

CSRレポート 2015

Corporate Social Responsibility Report



目次

目次	1
企業理念	2
ブリヂストングループの概要	3
トップコミットメント	4
ブリヂストングループのCSRの考え方	6
特集1 「イノベーション」による「モビリティ社会」への貢献	10
特集2 地域社会の課題解決に向けた各国における取り組み	15
ブリヂストングループアワード2015.....	17
ブリヂストングループ従業員ダイアログ.....	20
コーポレート・ガバナンス.....	22
CSR「22の課題」の取り組み	
基盤となるCSR.....	24
経済関連活動を通じたCSR.....	35
環境関連活動を通じたCSR.....	60
社会的側面からのCSR	70
編集方針	99
GRIガイドライン対照表	100
第三者からのご意見.....	109
東日本大震災からの復興に向けて.....	110

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

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

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

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

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。

ブリヂストングループの概要

● 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
代表取締役 CEO 兼 取締役会長	津谷 正明
資本金	1,263億5,400万円 (2014年12月31日現在)
売上高	連結：3兆6,739億円 (2014年) 単体：9,907億円 (2014年)
従業員数	連結：144,632名 (2014年12月31日現在) 単体：14,248名 (2014年12月31日現在)
生産拠点数	26カ国171拠点 (2015年4月1日現在、 ブリヂストングループ合計)

● 事業概要

ブリヂストングループは、タイヤの製造及び販売、タイヤ関連用品の販売、リトルッド材料の製造及び販売、自動車整備・補修などを行う「タイヤ部門」と、化工品、スポーツ用品、自転車、その他各種事業を行う「多角化部門」によって構成されています。

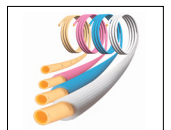
タイヤ部門

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、リトルッド材料・関連技術、自動車整備・補修、タイヤ原材料 ほか



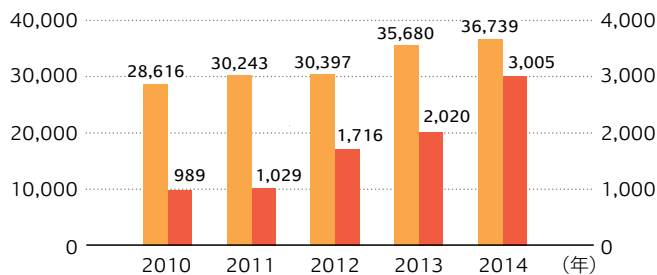
多角化部門

<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

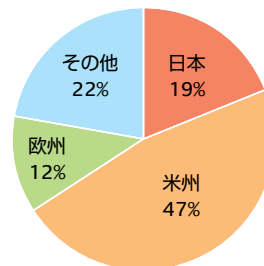


● 連結業績概要 (2014年12月31日現在)

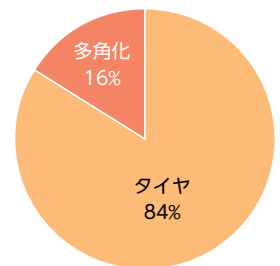
売上高 (■)・当期純利益 (■) (億円)



市場別売上高構成比



事業別売上高構成比



事業展開



150カ国以上

従業員数



144,632名

日本	28,732名
米州	61,541名
欧州	12,255名
その他(※)	42,104名

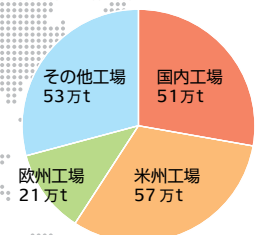
(※) 中近東・アフリカ・ロシア・中国・アジア大洋州

タイヤ生産量(ゴム量)



182万t

※ 海外生産比率72%





株式会社ブリヂストン
代表取締役CEO

津谷 正明

株式会社ブリヂストン
代表取締役COO

西海 和久

「真のグローバル企業」「業界において全てに『断トツ』」を目指し、グローバルな視点で経営改革を継続していきます。

当社グループは、「最高の品質で社会に貢献」という「使命」と、その使命を果たすための「誠実協調」「進取独創」「現物現場」「熟慮断行」という4つの「心構え」から構成される企業理念を事業活動の基盤とし、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』」の達成を目指しています。

この目標を達成するため、「Lean（無駄のない）& Strategic（戦略的）」及び「グループ・グローバル最適」という基本姿勢を堅持し、「SBU（戦略的事業ユニット）組織体制」及び「中期経営計画」をツールとして、経営改革を継続しています。

事業運営に取り組むにあたり、「グローバル企業文化の育成」「グローバル経営人材の育成」「グローバル経営体制の整備」という3つの重点課題を挙げています。

1点目の「グローバル企業文化の育成」では、ブランド戦略を推進していきます。「真のグローバル企業」になるためのブランド戦略の一環として、当社グループは2014年6月、国際オリンピック委員会（IOC）との間で2024年の夏季オリンピックまでの最高位の公式パートナー契約を締結しました。オリンピックというグローバルなコミュニケーションプラットフォームを最大限に活用し、当社グループの持続可能性、社会的責任、多様性、環境保護へのコミットメントを発信していきます。

また、技術・ビジネスモデルの両面においてイノベーションを促進し、グローバルで強力な競争力を持つビジネスを展開していきます。

タイヤ部門では、すべてに対する「安心」を開発理念として、常に環境に配慮し、安全性、快適性を追求することで新しい付加価値の創造に取り組んでいます。その取り組みとして、新技術「ologic（オロジック）」などを搭載した付加価値のあるタイヤを開発してきました。「ologic」は、世界有数のタイヤ技術発表展示会にて発表される「Tire Technology of the Year」や「平成26年度地球温暖化防止活動環境大臣賞 技術開発・製品化部門」などを受賞し国内外で高い評価をいただいています。更に、ブリヂストン独自の基盤材料技術である「NanoPro-Tech（ナノプロテック）」を異業種企業との共同研究を活用して進化させることにより、環境に配慮した低燃費タイヤを提供していきます。

多角化部門では、絶えず変化するニーズに的確に応え、お客様に満足いただける商品を提供すべく、研究開発活動に取り組んでいます。タイヤ事業で培ったゴム材料開発技術を応用し、省エネルギー性能を付加した難燃性のコンベヤベルトを開発するなど、タイヤ開発部門と連携した技術開発にも力を入れています。更に、鉱山現場においてコンベヤベルトの厚さを自動的に測定できる「摩耗モニタリングシステム」を開発するなど、ビジネスモデルイノベーションを確かなものとしていくための施策も推進しています。

2点目の「グローバル経営人材の育成」につきましては、グローバル・リージョナルでの人事ローテーション及び教育訓練プログラムといった施策を展開していきます。更に、当社グループでは、グローバルでの業務執行に関する最高位の会議体であるGlobalEXCO（グローバル経営執行会議）において、多様な人材による闊達な議論を行っておりますが、グローバル会議における英語公用化などを通してローカル人材のグローバル経営参画を更に促進していきます。

3点目の「グローバル経営体制の整備」につきましては、「ガバナンス体制の整備」「タイヤ事業SBU体制の再編」「多角化事業の拡充」という3つの取り

組みを中心に進めていきます。

「ガバナンス体制の整備」では、グローバルな事業展開を行う中で、意思決定の質とスピードの向上を図るべく、取締役会のチェック&バランス機能の強化、取締役諮問委員会など経営をサポートする委員会制度の拡充を図っていきます。

「タイヤ事業SBU体制の再編」では、2014年7月に中国・アジア・大洋州を統括する組織を設立しました。今後は、欧州SBU体制再編の検討も含め、グローバル経営体制の最適化を進めていきます。

「多角化事業の拡充」では、事業間の連携を更に強化することにより、多角化事業の更なる飛躍を図っていきます。

「最高の品質で社会に貢献」を実現することで、社会から支持され必要とされる企業を目指していきます。

企業理念の使命として掲げている「最高の品質で社会に貢献」は、創業者の哲学に基づき当社グループが長く受け継いできたものです。「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、快適な生活を支えること」を目指し、事業活動を行っています。

私たちの住む地球には、環境問題をはじめとして様々な社会課題が存在します。当社グループは、グローバルで事業展開する業界のリーディングカンパニーとして、社会課題解決に取り組むことを期待され、またその期待に応える責任があると強く認識しています。当社グループが持つ技術やビジネスモデルを通じて、当社グループにできること、当社グループにしかできないことに取り組んでいます。

例えば環境分野では、2050年を見据えた「環境長期目標」を設定し、「生物多様性」「資源循環」「低炭素」の3つの領域においてグローバルで活動しています。モビリティ分野では、空気圧がゼロになっても、所定のスピードで一定距離を走行できる、ランフラットテクノロジー採用タイヤをグローバルで販売しており、ドライバーの安全安心に寄与しています。また、将来のモビリティ社会に向けた新技術として、安全性を追求するセンシング技術「CAIS（カイズ）」コンセプトに基づき、運転席でリアルタイムにタイヤの摩耗状態を把握できる技術を開発しました。今後実用化することで、適切なタイミングでのタイヤ交換やローテーションが可能となり、安全運転支援や経費削減及び環境負荷低減に貢献できるものと考えています。

更に、タイヤ以外の化工品、スポーツ事業、自転車などの多角化事業においても、人々の生活に密着した事業を通じて社会課題解決に貢献するために、グループの総合力で取り組んでいます。

社会からの期待は時代と共に変化します。世界各地におけるステークホルダーの皆様との絶え間ないコミュニケーションを通じてこの変化を敏感に感じ取り、また自らも継続的に改善を行うことにより、社会と共に持続的な成長を図ります。

グループ従業員約14万5千人がチームワーク良く、心を一つにして地球の持続可能性に貢献し、子どもたちが安心して暮らしていくために、グローバルで社会から支持され必要とされる企業を目指していきます。

CSRの考え方

プリヂストーングループは「CSRは経営そのもの」という考えの下、CSR活動全般のレベルを上げていくことを目指して日々の事業活動を行っています。このCSRへの取り組みによってプリヂストーングループの「あるべき姿」へとつなげていきます。

- ▼ CSR活動を推進する枠組み
- ▼ 組織としての会社のCSR
- ▼ 一人ひとりのCSR
- ▼ CSRコミュニケーション
- ▼ CSRに関する社外からの評価
- ▼ CSRマネジメント

CSR活動を推進する枠組み

プリヂストーングループでは、理念だけではなく、日々の事業活動の中で実践してこそCSRであるとの考えの下、「組織としての会社のCSR」と「社員一人ひとりのCSR」の二つの活動を両輪としてCSR活動を推進していく体制をとっています。また、ステークホルダーの皆様とのCSRコミュニケーションを通じて活動を振り返り、活動のレベルアップにつなげています。

会社（組織）のCSR実践と社員一人ひとりのCSR実践

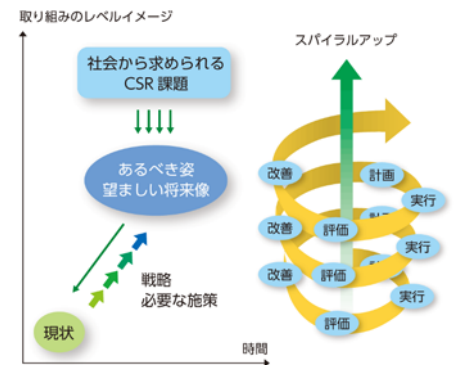


組織としての会社のCSR

事業活動に沿ったCSR活動推進

プリヂストーングループにとって、CSRは経営の中核であり、事業活動の中で実践していくものです。社会からの要請をふまえたCSR課題を「あるべき姿」に反映させて、それを達成するための具体的な施策や計画を中期経営計画として策定しています。すなわち、中期経営計画の目標達成に向けたPDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルの中に、CSR活動を織り込んでいます。

CSR中期経営計画策定枠組み



CSR「22の課題」

ブリヂストングループ全体で軸がぶれないCSR活動を推進するため、2007年にグループ全体の「共通言語」としてCSR「22の課題」を設定しました。これは、社会からの一般的な要請事項から、ブリヂストングループにおける重要度、ステークホルダーの皆様の重要度、ブリヂストングループの実施状況の3つの観点で抽出・整理したものです。

ブリヂストングループでは、このCSR「22の課題」を具体的に推進する際、目標・方向性・取り組み方法を「インストラクション」という形でグループ全体に展開しています。

社会の要請事項の変化を織り込めるよう、インストラクションは定期的に改訂しています。

ブリヂストングループでは、2011年からCSR「22の課題」のインストラクションに沿った活動ができているかセルフチェックをグループ全体で行い、活動の「見える化」を図りました。2014年では各活動の進捗状況を更に明確化し取り組みを進めています。

CSR「22の課題」の構成



一人ひとりのCSR

CSRを事業活動の中で実践していくため、従業員一人ひとりの日々の業務への意識や姿勢が重要であると考えています。従業員がそれぞれ、CSRを自らの業務に落とし込み、あるべき姿に向けて実際に行動する必要があります。

こうした認識の下、「CSRレポートを読む会」「企業理念ワークショップ」を通じて、ブリヂストンの従業員は、ブリヂストングループのCSR活動への理解を深め、また、自身が仕事の中で何を大切に、どう行動すべきかを宣言し、ステークホルダーの皆様から信頼される行動を実行しています。

CSRコミュニケーション

ブリヂストングループでは、地域社会、お客様、株主様、お取引先様、従業員と双方向にコミュニケーションをとり、的確にステークホルダーの皆様の要請を取り入れながらCSR活動を深化させています。また、毎年発行するCSRレポートでCSRの進捗について公表し、活動の透明性を高めています。

CSRに関する社外からの評価

ブリヂストングループの環境、人権、労働などCSRに関する取り組みが評価され、世界的なSRI（社会的責任投資）指標である「DJSI（Dow Jones Sustainability Index）Asia Pacific」に選定されています。また、日本国内における代表的なSRI指標の「モーニングスター社会的責任投資株価指数」にも継続採用されています。

（2015年4月1日現在）

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM



タイヤ業界・自動車業界の持続的発展に寄与するグローバルな取り組み

ブリヂストングループは、2006年にスイスのジュネーブに本部を置くWBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）に加盟し、同年「タイヤ産業プロジェクト」に、また2013年には「サステナブルモビリティプロジェクト」に参加し、タイヤ業界・自動車業界の持続的発展に寄与するグローバルな活動に取り組んでいます。



「タイヤ産業プロジェクト」

タイヤが環境や健康に与える影響の研究と課題解決に向けた取り組み

1 タイヤ摩耗粉塵が環境と生態系に与える影響を研究

タイヤ使用時に発生する摩耗粉塵について、これまでの実証試験では環境や健康に対するリスクは低いことが判明しています。

2 効果的な使用済みタイヤ管理システムのグローバル展開

国や地域により取り組み方法・レベルが異なる使用済みタイヤの管理に関し、2010年に「廃タイヤ管理マニュアル」を発行。効果的な使用済みタイヤ管理システムをグローバルに展開する活動を継続的に推進しています。

3 ナノマテリアルが環境と生態系に与える影響を研究

OECD（経済協力開発機構）との共同プロジェクトにより、カーボンブラックやシリカなどの原材料がタイヤに使用されることによる社会・経済に対する貢献度や、それらの原材料がタイヤの開発・製造段階で使用される際に環境や人体に与える影響に関するリスクアセスメント・防護措置の最適方法などが研究され、OECDよりレポートが公表されました。また、これらの原材料が作業者の健康に影響を与えるリスクは低いと考えられています。

「サステナブルモビリティプロジェクト」

循環型社会の重要な要素となるモビリティ（都市交通）の持続的発展を、民官協働で実現していく取り組み

1 バンコク渋滞解消プロジェクト

モビリティの持続的発展の実現のためには、世界各都市の実情に即した具体的施策を提言していく必要があります。当社はバンコクでの渋滞解消プロジェクトに参加し、取り組みに協力しています。

CSRマネジメント

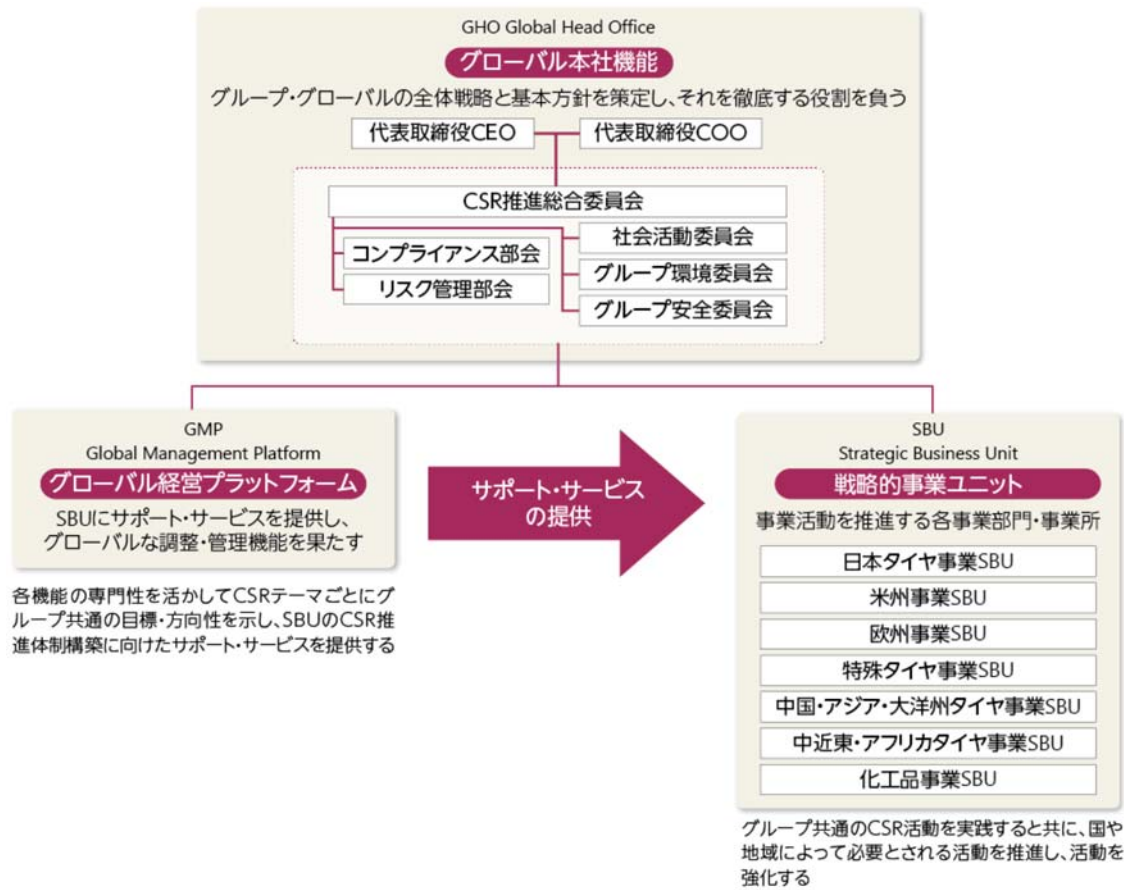
CSR活動推進体制

代表取締役CEOを委員長とするCSR推進総合委員会で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定めています。この考え方を基に、GMP（Global Management Platform）が課題ごとの推進責任を負い、取り組みの方向性を示します。それを受けて、事業活動を推進するSBU（Strategic Business Unit）が個々の国や地域の事情を勘案した上で実際の活動に取り組んでいます。

また、CSR推進総合委員会の諮問機関として、コンプライアンス部会、リスク管理部会、社会活動委員会、グループ環境委員会、グループ安全委員会を設置し、課題ごとに取り組みの方向性を設定しています。

ブリヂストンでは経営層の講話や社内報、イントラネットを通じてCSRの浸透を図っています。本社各部門・工場単位で「CSRキーパーソン」を選任し（合計約200人）、「CSRキーパーソン」を推進役として事務・技術系従業員（約5,000人）を対象に「CSRレポートを読む会」を行っています。また、ブリヂストングループ内にCSRを浸透させるために、一部の国内グループ会社の従業員にも、研修やワークショップを実施しています。

CSR活動の推進体制図





特集1

「イノベーション」による 「モビリティ社会」への貢献

2050年には、世界の人口は90億人以上^(※1)に、自動車の台数は24億台まで増加する^(※2)と予想されています。自動車台数の増加により、自動車の安全性に対する要求もますます高まる中、ブリヂストングループは業界のリーディングカンパニーとして、グループが持つ技術やビジネスモデルを通じて安全・安心な「モビリティ社会」の実現に向けた取り組みを展開しています。

特集1では、「技術・ビジネスモデルイノベーション」の中で戦略商品「DRIVEGUARD」、ソリューションビジネス「CAIS（カイズ）」、化工品事業の「自動車用防振ゴム」・「自動車用座席シートパッド」、「100%サステナブルマテリアル化」に向けた開発を紹介します。

(※1) World Population Prospects The 2012 Revision (UN,2013)

(※2) 自動車部門を中心とした世界のエネルギー及び運輸需要予測 ((財) 日本エネルギー経済研究所、2012)

- ✓ 戦略商品「DRIVEGUARD（ドライブガード）」による安全性と環境負荷低減の推進
- ✓ ソリューションビジネス「CAIS（カイズ）」摩耗推定技術の開発
- ✓ 化工品事業の取り組み
- ✓ 「100% サステナブルマテリアル化」に向けた花王との開発

戦略商品「DRIVEGUARD（ドライブガード）」による安全性と環境負荷低減の推進

ランフラットテクノロジー（RFT）採用タイヤは、走行中に突然パンクした時もハンドルを取られることなく、所定のスピードで一定距離を無理なく走行できます。また、車両に純正タイヤとして採用されると、使用されずに廃棄されることの多いスペアタイヤ（応急用タイヤ）年間約5,900万本^(※1)が不要となるため、省資源化にも貢献します。更に、スペアタイヤと付属のホイールの製造過程及び廃棄時に排出されるCO₂も削減できます。機能面でもトランクスペースに余裕が生まれるなど、車両のデザインの自由度が増すことにもつながります。

ブリヂストングループでは、アメリカで行った調査結果で特に女性から「パンクした時にもタイヤを取り換えるために車外に出て路上で作業する危険性がなく、安全な場所まで移動できるタイヤが欲しい」という声^(※2)がありました。それに応えRFT採用タイヤを従来の限られた車種のみから、対象車種も拡大し、また、通常タイヤと遜色ない乗り心地性能も兼ね備えたタイヤ「DRIVEGUARD」を開発しました。

現在は、TPMS^(※3)（タイヤ内圧モニタリングシステム）装着が義務化されているアメリカを中心に販売していますが、今後は更に他地域への展開も予定しています。ブリヂストングループは、RFT採用タイヤの普及を通じ、安全・安心なモビリティ社会の実現を目指すと共に、環境負荷低減に取り組んでいます。

(※1) ブリヂストン調べ（全世界の2008年乗用車生産台数から、RFT採用タイヤ装着車両及び修理キット搭載車両の台数を引いてスペアタイヤ搭載車両台数を算出）

(※2) 2014年3月アメリカで18歳以上の車を運転する2,835人を対象にしたインターネットによる調査結果

(※3) Tire Pressure Monitoring System 自動車のタイヤ空気圧を常時監視するシステム

DRIVEGUARD
RFT



TOPICS

「ologic (オロジック)」で「BMW Supplier Innovation Award 2014」(※) ほかを受賞

「ologic」は、従来のタイヤの枠を超える全く新しい「狭幅・大径コンセプト」により、低燃費と安全性を高次元で両立する技術です。今回の受賞は、BMWが開発した革新的な電気自動車「BMW i3」の新車装着タイヤに搭載した「ologic」技術がCO2排出量削減と運動性能の向上に寄与したことが評価されたものです。ブリヂストングループは、「BMW i」の唯一のタイヤサプライヤーとして開発・供給を行い、高い車両性能を最大限に発揮することに貢献しています。

そのほか、「ologic」は日本国内でも環境省より「平成26年度地球温暖化防止活動環境大臣賞」、日本経済新聞社より「2014年 日経地球環境技術賞 優秀賞」を受賞しました。

(※) 「BMW Supplier Innovation Award」は、BMWが毎年、革新的と評価したサプライヤーに授与するもの

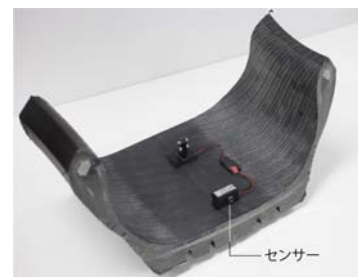


オランダで開催された授賞式

ソリューションビジネス「CAIS (カイズ)」(※1) 摩耗推定技術の開発

国内では近年タイヤのパンク件数が増加していますが、その要因の一つとして、ガソリンスタンドのセルフ化の増加に伴い、タイヤチェックの機会が減っていることが挙げられており、タイヤメンテナンスの重要性が高まっています。タイヤの空気圧が適切にメンテナンスされていないと、タイヤの損傷や偏った摩耗を引き起こす可能性があります。

ブリヂストンではお客様の安全性に配慮し、タイヤを大切に使うために、タイヤ自身に感じさせる(センシング※2)能力を付加することによってタイヤの摩耗状態(残り溝の深さ)を推定する技術「CAISⅢ」を開発しました。タイヤは摩耗により溝が浅くなると、濡れた路面を走行する際、グリップ力が低下することから滑りやすくなります。また、摩耗が過度に偏ったタイヤは故障につながる危険性が高まります。「CAISⅢ」では摩耗の状態を推定することにより適切な交換時期を予測できるため、お客様の安全性の向上につながります。更に、適切な時期にローテーション(※3)をお知らせすることで偏った摩耗の防止が可能となり、タイヤを無駄なく使いきることができるため、お客様の経費削減と環境負荷低減にもつながります。



タイヤの内側に装着されたセンサー

ブリヂストンはこれまでに荷重・横力(※4)推定の「CAISⅠ」、路面状態を判別する「CAISⅡ」を既に展開しており、摩耗量を予測できる「CAISⅢ」は3世代目になりますが、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を支援していきます。

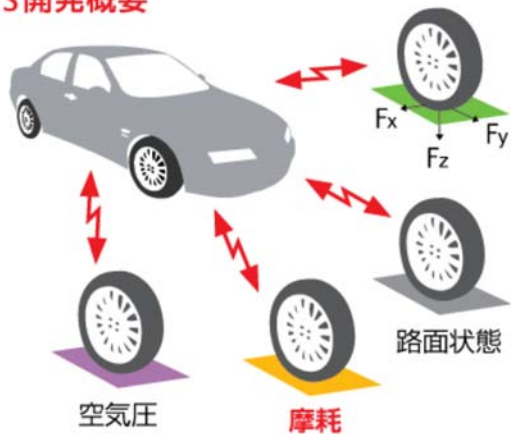
(※1) Contact Area Information Sensingに由来。「CAIS」はブリヂストンの登録商標です。「CAIS」とは、路面と唯一接しているタイヤから接地面の情報を収集、解析し、路面情報やタイヤの状態を把握するブリヂストンのセンシング技術の総称です

(※2) センサーで、目的とする状態量を計測すること

(※3) タイヤの位置交換

(※4) 車両各輪の荷重力配分

CAIS開発概要



CAIS I: 荷重・横力推定

歪センサー



タイヤの内側と外側の接地長^(※5)の比から横力を推定

(※5) タイヤの接地面の長さ

CAIS II: 路面状態判別

加速度センサー
(周方向)



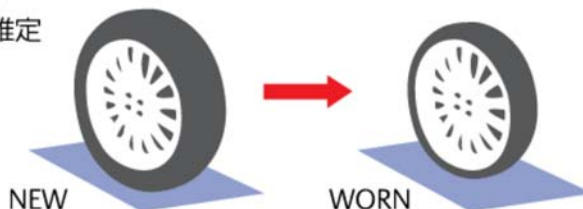
各路面走行時の路面状態を感知し、路面を7状態に判別

CAIS III: 摩耗状態推定

加速度センサー
(径方向)



加速度情報^(※6)
から摩耗量を推定



(※6) 単位時間当たりの速度の変化率

TOPICS

「2030年のモビリティデザインを考える」プロジェクト

ブリヂストンでは、品質や技術のみならず、デザインの面でもイノベーションによりお客様にとって魅力的な商品を提供していきたいという思いから、大学や研究機関と協働し多様な考えを取り入れて、革新的で新しい価値をつくり出すオープンイノベーションを活用した研究開発を行っています。ブリヂストンは武蔵野美術大学との共同プロジェクトとして、「2030年のモビリティとそれを支える足回りのデザイン」をテーマにこの研究開発を2013年から開始し、今後も継続予定です。



狭小空間での走行に適した2030年のモビリティデザインイメージ (2014年6～10月「ブリヂストンTODAY^(※)」にて展示)

(※) 東京小平市の東京工場に隣接する、ゴム、タイヤ、ブリヂストンの情報・製品を紹介する展示館

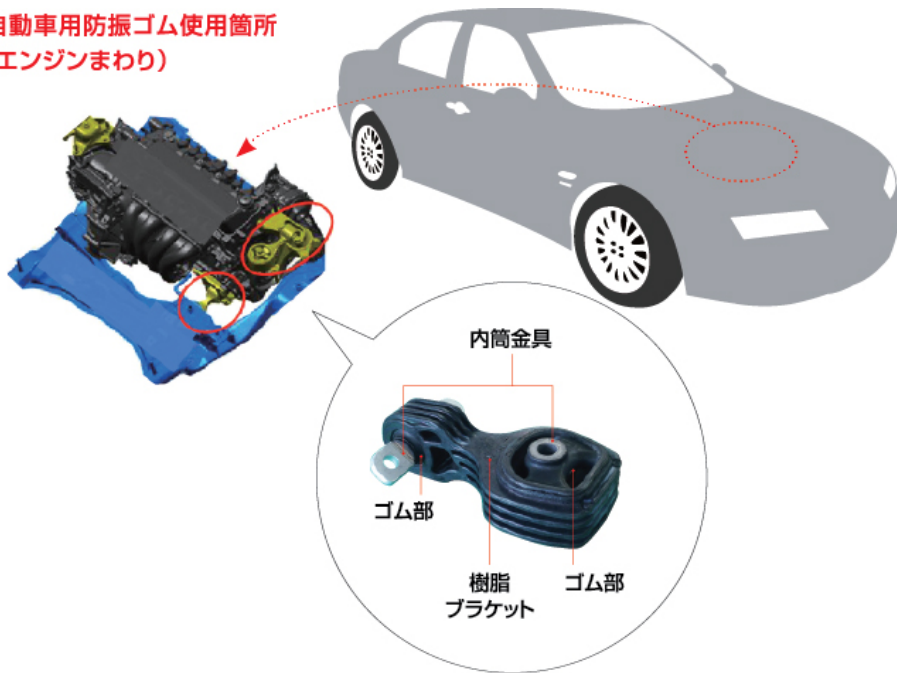
化工品事業の取り組み

車両の環境負荷低減に貢献する自動車用防振ゴム

自動車用防振ゴムは、自動車の車両本体とエンジンなどをつなぐ部分などに使われています。ブリヂストンでは、自動車用防振ゴムに使われている金属部品を樹脂化することにより、既存の金属部品対比30～50%減の軽量化を実現し、車両全体の燃費向上に貢献しています。

一方、自動車用防振ゴムの製造工程で環境負荷低減活動も推進しています。例えば、付属部品のアルミ金具表面の下地処理過程を改善し産業廃棄物の排出をなくしました。また、固定した金具に接着剤を吹き付けていたものを、金具自体を回転させて効率良く（従来比約30%）接着剤を塗布するように改善し、原材料使用量の削減につなげています。こうした活動が評価され、「平成24年度資源循環技術・システム表彰 社団法人産業環境管理協会会長賞」及び「平成23年度リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰 3R推進協議会会長賞」を受賞しました。

**自動車用防振ゴム使用箇所
(エンジンまわり)**



自動車用座席シートパッドによる新たな顧客価値の創造

自動車のハイブリッド化で、後方座席下スペースに大型で厚さのあるバッテリーが配置されることにより、車高を維持するためにシートパッドの厚さを従来から薄くすることが求められるようになりました。

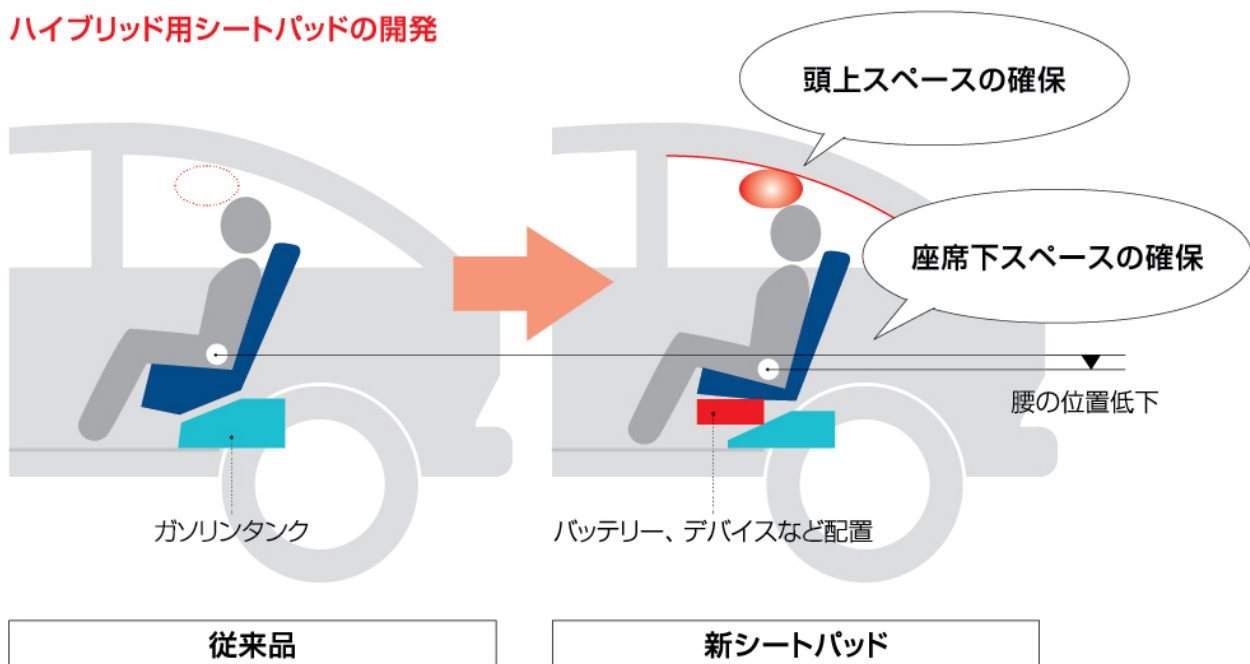
ブリヂストンでは、ウレタン素材の配合技術を活かして、薄くても長時間座っていて疲労が少なくなるように配慮し、従来品より厚さが25～30%薄いシートパッドを開発しました。また、特許を有する独自の製造技術を用いることにより、乗り心地に重要な尻下部のみに高性能で密度の高いシートパッドを使用し、製品全体として約10%の軽量化した自動車用座席シートパッドも開発しました。

薄いシートパッドでも、ドライバーから「座席の乗り心地が快適で、長距離ドライブでも疲れない」などの声があり、ご好評いただいています。



自動車用座席シートパッド (後席用)

ハイブリッド用シートパッドの開発



シートを薄くしてスペースを確保

TOPICS

ベルトドライブを採用し、安全・メンテナンス性を更に向上させた電動アシスト自転車

ブリヂストンサイクルでは、国内初^(※1)となるベルトドライブを採用した通学用電動アシスト自転車を開発しました^(※2)。チェーンと比べて故障が少なく、油を差す必要がないメンテナンスフリーが特徴のベルトドライブと、新たに独自に開発した前輪のフロントモータードライブを組み合わせた両輪駆動の電動アシストシステムを採用し、優れた走行性を実現しています。また、スリップ時の前輪の空転を検知して、アシストを停止する業界初^(※1)のシステムなども追加し、安全性を高めています。



ベルトドライブ採用電動アシスト自転車「アルベルト」

これからも新たな発想を活かしたイノベーションにより、お客様に価値ある商品を提供していきます。

(※1) 2015年1月現在、ブリヂストン調べ

(※2) 坂道を多く通学する中高生約60%からの「電動アシスト自転車を利用したい」という声に応え開発（ブリヂストン調べ）

「100% サステナブルマテリアル化^(※1)」に向けた花王との開発

ブリヂストングループは、2012年に「自然と共生する」「資源を大切に使う」「CO₂を減らす」という3つの環境活動の方向性に沿って、2050年を見据えた環境長期目標を策定しました。その中の「資源を大切に使う」における目標として、「100%サステナブルマテリアル化」を掲げていますが、「天然ゴム」や「有機繊維」では新しい再生可能資源に拡げる取り組みを進め、「合成ゴム」や「カーボン」、「ゴム薬品」などは、枯渇資源なので再生可能資源に換える取り組みを進めています。

ブリヂストンは、持続可能な社会の実現に向けたオープンイノベーションの取り組みとして、花王株式会社（以下、花王）と協働し、タイヤの低燃費性能とウェットグリップ性能の更なる向上を実現する革新的な高機能タイヤゴム材料「サステナブル分散性向上剤」を開発しました。従来、タイヤ用ゴムの原材料の一つであるシリカ^(※2)は、低燃費性能やウェットグリップ性能を両立させる効果が大いことが知られていましたが、ゴムとの親和性（なじみやすさ）が低いという課題がありました。今回、ブリヂストンの基盤材料技術「ナノプロ・テック^(※3)」と花王の技術「界面制御技術^(※4)」を融合させた分散性向上剤の開発により、ゴムとシリカの親和性が飛躍的に上がり、ゴム内にシリカをより均一に分散させることが可能となりました。また、従来対比更に多くのシリカを使用できるようになり、タイヤの低燃費性能とウェットグリップ性能を高次元で両立しました。

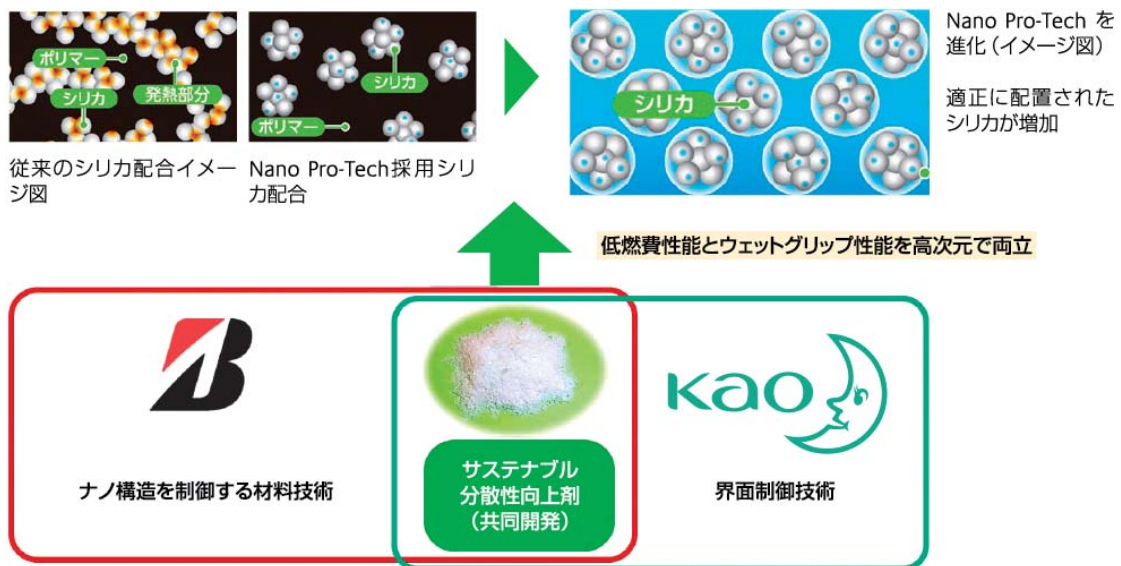
「サステナブル分散性向上剤」を使用した「ECOPIA EX20シリーズ」は、既に多くのお客様からご好評をいただいております。今後は乗用車用タイヤのみならず、トラック・バス用タイヤや建設・鉱山車両用タイヤなど幅広いタイヤへ採用を拡大し、グローバルでの展開を積極的に進めていきます。

(※1) ブリヂストンでは「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いた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づけています。

(※2) ゴムの補強材の一つで、ウェットグリップ性能を向上させることができる。二酸化ケイ素という物質の化学名（化学記号はSiO₂）。

(※3) 分子構造設計などを通して材料の微細構造を制御し、必要特性を引き出す技術の総称で、ブリヂストンの基幹技術の一つ

(※4) 物質の表面・界面で起こる現象をナノレベルで理解し、それを精密に制御する技術





特集2

地域社会の課題解決に向けた 各国における取り組み



ブリヂストングループは、地域社会の課題解決に向けた取り組みをその地域で事業を展開する企業の責任と考え、世界各地の事業所において地域のステークホルダーの皆様と共に積極的な活動を行っています。

スペイン：交通安全アイデアコンテスト

スペインで自動車タイヤを製造・販売しているブリヂストン ヒスパニーヤ（BSHP）では、大学、交通当局と共同で、持続可能なモビリティ社会に寄与するアイデアを募集し、優秀な提案を表彰する交通安全アイデアコンテストを開催しています。このコンテストは、学生たちの起業を支援することで、若年層の失業を減らすことを目的に2013年に開始しました。2014年は約40件のアイデアが寄せられました。コンテストの最終選考には100人を超える大勢の人たちが来場し、大学や自治体などの自動車関連の専門家が、革新性、社会的な価値、実用性などの評価基準により3人の受賞者を選定しました。例えば、交差点などにおいて、方向指示器が点灯しない側から車を見た際でもその車の進行方向を分かりやすく伝えるための補助方向指示器など、安全向上に関するプロジェクトが表彰されました。このコンテストは新聞などのメディアで取り上げられ、ウェブサイトへのアクセスも増えるなど、大きな反響がありました。



応募されたアイデアを選考する審査員たち

ベトナム：安全な車社会の実現に向けた活動

ベトナムで自動車タイヤを販売しているブリヂストン・タイヤ・セールス・ベトナム（BSTVN）は、2013年より自動車部品メーカーなどと共同で、安全な車社会をつくるため交通安全キャンペーンに取り組んでいます。BSTVNは、この活動の一環として、車両点検キャンペーンを開催しています。ベトナムでは、日本の車検にあたる定期点検が義務化されておらず、車の点検はドライバーに任せられています。そこで、BSTVNでは国内での交通事故減少に貢献することを目指し、ドライバーに車やタイヤのメンテナンスの重要性を伝え、安全意識の啓発に取り組んでいます。このキャンペーンでBSTVNは、自動車部品メーカーなどと共に主要都市4カ所で1,700台以上の車両を対象に、タイヤ・オイル・バッテリーなどの点検を実施してきました。

このキャンペーンの収益金は、交通事故で親や保護者を亡くした子どもたちや障がいのある方々の生活を支援するため、基金を通じて寄付されています。



車両点検作業

コロンビア：子どもたちへの交通安全教室

コロンビアで自動車タイヤを販売しているブリヂストン コロンビア（BSCO）では、4～17歳までの子どもたちを対象に、学校と協力して交通安全教室を開催しています。交通標識のセットを校庭に設置し、そこを子どもたちが歩きながら交通ルールに関するクイズに答えます。実際の交通標識を使うことで、子どもたちは興味を持って学ぶことができ、交通安全への意識も高まります。また、将来ハンドルを握る時の安全運転にもつながると考えています。

交通安全教室終了後には、各年代に合わせた交通安全に関する教材をプレゼントしています。更に、交通安全教室を継続して行えるように、交通標識のセットを学校に提供しています。この取り組みは2014年にスタートし、1年間で約5,000人が参加しました。2015年も引き続き実施する予定です。



交通安全教室で学ぶ子どもたち



ブリヂストングループでは、グループ全社の全組織及び全従業員を対象とした表彰制度「Bridgestone Group Awards」を設け、毎年表彰を行っています。

この表彰制度は、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を醸成することを目的とした、ブリヂストングループ最高位の賞です。この表彰制度は、経営層から全世界の従業員に対して日頃の功績に感謝し、更なる活動への期待などを込めたメッセージを発信する役割も果たしています。また、グループ内で企業理念を浸透させると共に、各SBUの経営を更に深化させ、ブリヂストングループの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』」を実現させるための重要なツールとして、この制度を活用しています。

2015年度の表彰部門は「企業活動全般」「社会貢献活動」「環境活動」「労働安全・防災活動」の4つのカテゴリーで構成されており、グローバルなメンバーによる審査会議において、申請されたそれぞれの取り組みを審議し、表彰案件を決定しました。（開催日：2015年3月27日）

Bridgestone Group Award for Achievement — 企業活動全般 —



「DRIVEGUARD（ドライブガード）」開発によるランフラットテクノロジー（RFT）の市販用タイヤ市場拡販への貢献 (株)ブリヂストン及びそのグループ会社

RFT採用タイヤは、パンクなどによって空気圧が失われた状態でも、所定のスピードで一定距離を走行できるため、パンクしても安全な場所まで移動して停車することができます。また、使用されずに廃棄されるスベアタイヤが不要になるため、環境性能にも優れている製品ですが、技術的な理由から、RFT採用タイヤを装着するにはRFT採用タイヤ用のホイールが必要となるケースがあり、装着可能な車両が限定されていました。



今回、RFT採用タイヤが持つ性能をより多くのお客様に提供することを目指し、一般タイヤ装着車両向けランフラットという新コンセプトのタイヤ開発を企画部門と開発部門が一体となって取り組みました。企画部門はメディアや試乗イベントなども使った多角的なプロモーション活動を行方、開発部門ではRFT採用タイヤ用のホイール以外にRFT採用タイヤを装着できるよう、タイヤの新構造を開発しました。また、そのほか様々な課題をブリヂストンの技術によって克服した結果、「DRIVEGUARD」32サイズの商品化を実現させることができました。

現在、「DRIVEGUARD」は北米を中心に販売しており、高い評価をいただいています。今後は販売地域を拡大していく計画です。

Bridgestone Group Award for Achievement

— 企業活動全般 —



グローバル新車装着用タイヤ販売戦略における新しい仕組みの構築 及び関連する顧客・市場調査活動の実施

(株)ブリヂストン及びそのグループ会社

ブリヂストングループは、ますます加速する車両メーカーのグローバル展開に対応するべく、車両メーカー向けタイヤビジネスを起点とした乗用車用タイヤビジネスの全体最適化を図り、ブリヂストングループ各社のタイヤ販売部門、マーケティング部門、タイヤ開発・製造部門がグローバルで連携する仕組みを構築しました。

この仕組みは市場調査の結果に基づき策定した、グループグローバル共通の仕組みであり、世界のどの車両メーカーからのご要望に対してもより確実な対応ができ、より円滑なビジネスの実現へ寄与しています。今後はこの新しい仕組みを活用することで、より多くの新車へのタイヤ装着を実現させ、ビジネスの継続的な成長につなげていきます。

この活動は、ブリヂストングループとして、グローバルに事業を展開していくために有効で、多様化するニーズや環境の変化に対応していく上でも効果的な仕組みであることが評価されました。この活動により新車装着用タイヤビジネスの強化のみならずブリヂストンの企業ブランド価値の向上にもつなげていきます。

Bridgestone Group Award for Contributions to Society

— 社会貢献活動 —



被災者へのボランティア及び寄付活動

ブリヂストン・プレジジョン・モールディング・フィリピン (フィリピン)

ブリヂストン・プレジジョン・モールディング・フィリピン (BPMP) は、2009年にフィリピンを襲った2つの大型台風以来、被災者への支援活動の必要性をふまえ、寄付やボランティア活動を行ってきました。

当初は、フィリピン大手テレビ局主催の活動に協力する形で、救援物資の仕分けと梱包作業などの支援活動を開始しました。その後、2012年12月、ミンダナオ島を直撃した大型台風24号 (パブロ) の被害によって水不足に陥っていた被災者に飲料水を寄付しました。2013年11月にレイテ島を直撃した台風30号 (ヨランダ) の際には、ヴィラモール空軍基地に集められた救援物資の仕分けと梱包作業のボランティアに参加しました。2014年4月には、工業団地近隣地域の施設に避難していたレイテ島の被災者に救援物資を届けました。また、2014年7月には、大手スーパー主催のチャリティマラソンに従業員が参加、その参加費はレイテ島の被災者への義援金として寄付されました。



救援物資の配布準備をするBPMP従業員

これらの活動を通して、被災者への支援はいろいろな形で誰でも参加できることが分かりました。どんな困難に直面したとしても、力を合わせれば被災地も被災者も少しずつ困難から立ち直り、解決していけることをBPMPの従業員は学びました。今回の被災地支援活動は、その意欲的な取り組みが評価されました。

Bridgestone Group Award for Environment Excellence

— 環境活動 —



TIRES4WARD (タイヤズ フォワード) プログラム

ブリヂストン・リテール・オペレーションズ (アメリカ)

北米で自動車用タイヤの販売などを行っているブリヂストン・リテール・オペレーションズ (BSRO) は、Waste Free Tire Industry (ごみを出さないタイヤ業界) の実現を目指し、販売店で使用済みタイヤを確実に回収しリサイクルや有効活用するTIRES4WARDプログラムを行っています。

これは、お客様が新品タイヤ1本を購入いただいた際に、使用していたタイヤ1本を販売店が引き取り、有効なリサイクルを行うことで、タイヤの埋め立て処分を回避するプログラムです。

また、この活動の一環として、販売店がある地域の清掃活動のサポートも行っています。公共の場などに放置されている



川で回収作業をするBSRO従業員

廃棄タイヤ、川などに不法に捨てられているタイヤなども無償で回収し、リサイクルを行っています。この取り組みは自然環境の保全にもつながる環境活動です。

BSROでは2012年よりこの活動を継続しており、これまでにアメリカ全土のタイヤ販売店の協力を受け、全米で400以上の地域清掃イベントに参加、10万本以上の廃棄タイヤを回収しています。この活動は、多くの米国メディアに取り上げられており、テネシー州知事による表彰をはじめ、高い評価をいただいています。

Bridgestone Group Award for Safety & Disaster Prevention

— 労働安全・防災活動 —



リベリアでのエボラ出血熱対策

ファイアストーン・ナチュラルラバー・カンパニー（リベリア）

リベリアで天然ゴム農園を運営しているファイアストーン・ナチュラルラバー・カンパニー（FSNR）では、従業員の家族からエボラ出血熱発症症患者が出たことを受けて、エボラ・レスポンス・リーダーシップ・チームを結成し、西アフリカで蔓延しているエボラ出血熱のリベリアでの感染拡大を抑えるための活動を行いました。

エボラ出血熱が流行しはじめた当時は、FSNR敷地内の施設の一部を国内初のエボラ治療施設として開放する一方、敷地内の学校を潜在患者用の施設として提供し、感染域拡大の抑制に貢献しました。また、地域住民に対してエボラ出血熱に関する教育活動も実施しました。この活動は、従業員とその家族、及び近隣の地域住民合わせて約80,000人の健康、安全、安心を守ることに貢献しています。

現在では、政府当局やNGOなど様々な団体とも連携を強化し、FSNRが培った感染症予防に関するノウハウを提供するなど、リベリア全土でのエボラ出血熱感染症の拡散防止に協力しています。



FSNR従業員による支援活動



ダイアログ開催日：2015年3月27日

お客様の安全と安心に貢献するブリヂストンの ランフラットテクノロジー採用タイヤ「DRIVEGUARD（ドライブガード）」

ブリヂストングループの全組織及び全従業員を対象とした最高位の賞である「Bridgestone Group Awards 2015」において、タイヤの空気圧がゼロになっても所定のスピードで一定距離を走行できるランフラットテクノロジーを採用した乗用車用タイヤ「DRIVEGUARD」開発・販売の取り組みが表彰されました。

この度、DRIVEGUARDの開発と量産化に携わったブリヂストン及び当社グループ会社であるブリヂストン アメリカス タイヤ オペレーションズ（BATO）の担当者に、開発の背景やお客様のご意見などを伺いました。

司会 まずはDRIVEGUARDの特徴を教えてください。

本居：これまでランフラットテクノロジー採用タイヤ（以下RFT採用タイヤ）の装着には、専用のホイールが必要だったため、限られた車両のみ装着可能でした。DRIVEGUARDの特徴は、ホイールを選ばないため、これまで装着できなかった車両への装着が可能になったことです。また、DRIVEGUARDではナノプロ・テック^(※)などの当社技術を駆使して乗り心地などの課題を改善しました。

(※) 物質の表面・界面で起こる現象をナノレベルで理解し、それを精密に制御する技術

司会 開発の経緯や苦労話などをお聞かせいただけますか。

ソール：北米市場でのRFT採用タイヤ販売の拡大は、当社にとって長年の重要な課題でした。アメリカでの市場調査の結果、家庭内での購買決定権の8割を女性が持っており、中でも、主婦を中心に定量調査を進めた結果、半数以上の方々は安全に対する意識が非常に高いことが分かりました。このことから、RFT採用タイヤの潜在的な需要は大きいと考え、開発を始めました。

松本：当初はどうしたらより多くの車種に装着可能なRFT採用タイヤを開発できるかを考えることから始めました。調べていくにつれて見えるようになってきた課題の一つは、タイヤがホイールから外れてしまうという技術的なこと。そのような課題を一つひとつ克服しながら、開発を進めていきました。開発は決して簡単ではありませんでしたが、タイヤがホイールから外れる際の動きを調べる試験などを行い試行錯誤した結果、DRIVEGUARDの開発に成功しました。

司会 そのような開発の経緯、苦労を経て発売されたDRIVEGUARDですが、販売店やお客様の反応はいかがですか？

ソール：販売店からは大きな反響がありました。「DRIVEGUARDは長年待ちわびていた革新的なタイヤだ」とまで評価して下さる販売員もいたほどです。

DRIVEGUARDをご購入いただいたお客様からも、非常に乗り心地が良く、また、パンクなどでタイヤの空気が抜けたときにも、安全な場所まで走れる安心感があるという声をいただいています。アメリカ郊外には、救援車両がなかなか来ないような地域もあり、パンクして路上で立ち往生してしまうことがあります。このような事態を回避できるRFT採用タイヤはとても魅力的だと、多くのお客様からもご好評いただいています。走行中に道路のくぼみか何かでタイヤに大きな損傷を受けた経験がある人の投稿をインターネット上で見たのですが、DRIVEGUARDを装着していたのでパンクした状態でも走行でき、タイヤを安全に交換できたので、とても助かったそうです。

司会 DRIVEGUARD が持つお客様に提供できる価値について教えてください。

松本：まず、お客様の安全と安心に貢献できるということです。そして、パンクが原因で起こる事故や渋滞などを減らすことにも貢献できると考えています。

ソール：また、スペアタイヤが不要になるため、スペアタイヤ分の原材料の節約にもなり、省資源化に貢献します。更に、スペアタイヤを搭載する必要がなくなり、車両の重量が軽くなれば燃費も良くなります。その点でも、この製品は、地球環境にも貢献できると考えています。

DRIVEGUARDは、ご使用いただくお客様のメリットだけではなく、地球環境にも貢献でき、当社にとってもRFT採用タイヤ市場を拡大できる、まさにWin-Winな製品だと考えています。

現在、DRIVEGUARDはセダン向けを中心としたサイズの販売ですが、今後はほかのサイズも開発し、販売する地域を拡大していくことで、より多くのお客様にDRIVEGUARDの魅力をお伝えしていきます。

参加者（所属・役職は開催現在）



▶ **ロバート ソール**

シニア プロダクト マネージャー
プロダクトマネジメント
ブリヂストン アメリカス
タイヤ オペレーションズ (BATO)



▶ **松本 真幸**

PS タイヤ開発第1部
構造設計第2ユニット
(株) ブリヂストン



▶ **本居 修**

タイヤ先行技術開発部
第1ユニット
(株) ブリヂストン



司会 **パルー バジャジ**

シニア マネージャー
HRコミュニケーション
ブリヂストン アメリカス (BSAM)

コーポレート・ガバナンス

▼ コーポレート・ガバナンス体制 ▼ 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 ▼ 取締役会諮問委員会 ▼ 経営執行会議 ▼ 監査体制

コーポレート・ガバナンス体制

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、その強化に継続的に取り組んでいます。

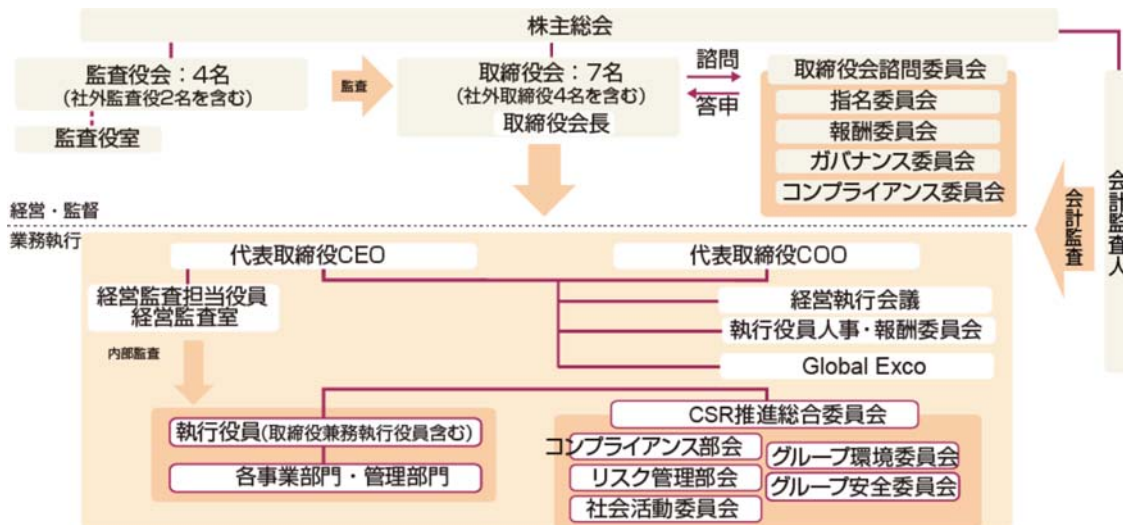
その考え方下、「職務権限規程」によって定められた責任と権限ならびに「方針管理規程」に従って、公正かつ透明な意思決定及び経営方針の展開や伝達を行い、経営執行組織全体の行動を統治しています。

ブリヂストンでは、執行役員制を採用しており、経営と執行の役割分担を明確にし、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にしています。2015年3月24日開催の株主総会において、任期満了による退任にともない、社外取締役4名を含む取締役7名を選任しました。

更に監査役会設置会社として、社外監査役2名を含む4名の監査役が取締役の職務執行に対する監査を行っており、取締役会による監督と合わせて、コーポレート・ガバナンスが機能する体制を整えています。

ブリヂストンは、執行部門の長としてCEO及び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。また、ブリヂストンの取締役会長は、取締役会議長と株主総会議長の役割を担うこととしており、CEO及びCOOならびに取締役会長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。

コーポレート・ガバナンス体制(2015年3月24日現在)



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2006年5月開催の取締役会において、業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）の整備方針を決議し、必要な都度これを見直すと共に、決議内容に基づく体制の整備を進めています。また、金融商品取引法のうち、特に「財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するための体制の評価」については、グループ・グローバルでの内部統制の有効性を安定的に担保する体制の確立に努めると共に、グループ全体の統制水準を更に向上させていきます。

また、ブリヂストンは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切関係を持たず、更に反社会的勢力及び団体からの要求を断固拒否する方針を堅持しています。社内窓口部署を設置し、情報の一元管理、警察などの外部機関や関連団体との信頼関係の構築及び連携、不当要求対応マニュアルの整備ならびに契約書の見直しなどに努めており、それらの周知徹底をはじめとした反社会的勢力排除のための社内体制の更なる整備強化を推進しています。

取締役会諮問委員会

更に、プリチストンは、企業統治の透明性及び公平性をより高めるため、取締役会の諮問機関として、指名委員会、報酬委員会、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おり、取締役の人事、取締役の報酬、監査役報酬総額改定の場合はその総額、ガバナンス体制及び関連事項ならびにコンプライアンス活動全般について各委員会の審議を経て取締役会に答申することとしています。これらの委員会は社外取締役4名を委員とし、オブザーバーとして監査役1名以上が参加することとしています。

取締役及び監査役の報酬（2014年1月～12月）

区分	人数	報酬等の額
取締役	9人（うち、社外取締役 5人）	488百万円 （うち、社外取締役 62百万円）
監査役	5人（うち、社外監査役 3人）	99百万円 （うち、社外監査役 36百万円）
合計	14人	588百万円

(注) 1 上記には、当期中に退任した社外取締役1名、社外監査役1名を含んでいます。

2 前期に米国独占禁止法関連損失を計上したことを受け、代表取締役は当期の月次報酬を一部返上しています。

経営執行会議

プリチストンでは、執行部門の中に、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）及び経営執行会議を設置し、社則に定める特定の事項やその他重要な事項についての審議と報告を行っています。Global EXCO及び経営執行会議にはCEO・COOを含む主要執行役員のほか、常勤監査役も参加し執行状況の共有化と監視機能を担保しています。

監査体制

プリチストンの監査体制は、監査役による取締役の職務執行の監査と、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による内部監査を基本としています。

監査役監査については、監査役会で定めた監査方針の下、取締役会をはじめとする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、事業所への往査など、取締役の職務執行の監査を行っています。また、代表取締役との意見交換会、国内主要グループ会社の監査役との連絡会を実施しています。監査役は職務を補助するスタッフ組織として監査役室を設置しています。

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、会計ならびに業務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・事業部門ならびに国内外グループ会社への往査などの監査を実施しています。また、会社法適用に基づく機関設計により機関変更を実施したグループ会社においても、内部統制体制の充実を確保するために、経営監査室による監査や内部監査部門による監査を実施しています。

▶ [コーポレート・ガバナンス報告](#) 

基盤となるCSR

課題1 企業としての安定的な収益確保

あるべき姿

企業として安定的に収益を確保し事業を継続的に発展させ、社会・環境のサステナビリティに貢献する

— 目標

- ・ 中期経営計画の達成による安定的な収益の確保

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">・ 「Lean & Strategic」「グループ・グローバル最適」を基本的な考え方におき、SBU組織体制を整備し、中期経営計画に沿った事業を展開	<ul style="list-style-type: none">・ 取り巻く社会情勢・事業環境とその変化をふまえ、中期経営計画に沿って改革を継続すると共に、重点課題であるグローバル企業文化の育成、グローバル経営人材の育成、グローバル経営体制の整備に取り組み、真のグローバル企業に向けて、業界において全てに「断トツ」を目指し、収益を確保

企業としての安定的な収益確保

ブリヂストングループは、社会の持続的発展を支え続けるため、安定した収益を確保し、事業を持続的に発展させていきます。2014年も、「Lean（無駄のない）& Strategic（戦略的な）」「グループ・グローバル最適」という基本姿勢の下、中期経営計画を経営の中心に据え、事業基盤の強化や戦略的な施策に取り組みました。

この結果、ブリヂストングループの2014年の売上高は36,739億円（前期比3%増）となり、営業利益は4,780億円（前期比9%増）、経常利益は4,632億円（前期比7%増）、当期純利益は3,005億円（前期比49%増）となりました。

基盤となるCSR

課題2 コンプライアンスの浸透・徹底

- ▼ コンプライアンスの基本的な考え方 ▼ コンプライアンス推進体制 ▼ コンプライアンスの基本プログラム ▼ コンプライアンス研修
- ▼ コンプライアンス相談室 ▼ 輸出入にかかわるコンプライアンスの取り組み

あるべき姿

法令や社内規則を順守することはもとより、企業倫理にのっとり、正しい価値観や判断基準に従って行動し、責任あるビジネスの実践を通じてすべてのステークホルダーとの信頼関係の基盤を築く

— 目標

- ・ 法令や社内規則を順守することはもとより、企業倫理にのっとり、正しい価値観や判断基準に従って行動し、責任あるビジネスを実践

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">● 本部長・部長を対象とするシニアマネージャー研修と課長を対象とするマネージャー研修を継続開催● 国内グループ会社を対象とするコンプライアンス情報交換会を開催● 支援対象に選定した海外グループ会社で階層別コンプライアンス研修を継続実施● 海外グループ会社が作成した教育ツールをプリチストングループ内で共有開始	<ul style="list-style-type: none">● コンプライアンスケースブックを改訂し、プリチストン及び国内グループ会社に合計約4万部を配布● 本部長・部長を対象とするシニアマネージャー研修と課長を対象とするマネージャー研修（受講者合計約330名）を継続開催● 国内グループ会社を対象とするコンプライアンス情報交換会を開催（約25社 約50名）● 支援対象に選定した海外グループ会社での階層別コンプライアンス研修を継続実施● 海外グループ会社が作成した教育ツールのプリチストングループ内共有を継続

コンプライアンスの基本的な考え方

プリチストングループでは、コンプライアンスを「社会からの要請や期待にきちんと応えていくこと」と考えています。「独占禁止法」、「不正競争防止法」、「個人情報保護法」、「景品表示法」をはじめとした法令や社内規則を順守することはもとより、企業倫理にのっとり、正しい価値観や判断基準に従って行動します。また、常に倫理的な判断に基づき、責任あるビジネスを実践することにより、すべてのステークホルダーの皆様との信頼関係の基盤を築き上げていきます。

コンプライアンス推進体制

プリチストンは、2003年よりコンプライアンス推進の最高責任者として「チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）」を任命しています。併せて、専門部署を設け、コンプライアンス体制が浸透・定着し、かつ有効に機能するための仕組みの強化を図っています。各本部・事業所においては、組織長が「コンプライアンス推進責任者」を務め、その組織内で任命した「コンプライアンス推進リーダー」と共に、教育・啓発や仕組みの充実に努めています。

また、「コンプライアンス部会」を設置して、活動方針、重要事項などを審議し、コンプライアンス体制の推進状況を上部機関である「CSR推進総合委員会」及び取締役会に定期的に報告しています。

国内グループ会社のコンプライアンス活動支援

2014年上期に国内グループ会社7社へのヒアリングを行い、コンプライアンス教育研修及びヘルプラインの整備が重点領域であることを再確認しました。

重点領域を強化するため、2014年11月にコンプライアンス情報交換会を開催しました。研修教材の共有、ヘルプラインでの相談対応のケーススタディー、及びグループ会社向けの支援策などを説明しました。

情報交換会には、国内グループ会社27社のコンプライアンス担当者48名が参加しました。参加者からは、各社の担当者との意見交換や研修教材を共有することができる良い機会であったなどの意見をいただきました。今後もコンプライアンス情報交換会を継続して開催する予定です。



コンプライアンス情報交換会

海外グループ会社のコンプライアンス活動支援

ブリヂストングループは、コンプライアンス活動をグローバルで推進しています。

ブリヂストンでは、2012年よりタイヤの製造や販売を行う海外のグループ会社（中国、シンガポール）におけるコンプライアンス研修の教育体系及びヘルプラインの整備を支援しています。

支援を行っている海外のグループ会社では、2012年より階層別（管理職、事務・技術系従業員、製造・技能系従業員）に研修の狙いや手法、頻度などを定めた教育体系の整備を行いました。2014年にはこの教育体系に基づく研修を各社で実施し、約15,000名（延べ人数）が参加しています。

また、ヘルプラインについては、2013年に中国でタイヤの製造や販売を行うグループ会社5社が共同で利用する相談窓口の設置や、コンプライアンス研修・ポスターなどによる社内周知を支援しました。なお、2014年は、相談窓口を通じて23件の相談を受け、対応を行いました。

ブリヂストンは、支援を通して得られたコンプライアンス教育のノウハウを、中国にあるグループ会社と共有する活動を開始しています。2014年4月には、中国のグループ会社のコンプライアンス担当者を集めた会議を、支援を行っている中国の会社と共同で開催し、コンプライアンス教育のノウハウを共有しました。

今後も、グループ会社へのコンプライアンス活動の支援を継続すると共に、支援を通して得られたコンプライアンス教育のノウハウを中国のみならず、アジア大洋州のほかのグループ会社とも共有していきます。

また、ブリヂストンでは、2014年よりタイヤの製造や販売を行う米国、欧州のグループ会社の好事例を同じ地域のグループ会社に共有する取り組みを開始しました。例えば、米国では、2014年5月に、米国やメキシコのグループ会社8社のコンプライアンス担当者を集めた会議を開催し、米国のグループ会社のe-ラーニングシステムが好事例として紹介され、参加した各社での利用開始につながりました。

米州、欧州でも、グループ会社の好事例を同じ地域のグループ会社に共有する取り組みを継続していきます。

コンプライアンスの基本プログラム

ブリヂストンでは、コンプライアンスの浸透を実践するにあたり、3つの柱からなる基本プログラムを定めています。

- 1 コンプライアンス推進の原動力となるマネジメント層のリーダーシップ強化
- 2 従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の更なる向上
- 3 これらを支える仕組みの強化

これまで、この3つの柱を毎年繰り返し実践、徹底してきました。今後もこの基本プログラムを継続的に実践すると共に、コンプライアンスの更なる浸透に努めていきます。

コンプライアンス研修

コンプライアンスケースブックによる研修

ブリヂストンでは、2005年から過去の事件・事故などを題材とする事例を集めた「コンプライアンスケースブック」を制作し、グループ内のコンプライアンス教育に活用しています。2014年もこのケースブックを活用した研修を日本国内のブリヂストングループで実施しました。

「コンプライアンスケースブック」は、定期的に見直しを行っています。2015年も見直しを行い、法令、社会情勢など最新の動向を反映する予定です。

職場研修

ブリヂストンでは、コンプライアンスに関する階層別研修のほか、全従業員を対象とした職場研修を実施しています。この職場研修は「事務・技術系従業員向け」「製造・技能系従業員向け」で内容を分け、各自の業務に即した知識・意識の向上を図っています。

2014年の事務・技術系従業員向け研修は、ほぼ全員にあたる約6,000名が参加。コンプライアンス相談室に届く相談の多くが、「職場の人間関係の悩み」に関するものであることをふまえ、職場の良好なコミュニケーションのために一人ひとりができることを考え、職場で討議する研修を実施しました。

また、製造・技能系従業員向けの職場研修には約7,000名が参加。2014年に、工場などで起こり得るケースを基にして作成した教材を用いて活発な職場討議を行いました。

2015年も、事務・技術系従業員及び製造・技能系従業員向けの職場研修会を継続実施していきます。

管理職研修

ブリヂストンは、コンプライアンスの定着・強化の要である管理職への教育にも力を入れています。

2013年に管理職向け研修の見直しを行い、新たに本部長、部長を対象とする「シニアマネージャー研修」と課長を対象とする「マネージャー研修」を開始しました。これらの研修では、本部長・部長・課長の職位別にコンプライアンスの定着・強化のための期待役割を設定し、その期待役割を講義と演習を通じて確認する内容としています。2014年も継続して「シニアマネージャー研修」と「マネージャー研修」を開催しました。

<シニアマネージャー研修>

2014年は、初回受講者用の研修と2回目受講者用の研修を計6回開催し、本部長、部長約140名が参加しました。初回受講者用の研修では、昨年同様、受講者が登場人物になりきって、不正事例への対応を検討する打ち合わせを行うというロールプレイを実施しました。

2回目受講者用の研修では、ハラスメントのない職場づくりをテーマとした講義とグループ討議を実施しました。受講者からは、「パワーハラスメント予防のためにマネジメントに期待される役割と判断基準を理解した」などのコメントがありました。

2015年は、受講者にもれなく同じ研修を受けてもらうことを目的に、受講回数別に内容を分けて開催するなど、更なるコンプライアンスの浸透・強化を図っていく予定です。

<マネージャー研修>

2014年は計10回開催し、課長約190名が参加しました。研修では、講義や演習を通じて、コンプライアンスの浸透のために課長が知っておくべき知識・スキルの確認を行いました。参加者からは、「コンプライアンスにおいても職場内のコミュニケーションが重要だと実感した」などのコメントがありました。

2015年は新しいテーマ・手法による研修を実施する計画です。

コンプライアンス相談室

ブリヂストンは、コンプライアンスにかかわる情報を早期に顕在化させ、問題があれば解決に向けて適切な対応を行うことができるよう、社内と社外の2カ所にコンプライアンス相談室を設置しています。相談者が相談を行ったことによって不利益を被らないように配慮し、相談者には調査結果や対応の方向性などをフィードバックしています。また、コンプライアンス相談室への相談を促すために、相談室の連絡先をコンプライアンス研修やコンプライアンス意識を啓発するポスターで周知するほか、イントラネット上などに連絡先や受付件数の推移、過去の相談事例などを掲載することで、気軽に相談できる環境づくりに努めています。

2014年は、130件の相談を受け付け、主な相談内容は「仕事を進める上でのルールなどに関する相談・問い合わせ」が最多で全体の53%を占め、次いで「問題指摘・通報」に関するものが26%ありました。毎年、コンプライアンス意識を啓発するポスターを社内に掲示していますが、2014年に制作したポスターでは、ルールを守ることやおかしいと感じたことは隠さないで職場の仲間に話をすることを奨励するテーマとしました。

輸出入にかかわるコンプライアンスの取り組み

ブリヂストンは、外国為替及び外国貿易法、あるいは関税法など関連法令を順守し、適切な手続きにより製品や原材料などを輸出入するため、社内の管理体制の強化に努めています。

輸出入業務に直接携わる従業員に対してはe-ラーニングに加え、ケーススタディーを盛り込んだ研修などによって啓発に努めています。また、2014年より受講対象を役員へも拡大しています。更にグループ会社に対しても研修機会を提供するなど、グループ全体で輸出入コンプライアンス体制の整備・強化を進めています。

また、原材料や製品などの輸出入担当部門の代表をメンバーとする「輸出入コンプライアンス委員会」を年6回開催し、法令・ルールの順守状況や変更情報、各部門での取り組みの共有に努めています。2014年からは、各部門に輸出入コンプライアンスの相談窓口となる「輸出入CPアドバイザー」を設置し、更なる輸出入コンプライアンスの意識向上に努めています。輸出入コンプライアンスの活動内容については、年1回「CSR推進総合委員会」で報告し、全社的な情報共有を推進しています。

2014年は、輸出入トラブルについて、発生件数の多い部署、税関より厳しく指導された部署など、特に重点的に管理すべき部署への内部監査を実施し、各部門の管理体制の改善に向けた取り組みを行いました。今後も体制強化に向けて継続し、グループ会社に対しては事業管理部署と協働して改善支援をしていきます。

基盤となるCSR

課題3 事業継続性の確保

- ▼ リスク管理活動の全体像
- ▼ 平常時における活動
- ▼ 緊急時への対応
- ▼ 新型インフルエンザなどの重度の感染症への対応

あるべき姿

リスクの予防・回避及び危機発生時の損失軽減に努める。更に危機発生時に社会に与える影響を最小限に留め、ステークホルダーの安全と利益を守る

— 目標

- ・ リスクの予防に努め、危機発生時でも事業を継続する、あるいは可能な限り短時間で再開できる体制の構築

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">● 平常時の活動と緊急時対応の両面からリスク管理活動を推進● 平常時においては、「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、グループ全体でのリスク洗い出しと重要リスクの適切な管理、グループ・グローバルCRO会議開催、「未認識リスク（※1）」への取り組みなどを継続実施● 緊急時対応としては、地域内連携によるBCP（※2）の有効性向上、国内外での大規模自然災害（地震、台風）への対応強化、緊急事態発生時の適時報告ルートの整備、早期報告のための仕組みの改善を推進 <p>（※1）未認識リスク：①社会的に問題となった事象のうち、プリチストングループとして対処すべきリスク、②新しいリスク（情勢変化、法律改正、新卒の不正など）</p> <p>（※2）BCP（Business Continuity Planning）：事業継続計画</p>	<ul style="list-style-type: none">● 平常時の活動と緊急時対応の両面からリスク管理活動を継続推進● 平常時の部門・SBUでの自律的なリスク管理活動の継続的改善に向けて、新たな活動指針を展開● グループ・グローバルCRO会議開催によりグローバルなリスク管理コミュニケーションを継続● 緊急時対応における、地域内連携の対象地域拡大、津波を加えた国内での大規模自然災害への対策強化、地震対策の海外対象全地域への本格展開

リスク管理活動の全体像

プリチストングループでは、様々なリスクを、経営上の意思決定にかかわる「ビジネス戦略リスク」と日常の業務にかかわる「オペレーションリスク」に大別し、前者については事業経営を通じて対応する一方、後者についてはCRO（チーフ・リスク・オフィサー）を統括責任者とし、「リスク管理」活動として取り組みを進めています。

「リスク管理」活動においては、平常時におけるリスクの洗い出し・予防・低減と、緊急時に適切に対応し事業継続、あるいは速やかな事業再開ができる体制の構築の両面から活動を推進しています。

平常時における活動

プリチ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。

統一的な活動の一つとして、2009年より、プリチストン及び国内・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います。「CSR推進総合委員会」の下部組織である「リスク管理部会」では、その洗い出されたリスク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。2015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に各々の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。各々の活動の指針として、リスク管理に関する「インストラクション」を各部門・SBUに発信していますが、2015年にはインストラクションを改訂し、活動の継続的改善を進める予定です。

更に、各部門・SBUのCROと共通する重要リスクを担当する部署が参加する「グループ・グローバルCRO会議」を2013年より年1回開催しています。この会議では、グループ全体でのリスク管理レベルの向上に向けた各部門・SBUの情報共有や討議を行っています。2014年は、「未認識リスクへの取り組み強化」や「BCP地域内連携」、「大規模自然災害への取り組み」、「グループ会社におけるリスク管理活動推進」をテーマとしました。

2013年からは、リスクの洗い出しに加え、他社や社会一般の事件・事故の情報を広く収集し、それをプリチストングループに置き換えて、必要に応じて「未認識リスク」として対策を立案する活動を進めています。2014年も、他社事例からリスクを新たに登録し、対策を進めました。

緊急時への対応

プリチ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・早期復旧を図れる体制づくりを進めています。

2013年からは、BCPの有効性向上のため、災害発生時に地域内のグループ会社で連携してより有効な対応が図れる体制づくりを進めています。2015年には、その対象地域を更に拡大し、有効性向上を図る予定です。

一方、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CROに報告する仕組みを保有しています。これをプリチストングループ全体に適用しており、緊急時に速やかに組織的な対応が取れる体制を構築しています。

日本における重要リスクの一つである大地震に対しプリチストン及び国内グループ会社では、BCPの策定と訓練の実施を進めています。

特に、本社や研究所など多くの機能が集中する首都圏では、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。

2014年には、日本国内では台風に対する初動対応手順の見直しを一部事業所で実施しました。更には、地震対策を一部の海外事業所へ展開しています。

2015年は、日本国内での津波対策とリスクのある海外全地域への地震対策の本格展開を進める予定です。

建物の耐震化対策

プリチストングループでは、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人命を守ると共に、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。

優先度の高い建物の耐震化は2014年末までに完了しました。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、プリチ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。

新型インフルエンザなどの重度の感染症への対応

プリチ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。

2012年には、各事業所・グループ会社のBCPの基となる「対応基準」を改訂し、流行レベルごとの実施事項と各事業所での備蓄品のガイドラインを策定しました。

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3月には、流行段階を表すWHOのパンデミックフェーズ変更や、中国鳥インフルエンザ・エボラ出血熱への対応をふまえ、「対応基準」の改訂を行いました。今後は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整備していく予定です。

TOPICS

大地震発生を想定したBCP訓練

プリチストンでは、大地震を想定したBCP訓練の一つとして、災害時にグループ全社の指揮命令組織となる「緊急事態対策室」の訓練を定期的に行っています。

これは、首都圏での大地震を想定し、被災状況に応じて、拡大本社機能（本社・小平・横浜）のいずれかで「緊急事態対策室」を立ち上げる訓練です。2014年は3地区すべてで訓練を実施しました。

訓練は、衛星携帯電話での通信など実践的な要素や、自らの判断で行動する場面を取り入れて行っています。

また、プリチストンの工場や一部の国内グループ会社でも、地震発生時の対策組織の立ち上げ訓練を2013年より実施しています。



横浜での緊急事態対策室訓練



関工場での訓練

基盤となるCSR

課題4 ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション

あるべき姿

ステークホルダーとの誠実なコミュニケーションを実践し、コミュニケーションを通じて得たご意見やご要望を企業活動に活かす

— 目標

- ・ 地域特性と事業特性に応じたあるべきコミュニケーション体制の構築
- ・ 多様なステークホルダーとのコミュニケーション活動推進

— 実績

2014年度の主な成果

- ・ グローバルでのコーポレートコミュニケーション機能のレベルアップ
- ・ 各地域でのコミュニケーション事例を他地域に横展開実施

2015年以降の主な計画

- ・ グローバルでのコーポレートコミュニケーション機能の更なるレベルアップを図る
- ・ 各地域のSBU本社からグループ各社への支援体制強化

コミュニケーションの体制確立と充実に向けて

ブリヂストングループは、2010年にコミュニケーションに関する基本姿勢を定め、ブリヂストングループ全体への浸透を図っています。また、ブリヂストングループは、この基本姿勢に沿ったコミュニケーション体制を構築するため中期目標を設定。様々なステークホルダーの方々と活発なコミュニケーション活動を行うための土台となるコミュニケーション体制づくりを進めています。

2014年は、グループ全体でコーポレートコミュニケーション機能の強化を図るべく、各SBUでグループ各社のコミュニケーション体制構築に向けて取り組みました。具体的な活動の一つとして、中国・アジア・大洋州タイヤ事業SBUの本社であるブリヂストン アジア パシフィック ピーティーイー リミテッド (BSCAP) の広報部門が主導して、中国・アジア・大洋州地域の広報スタッフ会議を開催し、ブリヂストン本社の広報部門の成功事例の共有や他SBUでの取り組み紹介、グループ各社の成功事例の共有、グループ各社に対するSBU本社のサポート内容の明確化などを行いました。

2015年は、更にコーポレートコミュニケーション機能の強化を図るため、各SBU本社からグループ各社への支援体制を引き続き強化していきます。

ブリヂストングループは、コミュニケーションに関する基本姿勢の下、多様なコミュニケーション活動を行っています。

- ・ 地域住民とのコミュニケーション : 健全で持続可能な社会づくりのための社会活動の展開、従業員の自発的な社会参加推奨、安全な社会づくりへの貢献
- ・ お客様とのコミュニケーション : お客様の声に基づいた商品・サービスの開発
- ・ お取引先様とのコミュニケーション : CSR調達の充実
- ・ 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション : 適時適切な情報開示
- ・ 環境に関するコミュニケーション : 社会活動を通じた環境への貢献
- ・ 従業員とのコミュニケーション : 働きがいと誇りの追求 (従業員満足度調査)

TOPICS

CEO・COO、部門トップと従業員の対話

2012年3月にスタートした新経営体制では、「コミュニケーション」「ボトムアップ」「チームワーク」を重視して、社内コミュニケーションの活性化に取り組んでいます。

取り組みの一環として、ブリヂストン及び国内外グループ会社においてCEO・COO、部門トップと従業員が直接語り合う対話集會を継続的に開催しています。従業員とトップとが直接対話することで、両者の距離を縮め、全社で経営トップのメッセージを共有することを目的としています。CEO・COOは2012年の就任以来、現在までに20カ国で合計114回の対話集會を実施しています。



COOと従業員との対話集會（日本）



CEOと従業員との対話集會（ベルギー）

メディア向け技術発表会の開催

ブリヂストンでは、メディアを通じ幅広いステークホルダーの方々に、ブリヂストンの技術に対する理解をより深めていただくため、様々な技術イベントを実施しています。

各イベントでは、技術についてプレゼンテーションを行うだけでなく、技術試乗、研究施設の見学などと組み合わせることによって、より「分かりやすく」また「伝える」ことを重視しています。

2014年は、タイヤ技術「ologic」や、新しい天然ゴム資源「グアール」、更に化工品事業全体の概況説明など幅広い分野で情報発信を行ってきました。

このようにメディアの方に対して積極的に情報発信を行っていくことで、多くのステークホルダーの方にブリヂストンのことをより良く理解いただけていると考えています。



技術センター（東京都小平市）で開催された技術発表会

地域ダイアログの開催

ブリヂストンでは、企業活動について、地域社会の皆様からご意見・ご提案をいただき、今後の方向性や課題の認識を深め、更に社会から信頼・共感される企業行動の実践へとつなげることを目的に、「地域ダイアログ」を開催しています。

2014年は、12月にブリヂストン甘木工場で開催しました。行政機関や近隣の企業、自治体、学校長など様々な方々が参加されました。



甘木工場での「地域ダイアログ」

基盤となるCSR

情報セキュリティ

▼ 情報セキュリティに関する取り組み ▼ ITセキュリティへの取り組み

情報セキュリティに関する取り組み

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「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

ブリヂストンは、お客様の個人情報をはじめとする機密情報の漏えいを防ぐため、ITセキュリティの強化に向けた様々な対策を体系的に進めています。

2004年から「ITセキュリティ対策推進会議」を設置しています。同会議は、IT部門の基幹職及びITセキュリティ担当者が参加し、セキュリティ対策の立案から社内各部門への啓発活動、「ITセキュリティ基準」の順守状況の監査まで幅広い活動を行っています。

ブリヂストン及び国内グループ会社では、部門・事業所単位で全社的に実施している「自主評価」、重要情報を扱う部門ならびにグループ会社におけるセキュリティ対策状況をチェックする「内部監査」、eラーニングや集合研修による全従業員への「ITセキュリティ教育」などの活動を通じ、ITセキュリティ体制の継続的な改善、従業員の意識向上を図っています。

システム面では、外部からのコンピューターウイルス攻撃による情報漏えいを防止するため、情報機器におけるウイルス対策を徹底しています。また、ID・パスワードの管理強化、USBメモリなどの利用制限など、内部不正による情報漏えいの防止にも努めています。

このほかグループ全体でのITセキュリティ強化に向け、国内外の主要グループ会社に対するITセキュリティポリシーの展開や従業員教育の実施支援などを継続的に行っています。

2014年の主な取り組み

ITセキュリティガバナンス	
グループ会社へのITセキュリティ施策展開	国内外主要グループ会社へのITセキュリティポリシー展開及び従業員教育支援を実施
ITセキュリティ意識の浸透	
ITセキュリティ教育	eラーニングなどによる研修を継続的に実施
チェックリストによる自主評価	全部門・事業所単位で実施を継続
重要情報保護の取り組み強化	個人情報取り扱いシステムの管理状況調査やUSB機器の利用制限強化を実施

経済関連活動を通じたCSR

お客様とともに

課題5 高品質で魅力ある商品・サービスの提供

- 品質経営の基本的な考え方
- 品質経営セルフアセスメント
- 品質活動を推進する体制の整備と拡充
- お客様満足度向上のための取り組み
- 製品開発における取り組み
- 多角化事業における品質活動
- 品質活動を支える人材の育成

あるべき姿

「最高の品質で社会に貢献」を使命とし、グループ・グローバルで常にお客様視点・社会の視点を持って「更に上」の品質体制を目指し、サプライチェーン全体で最高の品質を提供する

— 目標

- サプライチェーンのすべての活動において、お客様視点・社会の視点で品質向上を考え、同じ目標を持って連携し、高品質かつ安全な商品・サービスを提供
- 高品質かつ安全な原材料調達、設計、開発、生産、物流、販売を実現していくための仕組み構築

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">グループ・グローバルCQO（※1）組織に基づいたGMP-SBU間連携強化VOC（※2）マネジメントシステムの継続活用と社内各部門へお客様の声を毎日届ける社内情報共有の仕組みを構築品質経営セルフアセスメントによるブリヂストングループ、サプライチェーン全体での品質経営体質のレベルアップブリヂストングループで共通の方向性を持った品質活動の継続重要品質リスクの最小化を目指した品質保証体制を継続的に整備海外における販売・サービス品質改善活動の継続・拡大グレーディングシステム（等級制度）の対象となる低燃費タイヤのグローバル品質保証体制を運用継続国内外でのグループ・グローバル品質人材育成プログラムの実施 <p>（※1） Chief Quality Officer（最高品質責任者） （※2） Voice of Customer</p>	<ul style="list-style-type: none">グループ・グローバルCQO組織に基づいたGMP-SBU間連携強化の継続VOCマネジメントシステムと社内各部門へお客様の声を毎日届ける社内情報共有の仕組みの活用によるお客様視点の意識の向上品質経営セルフアセスメントによるブリヂストングループ、サプライチェーン全体での品質経営体質のレベルアップ軸となる品質活動を示した「品質宣言」のグループ・グローバルへの発信・浸透重要品質リスクの最小化を目指した品質保証体制を継続的に整備海外における販売・サービス品質改善活動の継続・拡大グレーディングシステム（等級制度）の対象となる低燃費タイヤのグローバル品質保証体制の運用継続国内外でのグループ・グローバル品質人材育成プログラムの継続

品質経営の基本的な考え方

ブリヂストングループは、『常に“お客様視点（VOC）”、“社会の視点（※）（VOS）”を持って「更に上」の品質をつくり込む体質を目指し、サプライチェーン全体で最高の品質を提供する』という考え方の下、品質活動に取り組んでいます。

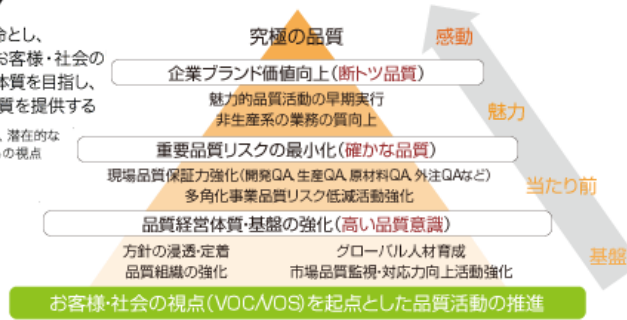
グループ全体で整合性のある品質活動を行うために、年2回のグローバル会議を開催。各SBUの品質活動共有化、個別課題の討議を行い、お客様第一主義の徹底、品質経営体質の構築・強化、サプライチェーン全体での重要品質リスク最小化、企業ブランド価値向上への寄与に取り組んでいます。

2015年は、品質活動の軸となる考え方「品質宣言」をブリヂストングループ全体に向けて発信し、全従業員がお客様・社会の視点での品質を最優先する統一した考え方を持ち、各自業務を遂行することができるよう、啓発を行ってまいります。

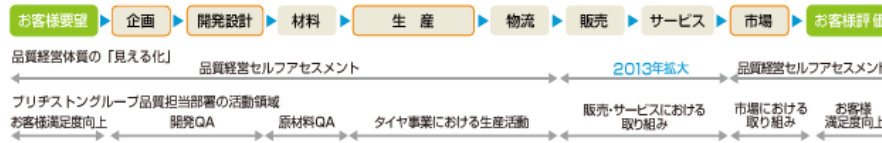
品質経営(品質)ミッション

「最高の品質で社会に貢献」を使命とし、プリチストングループ全体で常にお客様・社会の視点^(※)を持って「更に上」の品質体質を目指し、サプライチェーン全体で最高の品質を提供する

(※) 社会の視点: 既存のお客様だけでなく、潜在的な顧客も含むステークホルダー全体からの視点



サプライチェーンを通じた品質活動の全体像



品質経営セルフアセスメント

プリチストングループは、品質経営体質の構築・強化を進めるために、各グループ会社の品質経営体質を「見える化」するツールとして、2008年から「品質経営セルフアセスメント」を導入しています。「品質経営セルフアセスメント」は、「(1) 品質経営コミットメント」「(2) 顧客との信頼関係構築」「(3) 品質経営活動体制とその展開」「(4) 人材育成」「(5) 品質経営活動総合効果」の5つの分野で品質経営を自己評価するものです。

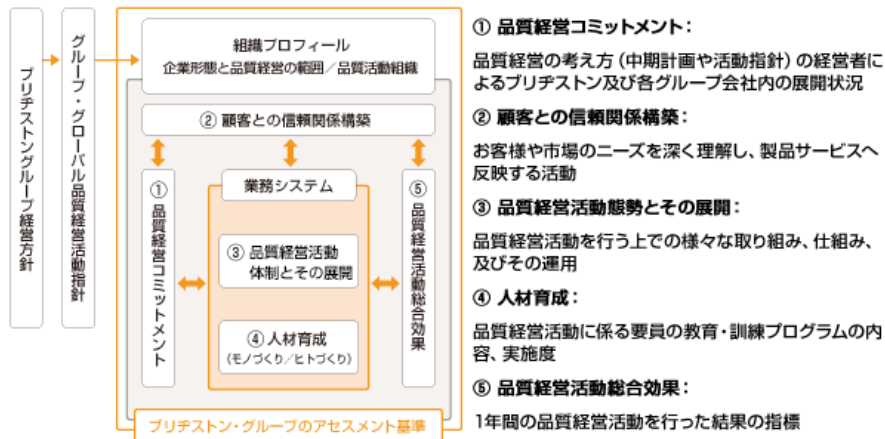
品質経営セルフアセスメントより得られた気づきを通じて改善活動が活発化し、アセスメント結果も年々向上しています。また、2013年からは品質経営セルフアセスメントを実施するグループ会社を拡大し、生産系事業所を中心としていた対象を、販売・サービスなどの非生産系事業所まで拡大しています。

また、実際にアセスメントを行った事業所の声を参考に、内容面でもより分かりやすい構成、設問、選択肢へ大幅に改訂し、アセスメントとしての有効性を更に高めました。

2015年は2014年に引き続き、GMP^(※)からのサポートとベストプラクティスの展開を強化し、品質経営体質構築・強化を進めていきます。

(※) GMP (Global Management Platform) : グローバル経営プラットフォーム。SBUにサポート・サービスを提供し、グローバルな調整・管理機能を果たす

「品質経営セルフアセスメント」の基本フレーム



品質活動を推進する体制の整備と拡充

ブリヂストンの品質担当部署は、商品企画からアフターサービスにいたるすべての機能をカバーする体制を整え、サプライチェーン全体で、品質活動に取り組んでいます。

また、品質ガバナンス体制をグローバルで強化していくためGMP-CQO（※1）と各SBU（※2）にて任命されたSBU-CQOからなる「グループ・グローバルCQO組織」を構築しています。各CQOは、担当領域にグループ品質方針を浸透させると共に、各SBUにおける品質課題への適切かつ迅速な対応に努めています。

2014年は、グループ・グローバルCQO組織に基づき、各SBU・事業所の品質活動の中核となるキーマンとの定期的なコミュニケーションを図り、重要案件、個別案件のタイムリーな議論・共有化を行いました。2015年もその連携を更に充実化していくための活動を継続していきます。

（※1）CQO（Chief Quality Officer）：最高品質責任者

（※2）SBU（Strategic Business Unit）：戦略的事業ユニット。事業活動を推進する各事業部門・事業所

グループ・グローバルCQO組織



お客様満足度向上のための取り組み

ブリヂストングループは、お客様満足度向上のため、お客様の要望や評価に関する情報の収集・分析を起点に、商品・サービスの品質向上・品質改善サイクルを回しています。

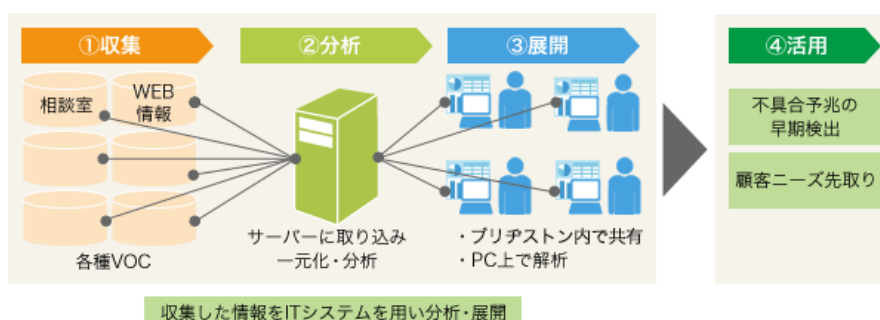
タイヤ部門においては、Web上に書き込まれた商品使用者からの評価や、購入検討者の意見をお客様相談室の情報モニタリングシステムを通じて収集。またブリヂストンの技術サービス員が販売の第一線で得た情報などをお客様相談室の情報と総合して不具合予兆を早期に捉える仕組み「VOCマネジメントシステム」の活用により、高品質で魅力ある商品・サービスの提供へつなげています。

2012年以降、このVOCマネジメントシステムの効果的な活用を進め、当システムに集約したお客様相談室の情報及びWeb上の書き込み情報を社内ポータル上で閲覧できる範囲・部署を徐々に拡大しています。

2014年は、当システムをリニューアルし、社内の関連部署においてお客様の期待値やその変化を素早く感じ取れるようになりました。

2015年は、このシステムを通じて様々なお客様の声を全社員へ浸透し、教育を含めた啓発活動を通じて、その活用を加速させていく計画です。

VOCマネジメントシステム



製品開発における取り組み

開発品質保証活動の流れ

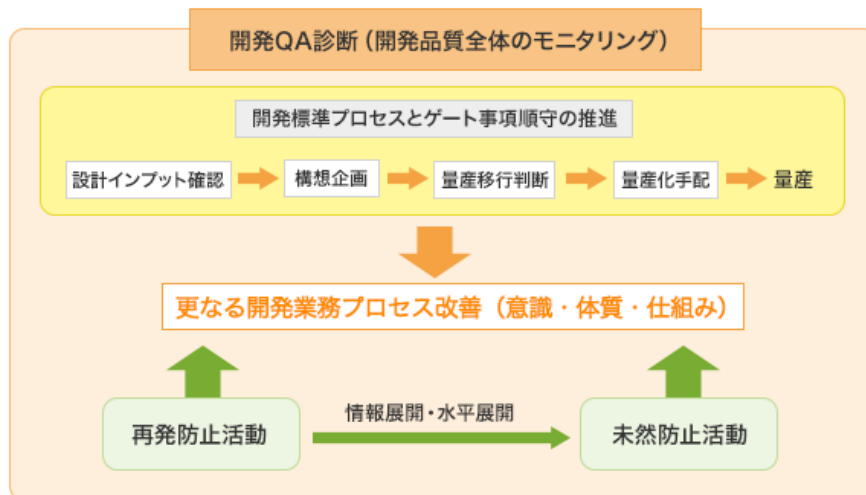
開発プロセスを起因とした品質問題を未然に防止するために、プリチストングループでは各々の開発拠点において開発プロセスを標準化し、各プロセスのチェック体制を強化することで開発品質の向上に取り組んでいます。

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^(※)診断」を開始しました。診断で抽出された課題について、2013年にはすべての製品開発グループで、開発標準プロセス整備が完了しました。また、この開発プロセスの標準化活動を拡大し、生産技術、材料開発領域への取り組みを開始し、2014年には生産技術のプロセス標準化を完了しました。2015年には材料開発領域と海外開発へと取り組みを拡大していく計画です。

今後も海外における開発部門と連携し、グローバルな開発QA診断体制の構築に取り組めます。

(※) QA : Quality Assurance (品質保証) の略

開発品質保証活動の流れの図



原材料・製品外注における取り組み

グローバルで事業を展開するプリチストングループでは、タイヤ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。

2014年は、プリチストンで購入している原材料の品質の更なる安定化を目的とした原材料受入れ検査の強化、2013年導入済の原材料関連データモニタリングシステムのアジア・中国拠点への展開など、品質向上の取り組みを継続的に実施しました。

また、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。

タイヤ事業での生産活動における取り組み

プリチストングループは、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。

タイヤ生産工場に潜在する品質リスク^(※)の「見える化」を推進し、品質リスクの低減活動に継続して取り組んでいます。2014年もグローバルベースで顕在化したリスクを品質重点実施項目として追加して織り込み、各事業における中期計画に反映しました。今後も、グローバルで製造品質の更なる向上を目指していきます。

(※) 潜在する品質リスク：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。

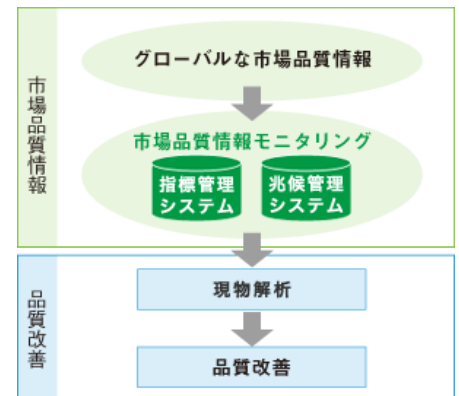
市場での取り組み

ブリヂストングループでは、国内外で発生したタイヤの不具合などの情報を継続的に収集・分析しています。その収集した情報と、世界各地の道を走ることで得られたタイヤの解析結果を関連部門にタイムリーに展開し、品質改善に活かしています。また、必要な場合には、タイヤの現物を取り寄せて詳細な解析を行い、早い段階での品質改善に役立てています。

例えば、乗用車用タイヤの摩耗に関し、販売店様からのヒアリング情報やタイヤの現物解析、使用済みタイヤの調査など、実際に市場に足を運び、情報を積極的に収集。それらの様々な情報を総合的に分析し、品質レベルを改善することで、お客様満足度向上に役立てています。

今後も更に感度の高い市場情報解析方法の開発を進め、お客様により安心して使用し続けていただける製品を提供していきます。

市場品質情報の活用



販売・サービスにおける取り組み

ブリヂストングループは、サプライチェーン全体の品質を向上するために、販売・サービスの品質についても「更に上」を目指した改善活動を行っています。

これまで日本市場では卸事業、生産財事業、小売事業の各販売現場に、改善活動をベースとした「標準モデル」を整備してきました。またタイの小売事業にも日本で構築した標準モデルを市場ニーズに合わせてカスタマイズしながら展開しました。

2013年より、中国市場のチェーン運営のビジネスモデル構築をテーマとして改善活動を開始し、2015年からは、グローバル改善活動の現状をより確実に把握し、戦略的に推進していきます。

多角化事業における品質活動

ブリヂストングループの多角化事業は、自動車関連部品、工業用ベルトやホースなどの産業資材、ウレタンなどの化成系、インフラ関連商品、自転車、スポーツ用品などのタイヤ以外の商品を取り扱っており、その中で例えば免震ゴムは2012年にリニューアルされた東京駅にも採用されています。これら多岐にわたる商品を擁する多角化事業における品質活動では、2008年に「多角化事業品質保証部」を発足させ、ブリヂストングループ全体の品質保証を統括し活動の強化に取り組んでいます。

2012年よりこうした取り組みの一環として、多角化事業全体で全商品の品質状況をチェックし、改善していくために「品質総点検ガイドライン」を制定し、お客様視点・社会の視点での品質改善を進める体制を構築しました。2014年は、化工品とブリヂストンサイクルの製品を対象に品質総点検を実施しました。更に多角化事業グループQA会議を毎年開催し、2014年は「製造工程での作業標準整備」「製造における変化点管理」をグループの共通テーマとして改善事例の発表と討議を行いました。

今後も、魅力的な品質を備えた商品・サービスの提供に向け、VOC/VOSの活用の更なる充実を図ってまいります。

品質活動を支える人材の育成

ものづくり技術の伝承

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、ブリヂストンの重点課題の一つです。

2012年に新たに設置された部署である品質人材育成ユニットで、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、対応するテキストを作成し、タイヤを皮切りに育成を開始。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。2015年は、アジアの他地域でも計画的に認定を拡大していく予定です。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心・安全な商品・サービスの提供を支える人材の育成を目指します。

「グローバルTQM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「グローバルTQM（Total Quality Management：総合品質管理）大会」を2010年より毎年開催しています。

この「グローバルTQM大会」は、各SBUの予選会を勝ち抜いた優秀な品質改善活動事例を、ブリヂストングループ全体で共有し、相互研鑽による品質意識向上と改善活動のレベルアップを目的としています。生産系部門だけでなく、販売・サービス部門の事例も対象としており、ブリヂストングループ全体で、改善への意識が向上していると考えております。

2012年の第3回大会までは日本国内での開催でしたが、2013年以降は、隔年で海外開催を行っており、2013年は米国(ナッシュビル)、2014年は東京小平のG-MEC（グローバルモノづくり教育センター）で開催。2015年はタイでの開催を予定し、グローバルでの品質改善活動の活性化を図っています。

今後も本大会を継続開催し、ブリヂストングループ全体への品質意識と改善活動の浸透を進めていきます。



経済関連活動を通じたCSR

お客様とともに

課題6 新しい価値を生む技術の革新

- ✓ 価値ある商品・サービスの提供
- ✓ プリチストングループの技術開発推進体制
- ✓ タイヤ部門での取り組み
- ✓ 多角化部門での取り組み
- ✓ 更なる技術革新に対応する生産技術の強化
- ✓ ダイバーシティ人材活用による開発力強化
- ✓ 人にやさしいモノ・サービスづくり

あるべき姿

技術革新を基盤に、社会が抱える課題に応え、商品・サービスを使うことでお客様が幸せになれるような、新しい価値を社会に提供する

— 目標

- ・ 市場やお客様にとって、価値ある商品・サービスの提供を可能にする新しい技術の実現

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">● タイヤサイズを狭幅・大径化することで、低燃費と安全性を高次元で実現する新技術「ologic」を搭載したスタッドレスタイヤ「BLIZZAK NV ologic」を発売● 北米市場で市販ランフラットテクノロジー採用タイヤ「DRIVEGUARD」を発売● バス用低燃費スタッドレスタイヤ（※）「ECOPIA W906」の発売 <p>（※）プリチストーンが定める環境対応商品基準を満たした商品（環境対応商品）の中で、優れた低燃費性能を有するタイヤを意味します。</p>	<ul style="list-style-type: none">● 新しい技術の商品化に向けた研究・開発をグローバルに推進● 更なる技術革新を目指して生産技術を強化● 開発にかかわる人材をグローバルに育成

価値ある商品・サービスの提供

プリチストングループは、市場やお客様にとって価値のある商品・サービスをタイムリーに提供していくために、新しい技術の研究・開発を日々推進しています。また、新しい技術（構造・材料）を採用した製品の生産を可能にする技術開発や人材育成など、開発基盤の強化を継続的に推進しています。

これらの技術はグループ全体で共有し、新しい価値創出に活かすことを基本としています。

プリチストングループの技術開発推進体制

プリチストングループはサプライチェーン上流の内製拠点や、グローバルな研究開発拠点を保有する強みを活かし、技術開発を推進しています。技術を起点として原材料、商品、サービスと統合した「技術イノベーション」や、従来異なる事業領域で行っていたビジネスの枠を超え、お客様目線に立ったソリューションビジネスを行う「ビジネスモデルイノベーション」をより確実なものとしていくために、研究開発を進めています。

タイヤ事業については、日本（東京）、アメリカ（アクロン）、イタリア（ローマ）、中国（無錫）、タイ（バンコク）に技術センターを設置し、世界の各市場の要求・特徴を捉え、ニーズに適した技術開発を行っています。また、各技術センターが地域の大学や企業と提携し、技術開発を進めています。

化工品事業については、プリチストーン横浜工場の敷地内に設置した技術センターにおいて市場ニーズへの対応力の強化や商品開発のスピードアップを推進しています。

また、タイヤ開発部門が得意とするゴム配合・加工及びコンピューターシミュレーションなどの解析、化工品開発部門が得意とするウレタン、フィルム及びゴムと金属の接着などの技術を部門を超えて共有し開発を進めています。

タイヤ部門での取り組み

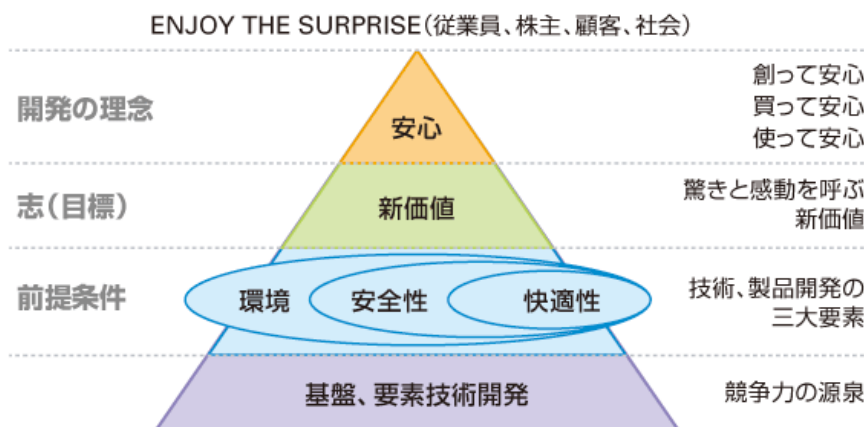
タイヤ開発・設計における基本的な考え方

ブリヂストンのタイヤ開発における理念は、「創って安心」「買って安心」「使って安心」。つまり、すべてに対して「安心」していただくことです。

この「安心」を実現するために、「環境」「快適性」と共に、「安全性」を開発・設計の三大要素の一つとして位置づけています。これらの要素を高度な次元で調和させることで、「驚きと感動」を呼ぶ新たな価値を生み出していきます。

ブリヂストンのタイヤ開発部門は、この開発理念を具現化することで、タイヤを通じて車社会の発展に貢献するという使命を果たしていきます。

開発概念図



革新的な技術を活かしたタイヤ製品

「ランフラットテクノロジー採用タイヤ」のラインアップ拡充

「ランフラットテクノロジー採用タイヤ^(※1)」は、空気圧がゼロになっても所定のスピードで一定距離を走行可能なタイヤです。パンクしても高速道路など危険を伴う場所を避け、安心してタイヤ交換ができる場所まで走行することができるほか、スペアタイヤ積載が不要になることで車重を軽量化できます。更に電気自動車やハイブリッド自動車に不可欠の大型バッテリーや次世代ディーゼルエンジン車に必要な触媒を搭載するための車内スペースの確保にも貢献します。



POTENZA S001 RFT

ブリヂストンは、このランフラットテクノロジー採用タイヤについて、新車装着用のほか、2011年7月からは市販用の「POTENZA S001 RFT」シリーズも販売しています。

更に2014年5月に北米市場において市販ランフラットテクノロジー採用タイヤ^(※2)として「DRIVEGUARD」全32サイズを発売しました。これにより、ランフラットテクノロジー採用タイヤの普及がグローバルに加速し、車社会に大きく貢献できると考えています。

(※1) 空気圧がゼロになっても所定のスピードで一定の距離を走行可能なタイヤ

- ・ 実車試験、または、ISO規格に基づいた室内ドラム試験において、速度80km/hで80kmの距離を走行可能です。
- ・ 実車試験とは、実際の車両を用いて所定の室外のコースを走る試験を指します。
- ・ 室内ドラム試験とは、直径2mの円筒状のドラムと呼ばれる金属製回転体に、1本のタイヤをISO規格が指定する荷重にて押し付けることで、室内の試験設備において実際の走行状態を模擬した試験を指します。

(※2) 「ランフラットテクノロジー採用タイヤ」の中でISO規格に準拠したタイヤの呼称。ISO規格とは、空気圧0kPa時にしての室内ドラム試験条件において、「速度80km/hで80kmの距離」を走行可能なタイヤ。

「ランフラットテクノロジー採用タイヤ」と「ランフラットタイヤ」について、詳しくは[ブリヂストンホームページ](#)をご覧ください。

- [BSAホームページ](#) ニュースリリース2014.4.7
- [BSAホームページ](#) ニュースリリース2014.5.6

バス用低燃費スタッドレスタイヤ「ECOPIA W906」の発売

ブリヂストンは、2014年9月にバス用低燃費スタッドレスタイヤ^(※1)「ECOPIA W906」を発売しました。スタッドレスタイヤの転がり抵抗を低減するためには、一般的にロングライフ性能や氷雪上性能が犠牲となる傾向がありますが、「氷雪系低燃費発泡ゴム」の採用によって、背反する各性能を高次元で達成しました。

高い氷雪上性能とロングライフ性能を確保しながら、従来品対比で車両の燃費向上にかかわる転がり抵抗を14%低減^(※2)しました。

(※1) 当社が定める環境対応商品基準を満たした商品(環境対応商品)の中で、優れた低燃費性能を有するタイヤを意味します。

(※2) ブリヂストン室内ドラム試験機による計測

<テスト条件>

タイヤサイズ：12R22.5 16PR (ECOPIA W906と一般品のW905との比較)

リム：22.5×8.25、空気圧：800kPa、荷重：27.1kN、速度：60km/h

転がり抵抗係数(RRC)の結果はECOPIA W906=7.1×10⁻³、W905=8.3×10⁻³

- ・ タイヤの転がり抵抗の低減率は車両実燃費の向上率とは異なります。
- ・ テスト結果に関する詳細データは、タイヤ公正取引協議会に届けてあります。
- ・ 試験結果はあくまでもテスト値であり、運転の仕方によっては異なります。

▶ バス用低燃費スタッドレスタイヤ「ECOPIA W906」ニュースリリース(2014.7.16) 



ECOPIA W906

車種別専用低燃費タイヤ「ECOPIA EX20シリーズ」の発売

ブリヂストンは、2014年3月から、車種別専用低燃費タイヤ「ECOPIA EX20シリーズ」を順次販売しました。ブリヂストン独自の材料技術「NanoPro-Tech(ナノプロ・テック)」^(※1)による低燃費性能とウェット性能、耐摩耗性を高次元で達成する新コンパウンドを搭載しています。更に新タイヤ開発技術「ULTIMAT(アルティメット)EYE(アイ)」^(※2)を用いて設計した、踏面部のブロック剛性と排水性を最適化した新パターンと組み合わせることで、新コンパウンドのグリップ力を最大限に引き出すことを可能としています。

クルマの特徴や使われ方を考慮し、セダン・クーペ、軽自動車・コンパクトカー、ハイト系軽自動車、ミニバンごとに専用設計を採用しています。

(※1) 分子構造設計などを通して材料の微細構造を制御し、必要特性を引き出す技術の総称で、当社の基幹技術の一つ。

(※2) 最先端のシミュレーション技術と、踏面部のパターン接地力分布の計測・可視化技術の組み合わせにより、最適なタイヤ設計を実施するブリヂストンの独自技術(特許出願中)。

▶ 低燃費タイヤECOPIA EX20シリーズニュースリリース(2014.1.9) 

▶ 低燃費タイヤECOPIA EX20シリーズニュースリリース(2014.6.11) 




ECOPIA EX20

低燃費と安全性を高次元で両立させた新技術「ologic」

ブリヂストン独自の新技術「ologic」は、タイヤサイズをこれまでなかった狭幅・大径サイズにすると共に、タイヤ内圧を高内圧化することで、転がり抵抗の低減とウェットグリップ性能の向上を高次元で両立するものです。

当技術はBMWグループが開発した革新的な電気自動車「BMW i3」に新車装着用タイヤ「ECOPIA EP500 ologic」として搭載されており、BMWグループが毎年、革新的と評価したサプライヤーに授与する「BMW Supplier Innovation Award 2014」、イギリス UKIP Media & Events社発行の業界誌「Tire Technology International」が選考する「Tire Technology of the Year 2014」や環境省「平成26年度地球温暖化防止活動環境大臣賞」を受賞するなど国内外で高い評価をいただいています。また、スタッドレスタイヤとしても「ologic」技術を採用した「BLIZZAK NV ologic」を発売しました。当社の独自技術「発泡ゴム」と組み合わせることにより、すべりの原因となる氷上の「水膜」を取り除くことで、タイヤがしっかりと氷路面に密着し、氷上での高いグリップ力を確保します。

▶ BLIZZAK NV ologicニュースリリース(2014.4.4) 



BLIZZAK NV ologic

多角化部門での取り組み

ブリヂストンでは、革新的な技術を活かして以下のような新商品を開発してきました。

皆様の大切な生命と財産を守る免震ゴム

建物の地震対策は「免震」「制震」「耐震」の3つに大きく分類されます。中でも「免震」は、地面と建物の間に免震ゴムを設置し、建物に地震の揺れを直接伝えにくい構造のため、室内の揺れや家具の転倒などによる被害を小さくすることができます。

ブリヂストンは、タイヤづくりで培った「材料技術」「設計技術」「生産技術」の3つのコア技術を応用して1984年に高品質・高性能な免震ゴムの販売を開始。以来、業界のパイオニアとして、マンション、高層ビルから中低層の建物や戸建住宅用まで免震ゴムの開発及び販売を行っています。2012年10月に完成したJR東日本「東京駅丸の内駅舎保存・復原工事」にも、ブリヂストン製の免震ゴム352基が使用されています。

2013年5月には「高減衰ゴム系積層ゴムシリーズ」のX0.4Rの発売を開始し、「鉄粉・ゴム混合材プラグ挿入型積層ゴム（以下eRB）」のサイズラインアップを拡充しました。

X0.4Rは、中低層の建物（およそ5～10階程度）に対して適するように設計され、地震時の建物の揺れをより緩やかにすることが可能になりました。また、地震の繰り返しの揺れに対して、免震ゴムが毎回安定した揺れ方をするように改善したことにより、建築設計時における地震シミュレーション精度も向上しました。

環境対応製品であるeRBについては、ラインアップを14サイズから70サイズに大幅拡大することで、設計の自由度向上に貢献しています。

また、建築設計に必要な構造計算一貫ソフトウェアを提供するユニオンシステム社と共同で免震設計支援ソフトを開発し、従来手作業で行っていた膨大なデータ入力が省略され、設計者の入力ミスや作業負荷を大幅に軽減することに成功。当ソフトを使用することで、初めて免震建物設計を行う設計者の方でも容易に免震部材の配置検討ができ、免震建物の普及に貢献できるものと考えています。

建築用免震ゴムにおいて、国内最大^(※)となる直径1,800mmの超大型サイズの免震ゴムを開発し、2005年1月より販売を開始しました。従来の免震ゴム（直径は最大1,600mm）では40階超の超高層建築での設計が難しいという課題がありましたが、商品の更なる大型化に成功することで超高層建築物に免震ゴムを採用する際の設計の自由度を向上させることができました。

(※) 丸型免震ゴムを対象とした当社調べ（2014年12月16日時点）

シニアでも乗りやすい“かんたん電動アシスト自転車”「アシスタユニプレミア」

ブリヂストンサイクルは、シニアでも乗りやすい、かんたん電動アシスト自転車「アシスタユニプレミア」を、2014年10月に販売を開始しました。

高齢化時代を迎えた国内市場において、シニア層のニーズを的確に反映した商品を提供することは企業にとって大きな課題となっています。

製品の開発にあたっては、65～75歳の方を対象に「電動アシスト自転車利用実態調査」を実施。当調査を通して、シニア層の中には、脚力が弱ったことによる自転車走行時の問題を実感しているものの、電動アシスト自転車は「重い、怖い、複雑」という理由から、電動アシスト自転車を敬遠している方がいることが明らかになりました。

こうした調査結果を受けて設定したテーマは「乗りやすく、扱いやすい、かんたんな電動アシスト自転車」です。具体的には、軽量・低床・シンプルを追求しました。重量は、一般的な自転車と同等の22.1kg^(※1)を実現し、体力に自信がなくても安心して取り回すことが可能です。フレームは、小径タイヤの採用と、低床化設計により、身長138.5cmの方から両足が地面につくので^(※2)、急な停車時も安全です。また、シニアの方々にとっては複雑だった電動アシストのスイッチは、機能を絞り、ボタンも大型化。シンプルで操作がしやすい仕様となりました。また、シニアを意識させないシックでエレガントなカラーリングでデザイン。シニア目線の価値観とニーズを織り込んだ“かんたん電動アシスト自転車”です。

(※1) ブリヂストンサイクルが販売する「アシスタユニプレミア20インチモデル」と「JOBNO（ジョブノ）点灯虫モデル 27インチ」との比較

(※2) タイヤサイズ20インチモデルの場合



電動アシスト自転車
「アシスタユニプレミア」

自転車を“モビリティ”から“アソビ”に、アソビゴコロ目覚めるジュニア用プレイバイク「BWX」

ブリヂストンサイクルは、自転車を“モビリティ”から“アソビ”に変えたいという思いから、ジュニア用プレイバイク「BWX(ビーダブリューエックス)」を、2014年9月に発売しました。

子どもたちに、単なる移動手段ではなく、最高のアソビ道具として自転車に乗って欲しい、楽しんでもらいたいという思いから、『自転車アソビ!』をテーマに、「軽量オクタゴン（八角形）アルミフレーム」と「2.4インチファットタイヤ」を搭載。アソビの根幹を支える、乗って楽しい走行フィーリングと、従来のジュニア用自転車にはない走破性を実現しています。



ジュニア用プレイバイク「BWX」

デザインでは、子どもたちのアソビゴコロを刺激するワイルド&タフなイメージを演出。更に、ヘッドランプは、アウトドアシーンでもランタンとして使える着脱可能なグレネードライトを採用。乗っている時も、乗っていない時も、常にお気に入りのBWXと一緒に。日常が冒険に変わる、走ることがワクワクする、そんな乗って楽しいジュニア用プレイバイクです。

“Big Bro<兄弟>”+“roX (rocksの略) <堅固、かっこいい、揺り動かす>”、2つ(W)のBとXでBWXです。

更なる技術革新に対応する生産技術の強化

価値ある商品・サービスを社会に提供していくための重要な基盤の一つが「生産技術」です。

ブリヂストングループは、「最高の品質で社会に貢献」を使命として部門間で同じ目標を持って連携し、グローバルで工場の品質経営体質の向上に向け、技術開発を推進すると共に、低燃費と安全性を高次元で実現させた低燃費タイヤなどの生産技術開発など、新しい技術の商品化に向けた開発にも取り組んでいます。

▶ [リンク](#) > 「環境への取り組み」商品・サービスにおける取り組み [☑](#)

ダイバーシティ人材活用による開発力強化

ブリヂストングループでは、世界各地に技術センターを設置し、そこで働く従業員の価値観や生活習慣などを活かし、世界中のお客様に従来以上に喜ばれる製品の開発をブリヂストングループ一丸となって推進しています。

各技術センター間では、海外派遣制度や研修制度を通じて、グローバルに活躍できるエンジニアを育成しています。また技術センター間の共同開発により、「ologic」や「DRIVEGUARD」などの画期的な製品や技術の開発、生産をグローバルに実施しています。

これらのグローバルでの活動を通じて「ブリヂストンのものづくりのDNA」を地域や言葉の壁を越えて共有し、世界各地の多彩なエンジニアのアイデアや技術を具現化できるよう、グループとしての風土づくりを継続して進めていきます。

人にやさしいモノ・サービスづくり

ブリヂストングループでは、「人にやさしいモノ・サービスづくり」に取り組んでいます。これは、人間を中心に捉えて身体寸法、動作、生理現象、感性、行動などを計測・解析・定量化し、お客様が求めるもの、必要とするものを「見える化」して商品・サービスの開発に活かす取り組みです。

例えば、ブリヂストンサイクルが販売する自転車「bikke」シリーズは、親子でコーディネートを楽しむと共に、コーディネートパーツを買い換えることで、一人乗り、子乗せ、夫婦・兄妹で使い回すなどライフステージに応じて一台を長く乗っていただくことが可能となりました。こうした開発姿勢が評価され、「bikke」シリーズは、キッズデザイン協議会主催「第8回キッズデザイン賞」において、個人・家庭部門賞を受賞しました。今回の受賞でブリヂストンサイクルは3年連続の受賞となりました。



ECOPIA EP200

また、ブリヂストンでは「タイヤのサイズがどこに表記されているか分かりづらい」との声を受け、2012年1月からタイヤの側面に“SIZE (サイズ)”と明記し、文字の視認性が高い「ユニバーサルデザインフォント」を採用した商品を販売しています。このフォントの採用は、日本国内向けタイヤのみならず、アジア地域へのタイヤにも拡大しており、「ECOPIA EP200」シリーズにも採用しています。

このユニバーサルデザインフォントはタイヤ販売店「タイヤ館」の店頭展示などにも適用範囲を広げて、より見やすい展示につなげています。

▶ [第8回キッズデザイン賞](#) [☑](#)

TOPICS

震災対策技術展への出展

ブリヂストンは、2014年2月に第18回「震災対策技術展」に出展しました。建物の地震対策として「免震」、「耐震」、「制震」の3つの手法がある中で、ブリヂストンは建物内の人や家財と建物に対して安全性が高い免震構造に使用する免震ゴムを多種取り揃えており、当技術展ではその効果や仕組みを分かりやすく紹介しました。

また、来場者の皆様に免震構造の効果をより深く理解していただくために、免震構造と耐震構造のマンションでの揺れを再現することができる免震体験車を用意しました。この免震体験車は、免震ゴムメーカーとしてブリヂストンが初めて導入^(※)したもので、当技術展後はより多くの方に免震構造の安全性を理解していただくために各地の巡回も行っていきます。

ブリヂストンは、今後も建物や家財・人命を守る免震ゴムの積極的な普及活動を進めて、より多くの皆様の安心・安全に貢献したいと考えています。

(※) JSSI（一般社団法人 日本免震構造協会）の会員企業において、免震ゴムメーカーとして初めての免震体験車の導入です。

2014年度「グッドデザイン賞」の受賞

2014年10月、ブリヂストンとブリヂストンサイクルは、公益財団法人日本デザイン振興会主催「2014年グッドデザイン賞」において、グッドデザイン賞を受賞しました。

ブリヂストンでは、2014年3月から発売を開始した、お客様に優れたウェット性能とロングライフ性能を提供する車種別専用低燃費タイヤ「ECOPIA EX20 シリーズ」において、2014年度グッドデザイン賞を受賞しました。

「ECOPIA EX20シリーズ」は、ブリヂストン独自の材料技術「NanoPro-Tech（ナノプロ・テック）」により、相反する性能である低燃費性能とウェット性能、耐摩耗性（ゴムのすり減りにくさ）を高次元で達成した新コンパウンドを搭載しています。

ブリヂストンサイクルは、自転車をも“モビリティ”から“アソビ”に変えるアソビゴコロ目覚めるジュニア用プレイバイク「BWX」、小学校高学年生向け「ジュニア用スピードクロスバイク」「SCHLEIN（シュライン）」、ストリートから生まれたスピードクルーザー「HELMZ SSSD（ヘルムズ エスエスエスディー）」、北欧インテリアをモチーフにデザイン性を追求した「bikke2・HYDEE.II用フロントチャイルドシート」の4商品がグッドデザイン賞を受賞しました。

ブリヂストンサイクルは、1966年の初受賞から数えて116点のグッドデザイン賞を受賞しており、自転車メーカーとしては、歴代受賞総数NO.1^(※)となります。また、1998年には、自転車メーカーとして初の『グッドデザイン大賞』も受賞しております。ブリヂストンサイクルのグッドデザイン賞受賞の歴史は、ブリヂストンサイクルHPのスペシャルコンテンツ「GOOD DESIGN HISTORY」にて公開をしています。

(※) 自転車とその関連商品での受賞で、公益財団法人日本デザイン振興会調べ

▶ スペシャルコンテンツ「GOOD DESIGN HISTORY」 [📄](#)



ジュニア用プレイバイク「BWX」



小学校高学年生向け「ジュニア用スピードクロスバイク」
「SCHLEIN（シュライン）」



ストリートから生まれたスピードクルーザー「HELMZ SSSD（ヘルムズ エスエスエスディー）」

経済関連活動を通じたCSR

お客様とともに

課題7 お客様の声に基づいた商品・サービスの開発

- ✓ グループ全体で、お客様の声を商品・サービスの開発へ活用する仕組み構築
- ✓ お客様の声を活かしたプリチストングループにおける商品・サービスの開発・改善事例
- ✓ タイヤラベリング制度への取り組み

あるべき姿

お客様との対話を通じて、お客様の期待に応える価値を提供できているかを常に考え振り返り、商品・サービスの開発へ反映する

— 目標

- ・ 様々なお客様の声を収集・分析する仕組みを構築し、市場ごとのニーズやお客様の感性の違い・変化を捉え、商品・サービスの品質改善や次期商品・サービス開発への反映に加え、グループ全体のマーケティング戦略へ活用する

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">● VOCをグローバル会議で共有化し、効果的な商品開発につなげる取り組みを更に強化● 販売店などで定期的にお客様の声を収集を行い、次期商品企画へ反映する仕組みを充実● お客様窓口、販売店・販売会社などで収集したVOCを、社内で共有・閲覧するためのデータベースをアップデート● データベースの名称をグループ内公募により「VOCS」（VOCデータベースシステム）とし、運用を開始	<ul style="list-style-type: none">● 収集したVOCをデータベース化し、より早く品質改善や商品企画、企業活動に反映する仕組みの構築を引き続きグローバルで推進● アップデートしたVOCデータベースシステムの更なる活用推進のための、VOC意識醸成活動の強化

グループ全体で、お客様の声を商品・サービスの開発へ活用する仕組み構築

プリチストングループでは、お客様対応窓口、販売店の店頭、市場調査、外部調査機関によるお客様からの評価など、世界各地から様々なお客様の声を収集する体制を整え、それらを各事業分野、製品グループごとに集約してグループ全体で共有する取り組みを進めています。

タイヤ部門での取り組み

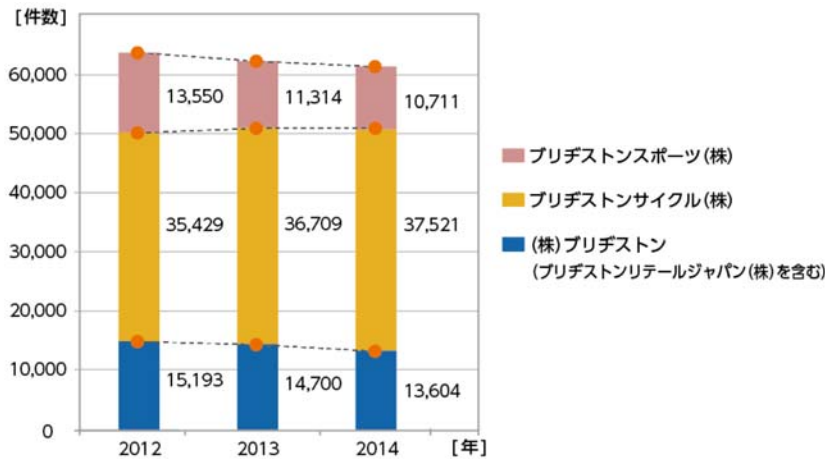
タイヤ部門では2012年から、お客様相談室の情報、技術サービス員が販売店・販売会社から集めた情報、Web（ブログなど）への書き込み情報などを、専用データベースへ集約する新システムの活用を開始しました。これまでもタイヤ部門ではお客様の声の社内共有に努めてきましたが、このシステムの導入によって、企画・開発・販売・品質保証などの各部門においてお客様からのお問い合わせやご意見を、より早く共有できるようになり、お客様の声をより高い精度で商品・サービスの開発や企業活動に反映することができるようになりました。

グループ会社での取り組み

プリチストングループ各社においてもお客様起点の考え方を徹底しています。

プリチストンサイクルでは2012年、プリチストンスポーツでは2013年から、プリチストンのタイヤ部門と同様のデータベースシステムを導入し、お客様相談室をはじめ各部署が収集したお客様の声を、関連部署間でタイムリーに共有し、商品・サービスの開発へ活用する取り組みを開始しました。このシステムの導入により、プリチストンのタイヤ部門だけでなく、プリチストンサイクル及びプリチストンスポーツでも、商品・サービスの開発部署だけでなく、ほぼ全部署にてお客様の声の閲覧・集計・分析が可能となり、お客様目線の醸成にも貢献しています。

お客様からのお問い合わせなどの件数（国内グループ会社）



お客様の声を活かしたブリヂストングループにおける
商品・サービスの開発・改善事例

愛犬も乗れる、ライフステージに合わせて変化する「TOTE BOX（トートボックス）」

ブリヂストンサイクルは、ライフステージに合わせて変化する「TOTE BOX(トートボックス)」の販売を、2015年2月に開始しました。

トートボックスは、専用BOXバスケットを装備した、おしゃれに荷物が運べる自転車です。ライフステージにあわせて、色々な形に自転車を変えられることが特徴です。「ライフステージが変わっても、自転車は簡単に買い換えられない」そんなお客様の声にお応えしました。

具体的には、重い荷物を載せてもふらつきにくい頑丈な車体、前後両方に装着可能な専用BOXバスケットと専用バッグ（ペットバッグ・クーラーバッグ）を新たに開発。BOXバスケットと専用バッグを付け替え、自転車のカタチを変えることで、変化するライフステージの様々な利用シーンに対応できるようになりました。

例えば、普段は一人乗りでおしゃれな買い物用として、お子様が誕生すれば、リヤチャイルドシートに付け替えて子乗せ用として、お子様が成長すれば、BOXバスケットとクーラーバッグを前後に装着して、家族みんなのピクニックの足として活用可能であるなど、トートボックス1台で、家族のライフスタイルも広がります。また、BOXバスケットにペットバッグを装着すれば、愛犬を乗せてサイクリングも楽しめます。

更に、安全で快適な自転車機能も充実させ、豊富なエアボリュームの後輪タイヤと、後輪より大きめの前輪タイヤを採用することで、安定走行を実現しました。



しっかり振りたい女性アスリートゴルファーが満足する性能・コスメを持ち合わせたゴルフクラブの販売「BRIDGESTONE GOLF Shiny Yellow（ブリヂストン ゴルフ シャイニー イエロー）」

ブリヂストンスポーツでは、女性用クラブでは物足りない、しかし男性用クラブだとハードすぎて使いこなせない、という上昇志向の女性アスリートゴルファーが満足する性能・コスメを持ち合わせたゴルフクラブ BRIDGESTONE GOLF Shiny Yellowシリーズを2014年11月より販売しています。

ヘッドの仕様は男性用クラブをベースに、長さは男性用クラブよりも短く、重量は軽く設定するなど、男性用クラブと女性用クラブの中間に位置する商品スペックとして、女性アスリートゴルファーの満足度を向上させました。



コンベヤベルト摩耗モニタリングシステム及び 鉱山オペレーション支援ソフトウェア 「BRIDGESTONE MONITRIX (モントリクス)」の開発

ブリヂストンは、鉱物などの資源を運搬するために使用するコンベヤベルトを全世界で展開しておりますが、この度コンベヤベルトの摩耗状況を自動で把握できる独自のシステムを開発し、2015年1月から海外向け^(※1)に展開しています。

従来、コンベヤベルトの摩耗状況を確認するには、コンベヤベルトの各箇所を実測する必要があったため操業を一時停止しなければならず、生産性にロスが生じていました。今回の新システムは、ブリヂストンのセンシング・通信技術を応用し、コンベヤベルトにセンサーを埋め込むことで、コンベヤベルトの厚さを自動で計測することができ、そのデータをシステムに送信することで、操業しながらコンベヤベルトの摩耗状況を把握することが可能となりました。これによって操業停止による機会損失だけでなく、実測作業の工数と費用を削減することに貢献しています。なお、オーストラリアの鉱山では、すでにテスト導入を行い、運用を開始しています。

また、コンベヤベルトのスペック情報や使用年数、在庫管理、摩耗状況・交換時期のシミュレーションなどに加えて、摩耗モニタリングシステムも一括で管理できるソフトウェアとして「BRIDGESTONE MONITRIX」を開発しました。今後更にお客様の作業効率や扱いやすさを追求し、機能を拡充させていきます。

当社は今後も、グループ内の高い技術力を応用しながら、お客様の課題を解決できるよう貢献していきます。

(※1) 国内向けは準備でき次第展開していきます。

乗用車用タイヤ「POTENZA RE-71R」

POTENZAブランドは、これまで様々な世界のハイパフォーマンスカーに選ばれ進化を重ねてきました。

近年は、「参加型モータースポーツ」の広がりを受け、サーキット走行などの本格的なスポーツドライビングで性能を発揮するタイヤのご要望をいただく機会が多くなっており、そのようなお客様の声を反映して開発されたのが、「POTENZA」史上最速のストリートラジアルを実現した「POTENZA RE-71R」です。

「POTENZA RE-71R」は、ブリヂストン独自技術「アルティメットアイ^(※1)」を駆使し、サーキット走行で想定されるタイヤの動きを細部まで計測。この結果を基に、サーキット走行での性能を最大限に発揮するため、モータースポーツ用タイヤ開発で培った技術により、路面との接地性を高めることでハイグリップを発揮する新開発のゴムを採用しました。この新開発のゴムにより路面に吸い付くようにグリップすることが可能となり、従来以上の高いグリップ力を発揮^(※2)します。

更に路面と接地する面積を最大限確保する新パターンを採用することで、サーキット走行で重視されるドライ路面でのグリップ力、コントロール性を高次元で両立しています。

これら新技術の搭載により従来品「RE-11A」と比べ、サーキット走行時の最速ラップタイムを1.4%短縮^(※3)し、「POTENZA」史上最速のストリートラジアルを実現しました。

今後も、お客様の声を「POTENZA」商品開発に活かし、商品ラインアップを更に充実させることで、“走り”に対する深いこだわりや多様化したニーズにお応えしていきたいと考えています。

(※1) 最先端のシミュレーション技術と、踏面部のパターン接地力分布の計測・可視化技術の組み合わせにより、最適なタイヤ設計を実施するブリヂストンの独自技術（特許出願中）

(※2) テスト条件を含めたデータの詳細については、下記ウェブサイトに掲載しています。

<http://www.bridgestone.co.jp/corporate/news/2014120802.html> ㊦

(※3) テスト条件

タイヤサイズ：215/45R17 91W XL /空気圧：240kPa /試験車両：トヨタ86 DBA-ZN6 2,000cc 後輪駆動 /試験場：筑波サーキットコース2000 /ドライバー：当社委託プロドライバー /計測方法：GPSデータ記録装置にて車速及び走行ラインを各5回計測し、最速ラップ同士で比較

- ・ 上記テスト条件に関する更に詳細なデータについてはタイヤ公正取引協議会に届けてあります。
- ・ タイヤの表示に関する公正競争規約に定められた試験方法で試験を行っております。
- ・ 試験結果はあくまでもテスト値であり運転の仕方によって異なります。



POTENZA RE-71R

タイヤラベリング制度への取り組み

タイヤに転がり抵抗やウェットグリップ性能などのグレードを表示するラベリング制度は2010年より日本国内（※1）、2012年に欧州（※2）及び韓国において既に導入されており、2015年以降もブラジルなどで導入が予定されています。これにより、各国の消費者は客観的な評価基準に基づいたタイヤ選びができるようになり、環境性能に優れた低燃費タイヤの普及が期待されます。

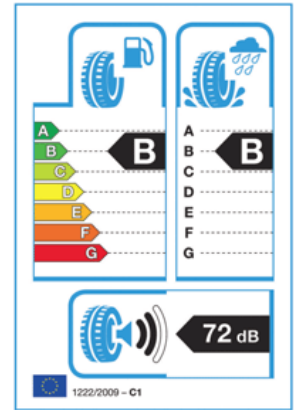
ブリヂストングループが現在、国内で販売している主なタイヤのうち、タイヤラベリング制度の低燃費タイヤ性能要件を満たしているのは、「REGNO GR-XI」「REGNO GRVII」「ECOPIA EP001S」「ECOPIA EV-01」「ECOPIA PZ-X」「ECOPIA PZ-XC」「ECOPIA EX20」「ECOPIA EX20 C」「ECOPIA EX20 C TYPE H」「ECOPIA EX20 RV」「NEXTRY」の11商品です。ブリヂストンは、今後も優れた性能を持つ低燃費タイヤの開発・販売を通じ、CO₂排出量削減への貢献を拡大していきます。

（※1）ラベリング（表示方法）制度は、タイヤ業界（一般社団法人日本自動車タイヤ協会：JATMA）が業界自主基準として策定し、転がり抵抗性能とウェットグリップ性能の両性能共ある一定値を満たすタイヤを「低燃費タイヤ」として定義づけると共に、消費者に対し適切な情報提供をするラベリング（表示方法）の制度を構築するものです。消費者が交換用としてタイヤ販売店で購入する乗用車用夏用タイヤに適用しています。ラベリング制度に関する詳細は、JATMAのホームページをご参照ください。

（※2）[欧州でのタイヤラベリング制度に関する情報はこちら（英語）](#)。📄



日本での低燃費タイヤの表示ラベリング事例



欧州でのタイヤラベリング事例

経済関連活動を通じたCSR

お客様とともに

課題8 公正な取引・競争の徹底

✔ 公正な取引・競争の徹底に向けた新たな強化策の検討・実行 ✔ 従来から取り組んでいる施策の徹底・強化

あるべき姿

社会の一員であることを十分に認識し、グループの末端にいたるまで、公正な取引・競争にかかわる各国の法律に違反しないことはもとより、ブリヂストングループで定める「基準」に違反しない「体制」を構築する

— 目標

・自動車用防振ゴムの販売にかかわるカルテルに関する司法取引を受けて、公正な取引・競争に向けた新たな強化施策を検討・実行すると共に、従来から取り組んできた施策の更なる徹底・強化を図る

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">●公正な取引・競争の徹底を監督・指導する「コンプライアンス委員会」を取締役会の諮問委員会として新設●同委員会の監督・指導及び外部アドバイザーによる助言の下、カルテル防止・贈収賄防止に関する現状体制を評価し、全社共通のカルテル防止ガイドライン、カルテル・贈収賄専用ホットラインなどの新施策を導入●ブリヂストン及び国内外グループ会社従業員への公正な取引・競争に関する教育を強化●カルテル防止・贈収賄防止に関する社内規程の運用状況のモニタリングを強化及び国内外グループ会社における同様の規程の整備・運用を支援	<ul style="list-style-type: none">●コンプライアンス委員会の監督・指導及び外部アドバイザーの助言の下、グループ会社のコンプライアンス体制の実態を調査するなど、カルテル防止・贈収賄防止に関する新施策の導入を推進●カルテル防止に関する社内規程の運用状況のモニタリングを強化すると共に、国内外グループ会社における社内規程の整備とそのモニタリング体制の整備を支援●贈収賄防止に関する社内規程について、運用状況のモニタリングを強化●ブリヂストン及び国内外グループ会社従業員への公正な取引・競争に関する教育を強化

公正な取引・競争の徹底に向けた新たな強化策の検討・実行

2014年2月に米国司法省との間で合意した自動車用防振ゴムのカルテルに関する司法取引を受けて、ブリヂストンは、2014年3月に社外取締役で構成される「コンプライアンス委員会」を取締役会の諮問委員会として設置しました。同委員会の監督・指導の下、ブリヂストンは公正な取引・競争の徹底に向けた新たな強化策を検討・実行しています。

また、その取り組みの一環として、ブリヂストンは、経験とノウハウのある外部アドバイザーを起用し、第三者の視点からカルテル防止・贈収賄防止に関する現状体制を評価し、評価結果により洗い出される弱点や盲点を改善・強化しています。

今後、ブリヂストンは以下の具体的な施策の導入・実施を進めていきます。

- (1) グループ会社におけるカルテル防止ガイドラインの策定・運用
- (2) 贈収賄防止ガイドラインの整備
- (3) 海外子会社のコンプライアンス体制の実態調査

従来から取り組んでいる施策の徹底・強化

ブリヂストンは、従来から取り組んできた公正な取引・競争に向けた施策についても、コンプライアンス委員会の監督・指導の下、継続した徹底と更なる強化を図っていきます。

従業員教育の更なる徹底・強化

ブリヂストンは、従来からカルテル防止及び贈収賄防止に向けた従業員教育に注力してきました。

2014年には自動車用防振ゴムのカルテルに関する司法取引を受けて研修活動を更に強化し、ブリヂストン及び国内外グループ会社に対し合計77回の研修を実施し、役員を含む3,921名が受講しました。また、カルテル防止・贈収賄防止に特化したe-ラーニング研修も導入しました。そして、これらの研修後には受講者に誓約書を提出させることにより、カルテル防止・贈収賄防止に関するコンプライアンス意識の更なる浸透を図っています。

このほか、海外グループ会社においても、アメリカ、ヨーロッパ、アジアを中心として、30カ国以上のグループ会社でカルテル防止・贈収賄防止のための教育活動を行っています。

2015年も引き続きブリヂストングループ全体での従業員教育の継続・徹底を図っていきます。

カルテル防止・贈収賄防止に関する規程の更なる徹底・強化

ブリヂストンは、2012年にカルテル防止及び贈収賄防止に関する社内規程を制定し、2013年以降、この2つの規程の運用とモニタリングを開始しました。

2014年には、自動車用防振ゴムのカルテルに関する司法取引を受け、カルテル防止に関する全社共通ガイドラインを制定し、その運用とモニタリングを強化しています。

また、贈収賄防止に関する社内規程についても、国内外の主要グループ会社において新たにガイドラインを制定し、運用状況のモニタリングを開始しています。

2015年は、カルテル防止に関する社内規程の運用モニタリングを徹底・強化すると共に、贈収賄防止に関する社内規程についても更に上の取り組みとなるよう改善を図っていきます。

経済関連活動を通じたCSR

お取引先様とともに

課題9 公正な調達活動

✔ 公正な調達活動の推進強化 ✔ 社内監査の強化

あるべき姿

お取引先様と対等で公正な取引関係を構築する

— 目標

- ・ 公正な調達活動に関する方針の徹底と仕組みの構築
- ・ 公平・公正な調達先選定の仕組み構築

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">● 「下請法講習会」受講済みの、購買業務に携わる従業員に対して、e-ラーニングで下請法に関する知識の再確認を実施● 内部監査にて改善が必要と指摘された事業所に対し、フォローアップ監査を実施● 輸出入コンプライアンスの観点から業務手順書を改訂し、輸入手続き業務の精度を改善● プリチストングループ海外各拠点の公正な取引推進のため、アジア地域の海外グループ会社従業員の教育、社内ルールの整備などのサポートを実施	<ul style="list-style-type: none">● 「下請法講習会」受講済みの、購買業務に携わる従業員に対して、e-ラーニングで下請法に関する知識の再確認を実施● プリチストングループ海外各拠点の公正な取引推進のため、海外グループ会社における従業員の教育、社内ルールの整備などの強化、推進

公正な調達活動の推進強化

プリチ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。

例えば、国内グループ会社（主要16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。

2014年も下請法講習会を継続実施し、活動を拡大しています。

またプリチストンでは2012年から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。

2014年は新たに約900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社にプリチストンが公正な調達活動を行っていることのご確認をいただいています。

2014年における調査の結果、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）に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】

- ・ 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
- ・ プリチストンの下請取引に関連する事例Q&A集

【2014年下請法講習会参加、合格者】

- ・ 年間講習会開催数3回
- ・ 参加者数 約180名
- ・ 合格者数170名

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14事業所が近隣の事業所と相互に監査し合うものです。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。

2014年の監査の結果、書類の記載ミスなど、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予定です。

経済関連活動を通じたCSR

お取引先様とともに

課題10 CSR調達の充実

あるべき姿

お取引先様も含めたサプライチェーン全体で、CSRのレベルアップを推進する

— 目標

- ・ お取引先様とパートナーシップを構築し、共にCSR活動をレベルアップする仕組みの定着

— 実績

2014年度の主な成果

- 日本のみならず、海外のお取引先様も含めた「CSR自主チェックシート」の配布を継続
- ブリヂストングループ各拠点におけるお取引先様のCSRの取り組み状況確認
- 環境活動に貢献したお取引先様を対象に表彰を継続実施
- お取引先様の規模・ニーズに即したCSR講習会の実施

2015年以降の主な計画

- 日本のみならず、海外のお取引先様も含めた「CSR自主チェックシート」の配布を継続
- ブリヂストングループ各拠点のお取引先様のCSRの取り組み状況共有化
- ブリヂストンの環境活動に貢献したお取引先様を対象に表彰を継続実施
- ブリヂストンのお取引先様の規模・ニーズに即したCSR講習会の継続実施

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。

ブリヂストンでは、「サプライチェーンパートナーシップ向上制度」の一環として、人権・労働、環境、安全衛生・防災、公正取引・倫理、情報セキュリティなどの項目からなる「CSR調達ガイドライン」を定め、お取引先様へ配布し調達活動を展開しています。また「CSR調達ガイドライン」に基づいて、約400問からなる「CSR自主チェックシート」を作成。お取引先様のCSRの取り組み状況を確認するため、このチェックシートへの回答を依頼し、必要に応じてお取引先様対象のCSR講習会や訪問による支援も行っています。

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。

2014年の説明会には、116社にご参加いただきました。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ました。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、お取引先様へのCSR活動の自主改善に加え、今年度は特に品質・防災トラブル防止体制の構築について、共に取り組むことをお願いしました。

参加されたお取引先様からは、「グローバルな視点での考え方、調達方針について理解できた」「ホームページや資料だけでは分からないような取り組みを知る事ができた」とのコメントをいただくなど、調達活動に関する貴重な情報共有の場となっています。

また、説明会ではブリヂストンの事業を幅広く理解していただくためにタイヤ、化工品などの製品のみならず、ブリヂストンの品質・環境・安全防災への取り組みをご説明しました。

2014年は、昨年に引き続きブリヂストンが購入する原材料・設備について、その環境負荷低減に貢献のあったお取引先様の表彰も行いました。

海外グループ会社においても、この取り組みを展開しており、2014年は東南アジアの天然ゴム関連のお取引先様を対象とした説明会を開催し、67社に参加いただきました。

「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、2014年も日本のみならず、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、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。

2014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国内外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。

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。

2014年は、83社を対象にCSR講習会を開催し、人権・労働、環境、公正取引、輸出入コンプライアンス、安全衛生・防災、情報セキュリティについての講義を行いました。

また、お取引先様の理解を促すため、一部の講習会ではケーススタディーを実施しました。お取引先様からは「ケーススタディーは各自が考える良い機会だと思います」などのご感想をいただきました。

海外グループ会社においても、東南アジアの天然ゴム関連のお取引先様を対象としたCSR講習会を開催しており、2014年は67社を対象に実施しました。

ブリヂストンでは、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いきます。

[CSR講習会の概要]

- (1) CSR講習会の趣旨説明（テーマ：CSR調達活動の遂行）
- (2) 公正取引（下請代金支払遅延等防止法）
- (3) 輸出入コンプライアンス
- (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

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な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。2014年は、2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、今後も継続していきます。

経済関連活動を通じたCSR

株主様とともに

課題11 企業価値の向上による利益の還元

あるべき姿

株主様の利益を重要な課題として位置づけ、今後の事業展開に備えた経営基盤の強化を図りつつ、業績の向上に努める

— 目標

- ・ 業績、財政状態等を総合的に勘案し、安定した配当の継続実施

— 実績

2014年度の主な成果

- ・ 2014年配当実績：中間配当金1株につき40円、期末配当金1株につき60円、年間で1株につき100円

2015年以降の主な計画

- ・ 今後の事業展開に備えた経営基盤の強化、業績向上により適切な利益還元を実施

長期安定的な成長と企業価値の向上

ブリヂストンは経営にあたり、株主様への利益の還元を重要な課題の一つとして位置づけており、今後の事業展開に備えた経営基盤の強化を図りつつ業績向上に努めることを基本方針としています。配当については、当該期の業績、財政状態に加え、中期の事業計画を総合的に勘案して、連結配当性向20%~40%を目安に安定した配当を継続的に実施することで、株主様の期待に応えていきたいと考えています。

2014年については営業利益・経常利益・当期純利益が計画を上回り、着実に収益力を向上させてきていることから、当初計画に20円増配し、年間で1株につき100円の配当を行いました。なお、内部留保金につきましては、国内外の生産・販売体制の整備・強化、研究開発活動などに充当し、長期安定的な経営基盤の強化に努めていきます。

経済関連活動を通じたCSR

株主様とともに

課題12 適時適切な情報開示

▼ 経営状況・事業活動状況の適時かつ適切な開示 ▼ 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション ▼ 情報開示の取り組み

あるべき姿

グループの経営状況や事業活動状況を十分に理解し、企業価値を適正に評価してもらう

— 目標

- ・ 公平・公正な情報開示
- ・ 開示可能かつ投資判断にかかわるとプリチストンが考える情報の、迅速かつ継続的な提供

— 実績

2014年度の主な成果

- 決算説明会、中期経営計画説明会を開催、Webサイトで説明内容を音声にて配信


2015年以降の主な計画

- 株主総会、決算説明会及び中期経営計画説明会を充実させ、投資家及び株主様とのコミュニケーションを深化
- 期報告書、アニュアルレポート、IR Webサイトを充実させ、情報開示を強化

経営状況・事業活動状況の適時かつ適切な開示

プリチストンは、金融商品取引法などの関連諸法令や上場している各証券取引所の適時開示規則にのっとり、公平・公正な情報開示を心掛けています。また、これらの法令や規則では開示を必要としない情報でも、開示可能で、投資家の皆様の投資判断にかかわるとプリチストンが考える情報については、迅速かつ継続的に提供することを基本方針としています。

これにより、プリチストングループの経営状況や事業活動状況を十分にご理解いただき、企業価値を適正に評価していただくことを目指しています。

▶ ディスクロージャーポリシー 

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

プリチストンでは、毎年第2四半期と通期の決算説明会及び中期経営計画の発表会を開催しています。これらの内容はWebサイトで音声配信し、情報の公平かつ迅速な開示に努めています。これに加えて、証券アナリスト・機関投資家を対象にした電話会議形式での第1・第3四半期決算説明会を開催しています。またWeb応募による一般の方々を対象とした工場見学会を開催しています。このほかプリチストンは、アニュアルレポートや期報告書、IR Webサイトの英語版を発行して、国内外の株主、投資家の皆様に対する情報発信の充実や双方向のコミュニケーションに努めています。

情報開示の取り組み

ブリヂストンは、国内外の株主、投資家、証券アナリストの皆様が必要とする情報を、分かりやすく迅速に開示し、経営状況への理解を深めていただけるよう、IR活動において様々な工夫を行っています。

株主総会

株主総会では、より多くの株主様に議決権を行使していただけるよう、招集通知の早期発送のほか、パソコンや携帯電話を通じたインターネットによる議決権の行使を導入しています。年に1度の株主様との直接対話の場として、より開かれた形での運営に努めています。

IR Webサイトの充実

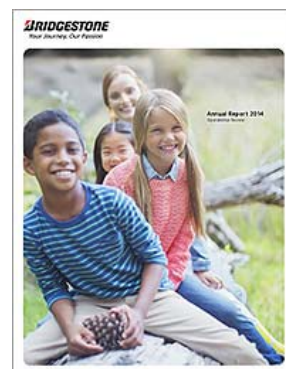
ブリヂストンでは、株主・投資家の皆様にブリヂストンの情報を更に分かりやすくご提供できるよう、IR Webサイトを通じた迅速な情報発信と、情報の充実に取り組んでいます。毎年開催している第2四半期と通期の決算説明会及び中期経営計画の説明会においては、その内容をWebサイトで音声配信し、情報の公平かつ迅速な開示に努めています。

また、ご希望の株主・投資家の皆様にブリヂストンのIR情報をメールでお知らせするサービスも行っています。

▶ [投資家情報](#) 



2014年 第96期報告書



アニュアルレポート2014

環境関連活動を通じたCSR

環境宣言と環境長期目標

▼ 環境宣言 ▼ 環境長期目標

環境宣言

ブリヂストングループは、26カ国に188カ所の生産・開発拠点をもち、150を超える国々で事業活動を展開し、約14万4,000人を超える従業員を抱えています。このように様々なバックグラウンドを持つ従業員全員が、軸のぶれない環境活動を日々実践していくためのよりどころとして、グループ共通の「環境宣言」を掲げています。

この環境宣言では、「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…」というブリヂストングループの変わらない思いの下、この思いを実現していくための環境活動の基本姿勢として、「3つの領域（「商品・サービス」「モノづくり」「社会貢献）」とそれらを支える「2つの基軸（「グローバル統一環境マネジメントシステム（Total Environmental Advanced Management System: TEAMS）」「環境コミュニケーション）」」を定めています。そして、「持続可能な3つの社会（自然共生社会、循環型社会及び低炭素社会）」の実現を目指し、更なる環境活動を推進しています。

また、グループ全体に浸透を図るため、環境宣言を19の言語で作成し、各事業所にポスターを掲示しているほか、各種研修、イントラネットなど様々な教育の機会を通じて、すべての従業員が環境宣言と自らの業務のかかわりに気づき、主体的に環境活動を実践できるよう支援しています。



環境長期目標

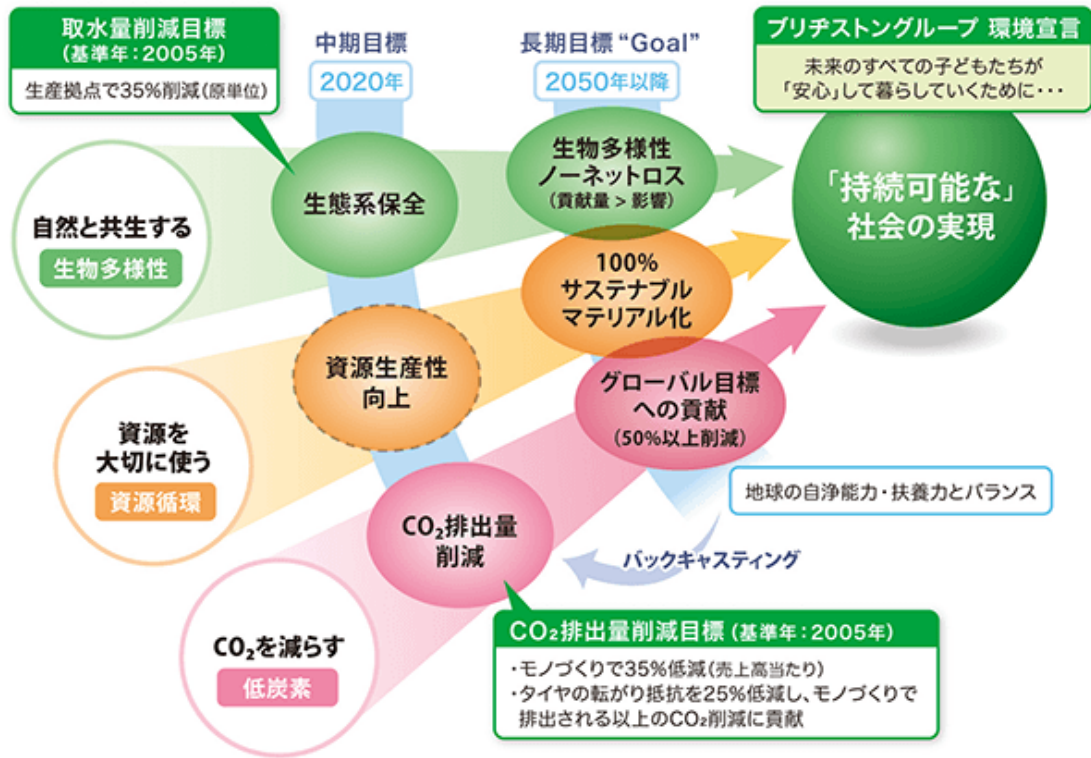
ブリヂストングループは2012年4月、「環境宣言」で掲げた持続可能な社会の実現に向けた3つの環境活動の方向性である「自然と共生する」「資源を大切に使う」「CO2を減らす」について、2050年を見据えた「環境長期目標（※1）」を策定しました。

2050年には、世界の人口が現在の70億人から90億人以上に増加し（※2）、生活水準の向上によるエネルギーや食糧、天然資源への需要の増加が、更なる環境問題につながると予測されています。気候変動や資源不足、生物多様性の損失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、グローバルに事業を展開する企業として、高品質な製品を安定的に供給する責任を担っていると認識しています。

その責任を果たしながら、地球の自浄能力・扶養力をバランスし、社会や自然と調和し共生することで、持続可能な社会の実現に貢献する、という考えの下、環境長期目標を策定し、活動を進めています。

（※1）環境長期目標は、環境報告書、Webサイトで詳しく記載しています。 [📄](#)

（※2）World Population Prospects : The 2012 Revision (UN,2013)



環境関連活動を通じたCSR

課題13 商品・サービスによる環境への貢献

あるべき姿

「自然と共生する」「資源を大切に使う」「CO₂を減らす」ことにつながる商品やサービスを世界各地に提供し、お客様と共に環境負荷低減に貢献する

— 目標

- ・ 継続的な資源生産性の向上
- ・ 「サステナブルマテリアル」の利用拡大に寄与する技術やビジネスモデルの開発推進
- ・ 2020年までにタイヤの転がり抵抗係数を2005年対比25%低減し、モノづくりで排出される以上のCO₂削減に貢献

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">● “雨に強く、長持ちする”車種別専用低燃費タイヤ^(※1)「ECOPIA (エコピア) EX20 (イーエックス ニーマル) シリーズ」発売● 車両の燃費向上にかかわる転がり抵抗を大幅に低減しCO₂削減に貢献する新技術「ologic (オロジック)」が、「Tire Technology of the Year」、「BMW Supplier Innovation Award 2014」「平成26年度地球温暖化防止活動環境大臣賞」「2014年日経地球環境技術賞 優秀賞」を受賞● スタッドレスタイヤ「BLIZZAK」ブランドの新商品として、新技術「ologic」を搭載した「BLIZZAK NV ologic」を発売● 優れた低燃費性能により、輸送事業者様の環境経営と燃料費削減に貢献するバス用低燃費スタッドレスタイヤ「ECOPIA W906」を発売● 低燃費タイヤ「ECOPIA」で培ったゴム材料開発技術を応用し、省エネルギー性能を付加した難燃性のコンベヤベルトを開発し、11月から発売● タイヤの転がり抵抗係数を2005年対比12.7%低減^(※2) <p>(※1) プリヂェストーンが定める環境対応商品基準を満たした商品(環境対応商品)の中で、優れた低燃費性能を有するタイヤを意味します。</p> <p>(※2) 各年に販売された乗用車、トラック・バス用タイヤの加重平均より算出しています。</p>	<ul style="list-style-type: none">● 資源生産性の向上に寄与する技術・商品を開発● 「サステナブルマテリアル^(※3)」の利用拡大に寄与する技術を開発● リトレッドタイヤを活用したソリューションビジネスのグローバル展開を推進● ウェットグリップ性能を維持しながら、2020年までに、タイヤの転がり抵抗係数を2005年対比25%低減● 低燃費タイヤのラインアップを拡充、グローバル展開を推進● 「環境対応商品基準^(※4)」にのっとった環境対応商品を拡充 <p>(※3) プリヂェストーンでは「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いたるライフサイクル全体で環境・社会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づけています。</p> <p>(※4) プリヂェストーングループが取り扱うすべての商品・サービスを対象とし、「自然と共生する」「資源を大切に使う」「CO₂を減らす」という考えに基づいた環境性能(4つの評価分野)に快適性と安全性を加えた6つの評価分野からなる基準。</p>

環境対応商品・サービスの提供拡大

プリヂェストーングループは、「商品・サービス」の領域においても、持続可能な社会の実現に向け、「環境長期目標^(※1)」に基づいた取り組みを進めています。

「資源を大切に使う」取り組みについては、環境長期目標として「100%サステナブルマテリアル化」を掲げています。擦り減ったタイヤの表面だけを貼り替えて使用する「リトレッドタイヤ」や、スペアタイヤの自動車への積載を不要とした「ランフラットテクノロジー採用タイヤ^(※2)」などの商品による資源の有効活用を進めています。

「CO₂を減らす」ための取り組みについては、環境長期目標として「グローバル目標^(※3)への貢献(CO₂排出量50%以上削減)」を設定しています。これを達成するために、「2020年までにタイヤの転がり抵抗係数を2005年対比25%低減し、モノづくりで排出される以上のCO₂削減を実現する」という中期目標を掲げ、「ECOPIA」ブランドをはじめとする低燃費タイヤのグローバルでのラインアップ拡充などを推進しています。2014年はウェットグリップ性能を維持しながらタイヤの転がり抵抗を2005年対比12.7%^(※4)低減しました。

このような方向での取り組みを今後も継続していくことで、商品・サービスによる環境貢献の裾野を着実に広げていきます。

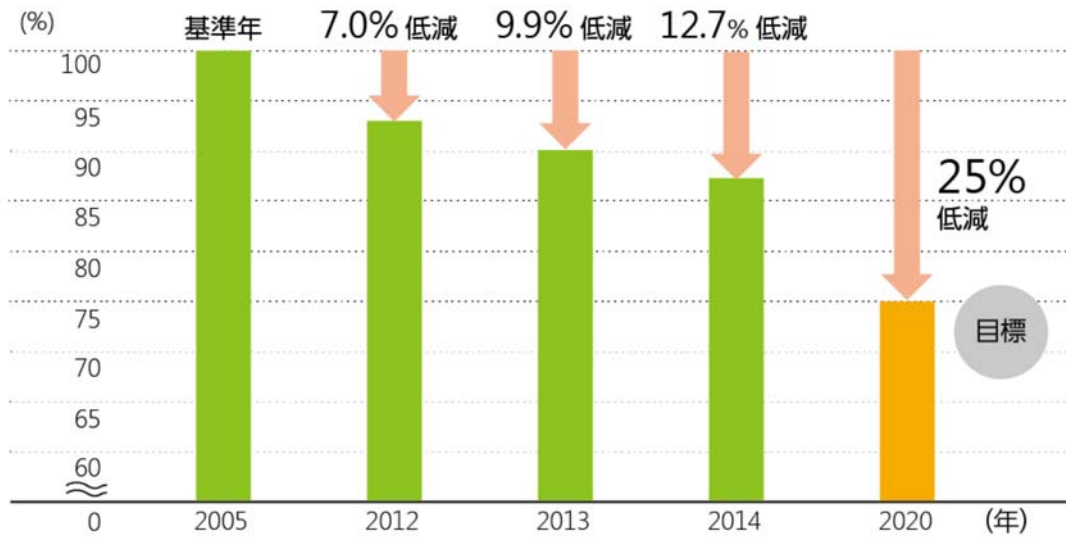
(※1) [環境長期目標についてはこちら](#) 図

(※2) パンクしても所定のスピードで一定距離を走行できるタイヤ

(※3) 2008年7月に行われたG8洞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、同年温暖化防止主要経済国会合（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。

(※4) 各年に販売された乗用車、トラック・バス用タイヤの加重平均より算出しています。

タイヤの転がり抵抗係数



TOPICS

低燃費と安全性を高次元で実現する技術「ologic」が社外から高評価を獲得

低燃費と安全性を高次元で実現する新技術「ologic」は、タイヤの大径化により接地部分の変形を抑制し、車両の燃費向上にかかわる転がり抵抗を低減すると共に、狭幅化により走行時の空気抵抗も低減しています。更に、ウェット路面や乾燥路での高いグリップ性能も確保しています。

この技術は、2014年に「Tire Technology of the Year」、「BMW Supplier Innovation Award 2014」、「平成26年度地球温暖化防止活動環境大臣賞」、「2014年日経地球環境技術賞 優秀賞」をそれぞれ受賞しました。

2014年4月には、スタッドレスタイヤブランド「BLIZZAK」の新商品として、この技術を搭載した「BLIZZAK NV ologic」を発売しました。

「BLIZZAK NV ologic」は、タイヤの大径化により接地部分の変形を抑制し、車両の燃費向上にかかわる転がり抵抗を低減すると共に、狭幅化により走行時の空気抵抗も低減しています。また、冬道での安全性を高めるべく、当社の独自技術「発泡ゴム」を搭載しました。「発泡ゴム」内の気泡と水路が、すべりの原因となる氷上の「水膜」を取り除くことで、タイヤはしっかりと氷路面に密着、氷上での高いグリップ力を確保します。

更に、狭幅サイズ専用最適化した新パターン採用により、雪路や氷路のみならず、乾いた路面や濡れた路面などでも高いグリップ力を確保することで、「BLIZZAK NV ologic」は様々な冬道で安全性を追求しています。

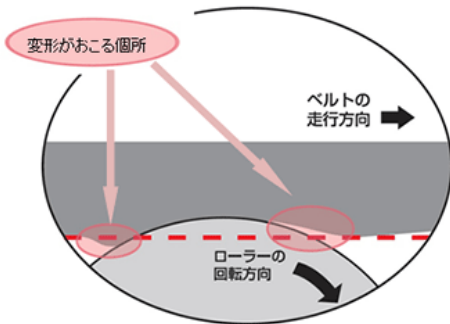
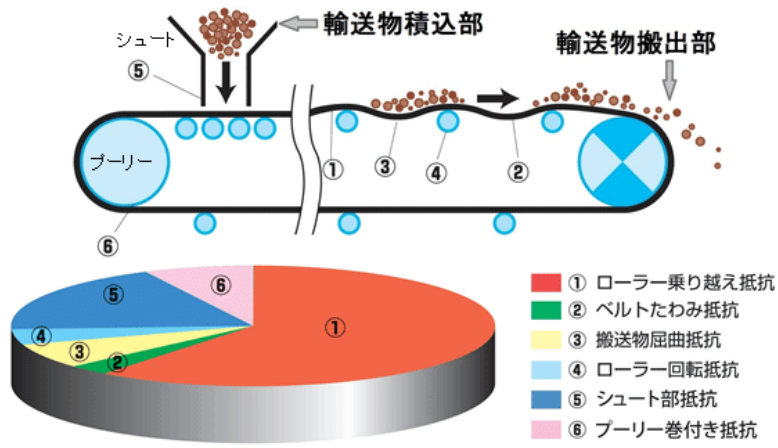
難燃性の省エネルギーコンベヤベルトの販売

ブリヂストンは、低燃費タイヤ「ECOPIA」で培ったゴム材料開発技術を応用し、省エネルギー性能を付加した難燃性のコンベヤベルトを開発しました。2014年11月から全世界で販売（※1）を開始しています。

資源・エネルギー開発や各種プラントにおいて、高効率やコスト削減が昨今の大きな課題となっています。ベルトコンベヤの操業において発生するエネルギーロスについては、ベルトがローラーを乗り越える際に発生する抵抗（ローラー乗り越え抵抗）が最も大きいことが分かっていました。ブリヂストンはこのローラー乗り越え抵抗に着目し、タイヤ事業で培ったゴム材料開発技術を応用することで、難燃性を維持しながら省エネルギー性能を追求したコンベヤベルトの開発に成功しました。これによって、災害防止のために難燃性コンベヤベルトの使用が必要な石炭搬送を中心とする鉱山、港湾、発電所などのお客様に対しても、操業コスト削減に向けたご提案が可能となりました。当商品の開発により、更に幅広いお客様のニーズにお応えします。



●長距離 水平コンベヤ（約2kmの在来ベルトの一例）



ベルトがローラーを乗り越える際に、ゴムが変形することで抵抗が発生する。

(※1) お客様の使用条件など、適合性を確認した上で販売します。

環境関連活動を通じたCSR

課題14 生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献

あるべき姿



調達・生産・物流・販売などのモノづくりプロセスを通じて、「自然と共生する」「資源を大切に使う」「CO₂を減らす」ことに貢献できる事業活動を推進する

－目標

- ・ 化学物質・自然資源の適切な利用
- ・ 資源生産性の向上や「サステナブルマテリアル^(※4)」の利用拡大に寄与する調達・生産・物流・販売活動の推進
- ・ 2020年までに取水量原単位^(※)を平均で2005年対比35%削減
- ・ 2020年までにモノづくり（原材料調達、生産、流通、製品廃棄）で排出されるCO₂を2005年対比で売上高当たり35%削減

(※) 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。

－実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">●天然ゴム供給源の多様化に向け、アメリカ アリゾナ州で「グアユール^(※1)」の加工研究所「バイオラバー プロセス リサーチ センター」の竣工式を実施●花王株式会社との共同研究により、低燃費性能とウェットグリップ性能を高次元で達成する革新的な高機能タイヤゴム材料を開発●取水量原単位を2005年対比平均で28.3%削減^(※2) ^(※3)●モノづくりの過程で排出されるCO₂を2005年対比売上高当たり31.8%削減^(※3) <p>(※1) 「グアユール」とは、米国南西部からメキシコ北部の乾燥地帯が原産の低木で、幹部などに天然ゴムを含んでいる植物です。</p> <p>(※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。</p> <p>(※3) 取水量及びCO₂の削減実績は、第三者保証を受けています。 「第三者保証書」 また、算出根拠はこちらをご覧ください </p>	<ul style="list-style-type: none">●「サステナブルマテリアル^(※4)」の調達に向けた施策を試行●2020年までに取水量原単位を平均で2005年対比35%削減●モノづくりの過程で排出されるCO₂排出量を2005年対比2020年までに35%削減（売上高当たり）●再生可能エネルギーの導入を推進●生産拠点での省エネ診断を拡充、生産設備・生産方法を改善してエネルギー効率・生産効率を向上 <p>(※4) プリチストーンでは、「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いたるライフサイクル全体で環境・社会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づけています。</p>

持続可能な社会の実現に向けたモノづくりの推進

プリチストーングループは、調達・生産・物流・販売などの「モノづくり」の領域においても、持続可能な社会の実現に向け、「環境長期目標」^(※)で掲げた「3つの活動」に基づいた取り組みを進めています。

「自然と共生する」ための取り組みでは環境長期目標として、事業活動による生物多様性への影響を最小化し、生物多様性の復元などを行う貢献活動によって生態系全体で損失を相殺する「生物多様性ノーネットロス」を掲げています。

この考えに基づき、原材料調達段階において、小規模天然ゴム農園への技術提供による生産性向上、パラゴムノキの病害診断技術の開発による天然ゴムの生産性低下の抑制などの取り組みを進めています。また、取水による生態系への影響低減を目指すため、2020年までに取水量原単位を平均で2005年対比35%削減する目標を定め、2014年の実績としては28.3%削減となりました。

「資源を大切に使う」ための取り組みでは、環境長期目標として、「100%サステナブルマテリアル化」を掲げ、目標達成・実現に向けた施策を推進しています。また、プリチストーングループの国内全生産拠点、中国のタイヤ4工場、アメリカの3工場において廃棄物の埋立量をゼロとする「ゼロ・エミッション

ン」を達成しています。

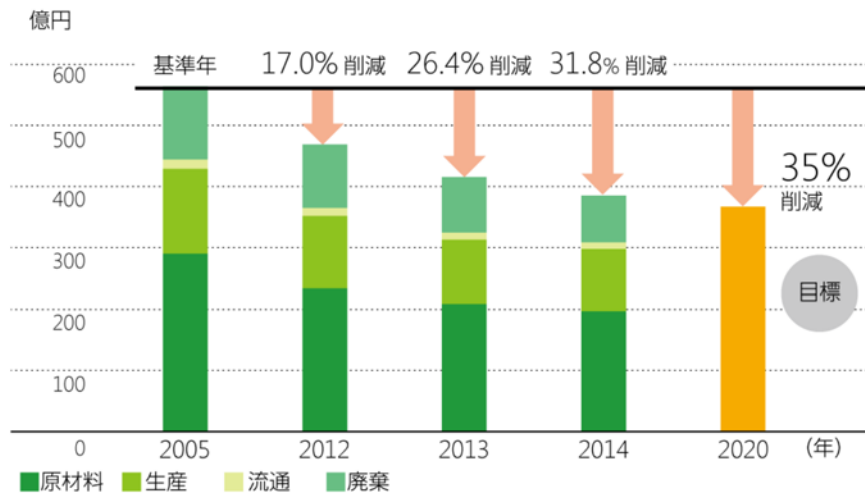
「CO₂を減らす」ための取り組みについては、環境長期目標として「グローバル目標への貢献（CO₂排出量50%以上削減）」を設定しています。これを達成するために、「2020年までにモノづくりの過程で排出されるCO₂を2005年対比売上高当たり35%低減する」という中期目標を掲げ、工場でのエネルギーマネジメントなどに取り組んでいます。2014年はCO₂排出量を2005年対比売上高当たり31.8%削減しました。

また、取水量及びCO₂の削減実績は第三者保証を受け、開示されるデータの信頼性向上や算定プロセスの透明性確保に努めています。

今後も、環境長期目標の達成に向けた取り組みを継続・拡大し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

[\(※\) 環境長期目標についてはこちら](#) 図

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 (※1) (※2)



※1 削減活動の他、売上高に対する為替変動などを含んでいます。

※2 過去データの見直しにより、「環境報告書 2014」【CSRレポート 2014】の掲載データから一部変更が生じました。

TOPICS

天然ゴム供給源の多様化に向け、グアユールの加工研究所「Biorubber Process Research Center (バイオラバー プロセス リサーチ センター)」の竣工式を実施

「100%サステナブルマテリアル化」に向けた活動の一つとして、乾燥地域で生育するグアユールから天然ゴムを採取し、タイヤの原材料とする研究を推進しています。

ブリヂストンのグループ会社であるブリヂストン アメリカ タイヤ オペレーションズ (BATO) は、2014年9月に米国アリゾナ州メサ市で、天然ゴムを含む植物グアユールの加工研究所「バイオラバー プロセス リサーチ センター」の竣工式を実施しました。本施設において、2015年から天然ゴムの試験生産を開始し、2016年までに次のステップに向けた判断をする予定です。

加工研究所では、今後30名を超える研究者と技能員が従事し、グアユールから天然ゴムを採取するための加工技術の研究開発を行います。また当社グループは、アリゾナ州エロイ市にて114ヘクタール（東京ドーム約25個分）の農地を確保し、2013年9月にグアユールの品種改良や栽培技術を目的とした研究農場を完成させ、運用を開始しています。今後、ブリヂストングループのアメリカ、日本の各技術センターでは、加工研究所で生産されたグアユール由来の天然ゴムについて、最適なゴム配合の研究開発を行い、2020年代の実用化に向けた検討を進めていきます。

平成26年度リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰

ブリヂストングリーンランドスケープ株式会社 (BSGL) は、リデュース・リユース・リサイクル推進協議会主催の「平成26年度リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰」において、「リデュース・リユース・リサイクル推進協議会会長賞」を受賞しました。同賞は、ブリヂストングループとしては、5年連続での受賞となります。

この賞は、関係省庁 (※1) 後援の下、循環型社会の形成に向け、3R (リデュース：廃棄物の発生抑制、リユース：再使用、リサイクル：再資源化) に率先して取り組み、継続的な活動を通じて顕著な実績を挙げている個人、グループ、学校、事業所などを表彰するもので、今回は、BSGLの以下の取り組みが評価されたものです。



Biorubber Process Research Center

・受賞テーマ：「剪定クズのチップ化等による循環型の環境づくり」

・取り組み概要：

BSGLでは、従来剪定した枝葉はすべて焼却処分し、その量は年間50トンに上っていました。2001年11月より、剪定した樹木の3Rを行っています。

【リデュース】

剪定した枝葉をウッドチップ化することによる焼却ゴミの削減。

【リユース】

ウッドチップの雑草防止への活用。

【リサイクル】

ウッドチップを腐葉土化し、土と混ぜることによる肥料の生産。この肥料は、お取引先様やグループ会社など様々なステークホルダーに配布しており、農業用に使用されています。

この活動は、当社グループの環境コミュニケーションの一環として、社内外の環境意識向上にもつながっています。

(※1) 国税庁、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省

図1.剪定クズ再資源化プロセス

剪定した樹木の枝葉をウッドチップとして再資源化する工程



図2.空地へ木製チップを敷き詰めることで雑草防止



環境関連活動を通じたCSR

課題15 社会活動を通じた環境への貢献

- ▼ 「エコ・プロジェクト」の考え方 ▼ W-BRIDGEプロジェクト

あるべき姿

「自然と共生すること」「資源を大切に使うこと」「CO₂を減らすこと」を目指した社会貢献活動を通じて、「持続可能な」社会の実現に貢献する

— 目標

- ・ プリチストングループが、各地域の環境課題に応じ、「生物多様性保護」「循環型社会への貢献」「地球温暖化防止」を目指した活動を行うと共に次世代への環境教育も推進

— 実績

2014年度の主な成果

- 2013年策定の「社会貢献活動自己評価シート」を基に、グローバルでグループ各社が自社の社会貢献活動の振り返りを行い、各地域社会とのコミュニケーションを図りつつ、各地域の環境課題に応じた社会貢献活動を推進
- プリチストングループ各社の自己評価結果の集計・分析を行い、社会貢献活動推進に向けてのポイントをプリチストングループ全体に展開

2015年以降の主な計画

- 地域社会との対話を更に推進し、各地域での環境に関する課題を探り出し、プリチストングループの「社会貢献活動方針」に沿った形での活動を展開

「エコ・プロジェクト」の考え方

プリチストングループは、社会貢献活動を通じた環境貢献を「エコ・プロジェクト」としてグローバルで推進しています。各地域における環境課題をふまえて、以下の領域で直接的に貢献する活動に加え、次世代を担う子どもたちをはじめとした多くの方々に環境意識を高めてもらうための活動を行っています。

- ・ 生物多様性保護
その地域の元来の生態系保全、回復へ寄与する活動
- ・ 循環型社会への貢献
省資源、省エネルギー、3R（リデュース、リユース、リサイクル）活動などを通して、持続可能な社会の実現に寄与する活動
- ・ 地球温暖化防止
地球温暖化の要素の一つとされている二酸化炭素の削減に寄与する活動

TOPICS

TIRES4WARDプログラム（アメリカ合衆国及び中米、南米地域）

プリチストン リテール オペレーションズ（BSRO）は、2012年よりTIRES4WARDプログラムを行っています。この活動は、米国内でBSROが販売するすべてのタイヤを対象とし、新品タイヤを1本販売するごとに、使用済タイヤを1本引き取り、有効なリサイクルを実施する活動です。また、引き取ったタイヤをリサイクルし資源の有効活用を行っています。

また、販売店がある地域のボランティア清掃活動にも協力し、河川などに不法に投棄されたタイヤの回収活動も行っています。これまで、北米全土で400以上の地域清掃活動に参加し、10万本以上の不法投棄されたタイヤを回収し、リサイクルを実施しました。

現在の活動は、米国から中南米へと展開しており、活動範囲を拡大しています。今後も、タイヤのリサイクルを推進することで環境に貢献していきます。



川で回収作業をするBSRO従業員

「ブリヂストンびわ湖生命（いのち）の水プロジェクト」（日本）

ブリヂストンは、滋賀県琵琶湖の水環境を守るための活動を2004年より継続的に行っています。地域の方にご参加いただいてい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取り組んでいます。

活動は10年目を迎えており、自然観察会はこれまでに計60回開催し、参加者も延べ約5,000名となりました。また、「カワバタモロコ」の繁殖研究を行う工場敷地内のビオトープ「びわトープ」は、自然観察会や地域の子どもを招いた田植え・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。



自然観察会の様子

W-BRIDGEプロジェクト

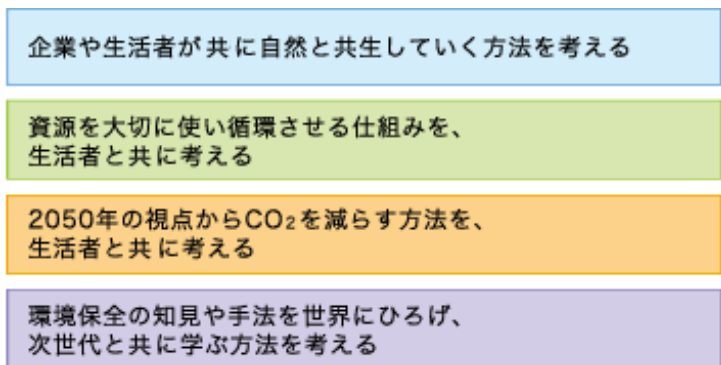
ブリヂストンは、2008年から早稲田大学との産学連携プロジェクト「W-BRIDGE（Waseda-Bridgestone Initiative for Development of Global Environment）」を実施しています。このプロジェクトは民間団体・大学・企業の3者が協働して、実生活に根差した「地球環境問題への貢献」を目指していくものです。4つの研究領域について、毎年研究課題を募集し、採択された研究委託案件には資金提供などの支援を行っています。また、W-BRIDGEで得られた成果を報告書などで公開すると共に、ブリヂストンの環境経営にも活かしています。

▶ W-BRIDGEの詳細について [📄](#)

W-BRIDGEの構成



4つの研究領域（※）



（※）研究領域を見直し、更なる研究・活動の充実を図っていく予定です。

社会的側面からのCSR

従業員とともに

課題16 働きがいと誇りの追求

- ✓ 働きがいと誇りの追求に関する考え方と取り組み
- ✓ 次世代経営層の継続的な育成
- ✓ グループ全体でのモノづくり人材の育成
- ✓ 従業員の能力開発と教育研修
- ✓ 人事評価制度
- ✓ 福利厚生
- ✓ 従業員満足度調査
- ✓ Bridgestone Group Awardsの表彰

あるべき姿

従業員が仕事を通じて成長し、働きがいを持てる職場を実現する

— 目標

- ・ 従業員を正しく評価・処遇し活躍を促す人事制度の整備
- ・ 従業員の能力開発を支援する教育制度の整備

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">●ブリヂストングループの人事・処遇制度、教育・研修の共通指針を基に、グループ各社の人事責任者に対して各社の制度整備を促進するための教育を開始●海外グループ会社の階層別教育・研修プログラムの整備を推進●将来的にグローバルに経営を担える人材の継続的育成、及びグローバル・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	<ul style="list-style-type: none">●ブリヂストングループの人事・処遇制度、教育・研修の共通指針を基に、グループ各社の人事責任者に対しての教育を更に対象地域を広げて展開●将来的にグローバルに経営を担える人材の継続的育成

働きがいと誇りの追求に関する考え方と取り組み

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

この考え方をふまえ、2013年にブリヂストングループ各社の人事・処遇制度、教育・研修において必要な制度が整備されているか自主チェックを行い、更には各社別に自主チェック結果に応じた制度整備計画の策定を推進しました。加えて、グループ各社の制度整備を促進するための教育を、各社の人事責任者を対象に実施しており、グループ全体で整合性の取れた人事・処遇制度、教育・研修プログラムの整備推進と定着を図っています。

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。

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」「プログラム指導者の育成」「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割を占める現在の課題は、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ができるようになることです。そのために、モノづくり人材を育てていくための推進組織として、C-MEC（中国）、AP-MEC（アジア）、E-MEC（欧州）、NA-MEC（北米）、LA-MEC（南米）などを立ち上げ、モノづくりにかかわる人材を育成する推進者（マスター）を配置し、従業員への教育の推進と教育後の定着を図っています。

マスター人数（2014年12月末現在）

（単位：人）

地域 種別	日本	米州	欧州	中国	アジア ・ 大洋州	トルコ	合計
製造マネジメント	26	3	2	11	9	2	53
標準技能インストラクター	17	0	4	13	10	2	46
保全マネジメント	7	0	0	4	15	2	28
合計	50	3	6	28	34	6	127

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「人材育成カレッジ」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。

ブリヂストンの研修体系

対象層	開企職3～5級 (総合職3～5級)	開企職上級 (総合職上級)	基幹職 (管理職)
会社 指名研修		マネジメント出来る 人材の早期育成	事業体経営が出来る 人材の育成
階層別研修 (応募型)	ビジネススキル向上		
階層別研修 (必須型)	階層別に必要な知識・スキルの習得		
海外派遣 予定者	海外派遣者に必要な知識・スキルの習得		

主な研修内容

事業体経営のできる人材の育成	管理職を対象に、経営戦略やビジョンの構築など、事業を運営していく上で、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プリチストー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、プリチストー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、指導を行う従業員を対象に指導のポイント・スキルを習得する「指導従業員研修」を配属直後に実施しています。

その他の教育制度

海外トレーニー・留学制度

プリチストーンは、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。2014年時点で48名の従業員を海外に派遣しており、今後は常時50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、2014年末時点で、トルコ、中国、アラブ首長国連邦から計9名が日本とイギリスの事業所へ派遣されました。

公的資格取得奨励金制度

プリチストーンでは、企業活動や業務遂行に必要な資格や、能力開発の目標として有意義と思われる資格を従業員が取得した際に奨励金を支給する「公的資格取得奨励金制度」を設けています。2014年は、同制度によって202名に奨励金を支給しました。

人事評価制度

プリチストーンは、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

プリチストーンでは、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。2014年は同制度を活用して29名が新しい部署へ異動し、活躍しています。

福利厚生

従業員の勤労意欲・効率の向上や、優秀な人材の確保・定着には、魅力ある福利厚生制度が不可欠であるという考えの下、ブリヂストンは、施設や制度の整備を進めています。

その一例が、従業員が安心して業務に精励できるような居住環境の整備・充実です。ブリヂストンが保有する社宅や独身寮では、耐震補強や施設のリニューアルを実施しており、今後も計画的に整備を行う計画です。

また、従業員が心身共にリフレッシュする場として、軽井沢、熱海、奥多摩など全国5カ所に自社保養所を設けているほか、西日本地区を中心に5カ所の保養所施設と提携しています。これらの施設を余暇や研修などで利用する従業員は年間約2万人に上っています。

このほかにも財産形成支援制度、グループ保険制度などを整備し、従業員の生活の充実に支援しています。

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2014年の回答率は95.2%で、職場の総合的魅惑への評価の平均は5点満点で3.19点（前年は3.22点）とやや低下し、会社の総合的魅惑への評価の平均は、前年と変わらず3.33点となりましたが、調査を委託した会社からは、他社平均と比較して良好な結果を維持しているとの評価をいただきました。この結果をふまえ、職場内でのコミュニケーションの充実に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	2012年	2013年	2014年
職場の総合的魅惑	3.23	3.22	3.19
会社の総合的魅惑	3.35	3.33	3.33

Bridgestone Group Awardsの表彰

ブリヂストングループでは、グループ全社の全組織及び全従業員を対象とした表彰制度「Bridgestone Group Awards」を、毎年実施しています。この表彰制度は、企業理念に基づく企業活動への従業員の意識向上、グループ従業員の一体感の醸成、また表彰を通じて経営層から全世界の従業員にメッセージを発信することを目的としています。「Bridgestone Group Awards」には、「企業活動全般」、「社会貢献活動」、「環境活動」、「労働安全・防災活動」の4つのカテゴリーがあります。

2014年の活動については、2015年3月27日の「Bridgestone Group Awards 2015」表彰式にて全世界のグループ会社から厳選した5件を表彰しました。



「Bridgestone Group Awards 2015」表彰式

功績表彰

ブリヂストンでは、著しい功績を上げた組織や個人を、創立記念日である3月1日に、全社表彰はCEO・COOより、地区表彰は事業所長より毎年表彰しています。創立記念日は、ブリヂストンの歴史と創業以来の理念を更に深く理解し、今後進むべき方向性を改めて確認する日ですが、この表彰を併せて行うことにより、企業活動への従業員の意識向上を図っています。

2014年の表彰件数は、全社表彰が5件、地区表彰が110件でした。

社会貢献活動に対する表彰

ブリヂストンでは、「社会に貢献する人を応援する」という考え方の下、ボランティア活動などを通じて長年にわたり社会の課題解決に貢献している組織や個人を毎年表彰しています。

2014年は、特に貢献度が高かった個人14名を表彰しました。また、東日本大震災の復興支援に携わった団体及びボランティア参加者を特別賞として表彰しました。

環境活動に対する表彰

ブリヂストンでは、環境改善活動への関心と意欲を啓発し、新たな挑戦へのモチベーションアップを図ること、また職場における環境活動実績の把握と環境改善活動の更なる促進を図るため、国内（グループ会社含む）すべての組織、個人を対象に毎年表彰を行っています。

2014年は、「使用済タイヤの全数リユース・リサイクルモデルに向けた活動」や「先駆的技術による化学物質削減活動」など、組織・個人合わせて7件の優れた環境活動を表彰しました。

特許報償制度

ブリヂストンは、従業員の開発意欲を高めると共に、技術戦略の進展に寄与する発明を奨励するために「特許報償制度」を設けています。会社が従業員から特許などを受ける権利や特許権などを承継する場合は、この制度に基づき対価を支給することとしています。

社会的側面からのCSR

従業員とともに

課題17 職場の安全衛生・従業員の健康管理の充実

- 安全活動の考え方
- 安全衛生の推進体制
- 災害発生状況
- ブリヂストングループ安全中期目標と施策の展開
- 防災管理活動
- 衛生管理活動
- 「健康経営銘柄」に選定
- 衛生活動評価

あるべき姿

災害（安全・防災・衛生）の発生しない安全で安心な職場を構築する
従業員の心身の健康増進を図り、能力を発揮できる環境を整備する

目標

- 「高いレベルでの安全意識の維持」「設備の本質安全化」「安全で安心な職場をつくり上げるマネジメントシステムの構築」「心身の健康管理の充実」による重傷災害ゼロを目指す体質の構築

実績

2014年度の主な成果

- 「ブリヂストン共通安全規定項目」の浸透に向けた活動を従来生産部門のみ展開していたものを、販売・物流部門にも拡大し展開

2015年以降の主な計画

- 「ブリヂストン共通安全規定項目」の浸透に向けた活動をブリヂストングループ全体に展開継続

安全活動の考え方

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」と表現を変更しました。

その中で具体的なブリヂストングループの統一的な活動として「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。



ブリヂストンの「安全宣言」
（リファイン版）

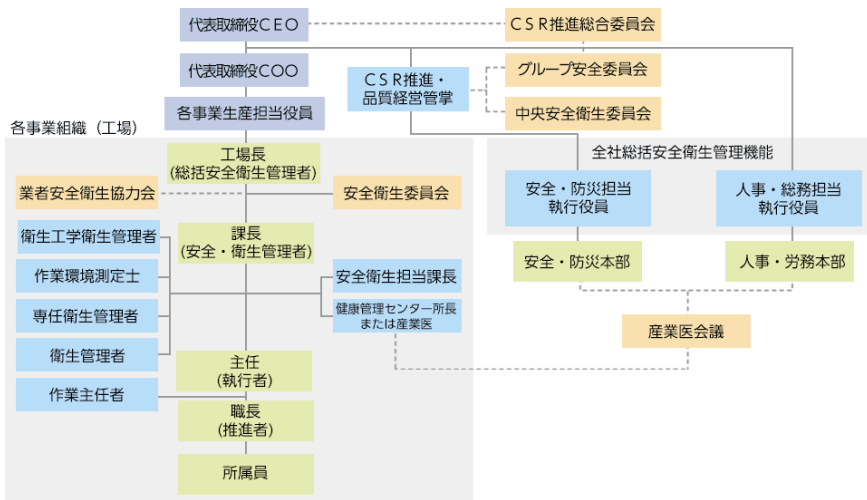
安全衛生の推進体制

ブリヂストングループでは、安全・防災本部と各SBUでネットワークをつくり、災害情報の共有化・類似災害発生防止活動、課題整理と活動方針の決定などを行っています。また、グループ全体で方針や施策内容を共有するため、毎年安全・防災本部とブリヂストングループ各会社の代表者及びその事業管理部署との全体会議を開催すると共に、ブリヂストングループ各社が開催する連絡会議で、事業管理部署・SBUの安全責任者との意見交換を実施しています。

グループCEOを委員長とするCSR推進総合委員会の下部組織であるグループ安全委員会では、経営的な視点に立った安全の本質的な課題を議論・審議しています。また、グループ安全委員会の傘下に設置された安全意識・技術・仕組み部会では、「ブリヂストン共通安全規定項目」の展開状況の確認などを行い、それぞれ課題の検討を進めています。

ブリヂストンでは、安全衛生・防災の責任者である安全・防災担当執行役員が、人事・労務本部などの関連部署と連携を図りながら全社の安全衛生活動を推進しています。併せて、労使による全社レベルの「中央安全衛生委員会」や「専門会議」においても、職場の安全衛生向上に向けた議論を積極的に行っています。

ブリヂストン安全衛生管理組織図



災害発生状況

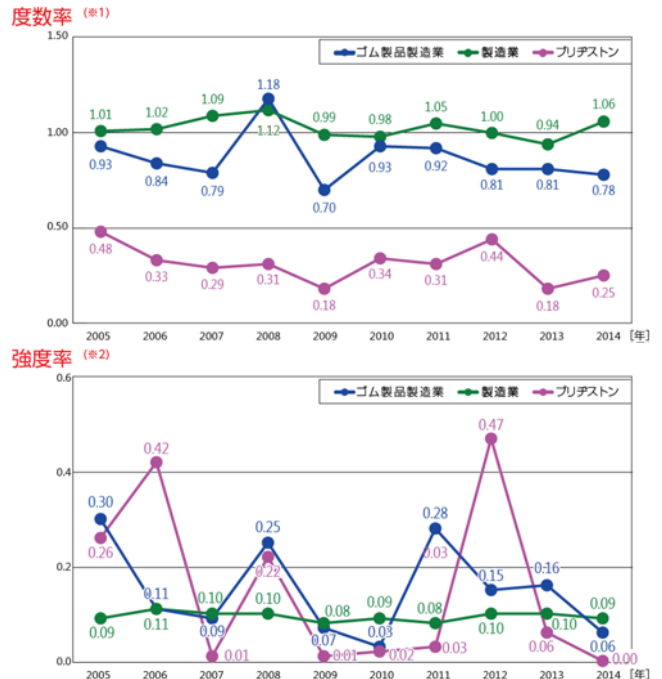
ブリヂストングループでは、生産拠点や物流拠点、販売拠点などで発生した災害の状況を把握するため「グループ・グローバル労働災害区分」を定め、四半期ごとに発生状況を把握すると共に、類似災害発生の防止に活用しています。

ブリヂストンの2014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、2014年は15件（2013年対比▲6件）の重篤・重傷災害（転倒による骨折災害を含む）が発生しました。（2014年12月末現在）

こうした重大な災害の発生件数は、統計を取りはじめた2006年以降全体的には減少を続けているものの、今後これを更にゼロに近づけていくため、「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、例外をつくらぬ安全活動を推進していきます。

(※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



ブリヂストングループ安全中期目標と施策の展開

ブリヂストングループは従来より、安全を確保するためのあるべき姿を目指した中期計画を策定し、その達成に向けて、「意識」「技術」「仕組み（マネジメント）」についての具体的な施策を進めています。

更に2012年からは、これまでの活動を整理した「ブリヂストン共通安全規定項目」を策定し、中期計画の具体的な内容について、グループ全体で論議し、活動を推進しています。

また、グループ全体でスピーディーな施策展開を図るために、「グループ・グローバル品質経営活動指針」に基づき、ブリヂストングループ全体での具体的な施策を策定し、実行しています。

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これらに継続的に取り組んでいくことを目指しています。

全事業所の活動内容を同一にするため、具体的な実施事項を定めた「活動ガイドライン」を発行し、これに沿った活動を進めているほか、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）も配置し、統一的内容で展開・実行できる体制を整備しています。

また、「自分たちの体は自分で守る」「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すると共に、推進組織を明確にした全員参加型の推進体制の下で、積極的な活動を進めています。こうした活動が、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

安全意識について

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約85問からなり、毎年意識の向上を確認していますが、回答から挙げられた様々な課題の改善により更なる意識の向上につなげています。2014年は国内外グループ会社を対象に実施しました。

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「経営層による安全支援活動」も実施しています。

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、経営層が直接従業員に働き掛け、職場の安全意識の醸成を促進させていきます。



安全な職場づくり支援活動

技術面での取り組み

万一事故が発生した場合、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。このためプリチストー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。

2014年も設備安全の専門家であるSE（セーフティーエンジニア）の設置・育成を進めると共に、リスクアセスメントを実施しました。現在はこの結果をふまえ、災害リスクが大きい設備を優先して設備の安全対策を推進しています。また、店舗・倉庫の設備についても、危険な設備と作業を洗い出して安全対策を進めています。また、「プリチストー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、作業についての危険度を再確認し、必要な安全対策を行っており、継続して安全な職場づくりを進めています。

プリチ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	確実におきる
ケガの大きさ	(※)	A	B	C	D
	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



プリチストーンタイヤジャパン（株）安全柵の改善例（※）

(※) 搬入（搬出）コンベヤ、またはその次段にある搬送装置が動作中または動作する懸念がある時に作業が入り込んで災害になることを防ぐ

仕組み（マネジメント）に関する取り組み

プリチストーングループでは、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、改善が必要と考えられる部分の強化に取り組んでいます。

また、プリチストー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、必要に応じて類似災害の対策を講じ、未然防止に努めています。

現在は労働安全衛生マネジメントシステムをプリチストーングループへ導入・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「プリチストーン共通安全規定項目」の運用をより確実なものにしながら、全社的な安全体質向上へ向け、継続的改善を進めていきます。

安全活動評価

プリチストーングループ（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、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、安全衛生・防災体質のレベルアップを図っています。

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、プリチストー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。

更にプリチストーングループでは、9月8日を「プリチストー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。

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。

主な取り組み

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12名の専属産業医を配置するほか、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、2014年の年次有給休暇取得率は69.6%、平均取得日数は13.9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。

年間総実労働時間※ 2,066時間（2014年度）

年間所定外労働時間 260時間（2014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。

「健康経営銘柄」に選定

2015年3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、今回「健康経営銘柄」として選定されました。



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状況をチェックリスト化し、2010年には国内18事業所で展開、2011年には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、2012年も体制の確立・維持に向けた活動に努めました。2014年も活動は継続し、更なる衛生教育の充実を図りました。今後もブリヂストングループ全体での衛生順法体制の確立・維持に向けた活動を継続していきます。

社会的側面からのCSR

従業員とともに

課題18 多様性の尊重

- 多様性の尊重に関する考え方と取り組み
- 多様な働き方を支援する各種制度
- 育児支援の取り組み
- 介護支援の取り組み
- 女性従業員活躍のための取り組み
- 障がい者雇用の推進
- 外国籍従業員活躍のための取り組み
- 定年退職者の再雇用
- 社外からの評価

あるべき姿

多様な人々が働きやすく、活躍できる職場環境を提供し、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る

－目標

- 多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場環境の提供

－実績

2014年度の主な成果

- ブリヂストングループが国や地域の特性に合わせて設定した多様性の進捗管理指標（KPI）の達成に向けて各社で取り組みを実施
- ブリヂストンにて総合職女性従業員の活躍支援を継続。特に管理職登用に向けた育成施策を導入
- 在宅勤務制度の利用可能日数拡大や配偶者出産時の休暇日数拡大、ボランティア休職制度の導入など、ブリヂストンで多様な人材が働きやすい職場づくりに向けた各種施策を促進

2015年以降の主な計画

- ブリヂストングループ各社が国や地域の特性に合わせて設定した多様性のKPIの達成に向けて取り組みを継続
- ブリヂストンで総合職女性従業員の活躍支援及び女性管理職人数の目標値を2018年に2013年度比3.6倍と設定し、管理職登用に向けた育成施策継続
- ブリヂストンで2カ所目となる事業所内保育施設を開設するなど、ブリヂストンで多様な人材が働きやすい職場づくりに向けた各種施策を推進

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。

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。

「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進捗管理指標（KPI）を設定して活動を行っています。従来、どのような活動に取り組むかは各社で定めていましたが、2014年からは、グループ各社が進捗管理指標（KPI）を設定しやすいよう、5つの活動領域（男女機会均等、女性管理職、障がい者、国籍/人種/民族、その他）を提示し、その中から各社が国・地域特性を考慮して二つを選択する方法へと変更しました。

更に、ブリヂストンにおいては、外部の有識者を招き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開催しており、2014年は計4回、従業員約800名が参加しました。



「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、会社全体の育児・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、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。

		2012～2014年取得実績 (単位：人)			
		2012	2013	2014	
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カ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カ月延長でき、最長で子どもが2歳7カ月になるまで休職できる制度	男性	3	5	8 (取得率0.8%)
		女性	98	119	113 (取得率98%) 2012年4月 ～2014年3月
		合計	101	124	121
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	男性	0	0	0
		女性	91	96	125
		合計	91	96	125
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200日分割取得可	男性	1	2	0
		女性	0	0	0
		合計	1	2	0
介護休暇	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	男性	4	5	4
		女性	3	5	8
		合計	7	10	12
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	男性	26	41	49
		女性	47	65	65
		合計	73	106	114
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	男性	57	56	69
		女性	38	40	48
		合計	95	96	117
ボランティア休暇	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	男性	56	31	17
		女性	6	6	2
		合計	62	37	19
育児休暇	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	男性	27	32	35
		女性	9	8	10
		合計	36	40	45
配偶者出産時の休暇	配偶者出産時に5日まで取得可 (2014年7月より1日から5日へ拡大しました)	男性	135	112	140
		女性	-	-	-
		合計	135	112	140
介護保存年次休暇	介護休職取得要件を満たす場合に保存年休を最大40日まで取得可	男性	2	3	1
		女性	1	2	2
		合計	3	5	3
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	男性	0	0	0
		女性	3	9	13
		合計	3	9	13

		2012～2014年取得実績 (単位：人)			
		2012	2013	2014	
在宅勤務制度	週に3回、在宅での勤務を認める制度 (2014年1月より週1回から週3回へ拡大しました)	男性	18	16	15
		女性	15	11	13
		合計	33	27	28
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 ※2009年11月からの再入社実績(累計)	男性	0	0	0
		女性	5	7	8
		合計	5	7	8
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				
フレックスタイム	在社必須時間を10:00～15:00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	ベビーシッタークーポン(1,700円相当)配布、各市区町村のファミリーサポートサービス利用の際、1日につき1,700円以内の実費補助			
	育児休職者生活補助	育児休職期間中、月額20,000円支給			
	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、育児休職者及び復職者を対象とした社内SNSを開発し、育児休職者や復職者のコミュニケーションの場を提供しています。そのほか、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「パパママ交流会」も実施しています。

事務所内保育施設

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年に社内保育施設「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。社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、2013年10月には定員を78名から120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りました。2015年3月末時点での月極保育利用者は122名、一時保育登録者は120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、2015年7月には横浜地区にも事業所内保育施設を開設します。

「次世代育成支援対策推進法」への対応

ブリヂストンは、2005年から次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画を策定し、これに基づいた取り組みを推進しています。2012年4月～2014年3月の期間について定めた「第4期行動計画」は、2014年8月に東京労働局よりくるみんマークの認定を受けております。また、「第5期行動計画」は2014年4月～2016年3月の期間で策定し、経過は下記のとおりです。



次世代育成支援対策推進法に基づく第5期行動計画

目標	施策	経過(※2)
1.仕事と子育てを両立させる取り組み	出産・育児制度のPR・啓発活動の実施と、計画期間内の育児休職及び育児関連休暇の取得状況が下記の水準となることを目指す	
	[育児休職]	
	男性従業員・・・5名以上取得	男性6名(2014年4月～12月)
	[育児休暇]	
	男性従業員・・・30名以上取得	30名(2014年4月～12月)
2.仕事と暮らしのバランスをとる取り組み	計画期間内の年次有給休暇の全社取得平均を現状(※1)の12.1日以上とする (ファミリーサポート休暇/ボランティア休暇・育児休暇・介護保存年次有給休暇を含む)	13.9日(2014年)
3.地域社会とのつながり	地域社会において児童・青少年の育成に資する活動を実施・支援する	

(※1) 2012年・2013年の単純平均値

(※2) 2014年12月末時点でのブリヂストン集計ベース

介護支援の取り組み

ブリヂストンは、仕事と介護の両立について話し合うランチ交流会を本社、小平、横浜の3地区で実施し、合計40名が参加しました。また、外部の有識者を招き「ワークライフバランス-介護の視点から-」をテーマにした講演会を開催し、約180名の従業員が参加しました。

2013年6月には、育児・介護ガイドブックを改訂し、「介護の状況別に準備する事項」などを追加し、内容を充実させました。

女性従業員活躍のための取り組み

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。

女性従業員対象の「キャリアデザイン研修」

女性従業員がキャリアプランを考える上で感じる不安や疑問を解消するために、ブリヂストンでは入社5年目前後の総合職女性従業員を対象に「キャリアデザイン研修」を実施しています。この研修は、ブリヂストンで活躍する女性管理職との対話を通しキャリア形成や仕事と家庭の両立についての情報を得ることを目的としており、参加者からは「5年後、10年後のキャリアを考えることができ、モチベーションが上がった」などの感想が寄せられています。

また2014年から、入社10年目前後の総合職女性従業員を対象としたキャリア研修を新規に開始しました。



総合職女性従業員に対する
「キャリアデザイン研修」

女性従業員のネットワークづくりのための支援

同性のロールモデルの少ない管理職候補層の総合職女性従業員が集まり、ブリヂストンの女性管理職と仕事やキャリアについての意見交換ができる場を提供し、仕事へのモチベーションを高めると共に社内のネットワークづくりを支援しています。

具体的には、キャリアデザイン研修で女性管理職との座談会、育児休職者セミナーにて育児をしながら働いている従業員との座談会を開催しています。

参加者からは、「女性管理職と話す機会があまりなく、とても良い機会でした。共感できる部分が多く目標にしたいと思いました」などの感想が寄せられました。

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、管理職候補層の女性従業員に対するキャリアパスを明確にした育成プログラムで、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。

そのKPIとして、女性管理職人数の目標値を2018年に2013年度比3.6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5人の女性管理職を登用しています。

▶ 雇用の状況（男女別の従業員データ、地域別連結従業員データ）

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」

ブリヂストンでは、女性従業員のキャリアアップに対するサポート意識の向上を目的に、総合職女性従業員を部下に持つ管理職全員を対象とした「キャリアサポート研修」も実施しています。



「キャリアサポート研修」の様子

障がい者雇用の推進

ブリヂストンでは、障がい者雇用の目的とした特例子会社「ブリヂストンチャレンジド（株）」を設立するなど、障がい者雇用の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^(※)の26事業所すべてで法定雇用率（2014年時点2.0%）を達成することを目標に、計画的な雇用の推進を行っています。

ブリヂストン及び国内グループ会社10社の合計で2015年1月現在の障がい者雇用率は2.17%となっています。

(※) 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）」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）」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、2015年1月時点では障がいのある従業員65名、スタッフ23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。現在までに、第1期～第3期までの修了生4名を彦根工場にて採用しており、第4期実習生1名が2014年末時点で実習中です。

こうした取り組みを更に推進し、障がい者雇用の拡大することで、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行っています。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んでいます。2012年からは、入社3年目以上を対象とした外国籍従業員及びその上司・同僚を対象とした異文化フォローアップ研修を導入しています。



異文化研修

定年退職者の再雇用

ブリヂストンは、全職種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。（2014年時点）

2014年は、1月～12月の期間における定年退職者440名のうち321名を再雇用しました。

社外からの評価

「なでしこ銘柄」に2年連続で選定

ブリヂストンは、2015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2年連続で選定されました。

「なでしこ銘柄」は、東証一部上場企業の中から、業種ごとに、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。

ブリヂストンの女性活躍推進の様々な取り組みの中で、主に、ダイバーシティの推進、女性のキャリア促進、仕事と家庭の両立支援について評価をいただきました。



「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門 東京労働局長優良賞を受賞

ブリヂストンは、2014年10月、厚生労働省の「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門において、東京労働局長優良賞を受賞しました。

「均等・両立推進企業表彰」は、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」または「仕事と育児・介護との両立支援のための取り組み」について、他の模範となる取り組みを推進している企業を表彰するものです。

法を上回る育児・介護休業などの制度、出産者が復帰できる職場環境の整備などが評価されました。

「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

2005年より次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、取り組みの充実を進めています。

次世代育成支援対策推進法に基づき一定の基準を満たした「子育てサポート企業」として、2010年、2012年に続き2014年にも、東京労働局よりくみんマークの認定を受けました。

女性の採用・職域拡大への取り組みや中期的視点での管理職候補層の育成などが評価されました。



「第2回エンパワメント大賞 優秀賞」を受賞

2015年2月、ブリヂストンは「第2回エンパワメント大賞」において優秀賞を受賞しました。

エンパワメント大賞は幅広い視点から、女性の活躍推進・生産性向上を目指し、独自性ある創意工夫された、他の範となる優れた取り組みを表彰するものです。

女性の採用・職域拡大への取り組みや中期的視点での管理職候補層の育成などが評価されました。

- ▶ 雇用の状況（男女別の従業員データ、地域別連結従業員データ）

社会的側面からのCSR

従業員とともに

課題19 基本的人権の尊重及び児童労働・強制労働禁止に向けた取り組み推進

▼ 人権に関するブリヂストングループの考え方 ▼ 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

あるべき姿

人権を尊重し、多様性を受け入れ、従業員一人ひとりを尊重する

— 目標

・ 「人権に関するブリヂストングループの考え方」に基づいた企業活動の実践

— 実績

2014年度の主な成果	2015年以降の主な計画
<ul style="list-style-type: none">●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」を今後も余すところなく周知・浸透させるため、入社時教育や階層別研修などでの教育を継続的に実施。各拠点での人権相談窓口設置を更に推進すると共に、順守状況をチェックすることによりこの考え方が更に浸透していることを確認●ブリヂストン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。2014年は初年度として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洗い出しを実施 <p>(※) 人権に関するリスクを把握し、適切に対処するための仕組み</p>	<ul style="list-style-type: none">●2015年以降も継続的に「人権に関するブリヂストングループの考え方」の周知教育及び順守状況のチェックを実施●人権項目別リスクアセスメントの2年目計画を着実に実施●1年目の人権リスクアセスメントの結果をふまえ、有識者レビューでの意見も参考にしながら、洗い出された人権リスクに対するリスク評価を実施

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、人権最高責任者を選任し、その考え方の浸透を進めています。

人権に関するブリヂストングループの考え方

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。

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、当該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当該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。2014年は初年度として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。

2015年は、人権項目別リスクアセスメントの2年目計画を着実に実施すると共に、有識者レビューでの意見も参考にしながら、1年目の人権リスクアセスメントの結果をふまえ、洗い出された人権リスクに対するリスク評価を実施していきます。

また、2015年以降も継続的に「人権に関するブリヂストングループの考え方」の周知教育及び順守状況のチェックを実施していきます。

社会的側面からのCSR

社会とともに

課題20 健全で持続可能な社会づくりのための社会活動の展開

▼ 社会貢献活動の推進体制 ▼ 地域社会の課題・ニーズに即した社会貢献活動

あるべき姿

企業市民として、より良い社会の実現に貢献する

— 目標

・ プリチストングループ全社が、地域社会との対話を通し、各地域の課題・ニーズを明確化し、その解決に向けた社会貢献活動を推進

— 実績

2014年度の主な成果

● 2013年策定の「社会貢献活動自己評価シート」を基に、グローバルでグループ各社が自社の社会貢献活動の振り返りを行い、地域社会とコミュニケーションを図りつつ、各地域の課題に応じた社会貢献活動を推進

2015年以降の主な計画

● 地域社会との対話を更に推進し、各地域の課題を探り出し、プリチストングループの「社会貢献活動方針」に沿った形での社会貢献活動を展開

社会貢献活動の推進体制

プリチストングループは、安全啓発活動や環境保全活動、地域社会の特性をふまえたコミュニティ活動など、グローバルに様々な社会貢献活動を展開しています。

「CSR推進総合委員会」の諮問機関として、関連部門の担当執行役員を委員とした「社会活動委員会」を設置。グループ全体の社会貢献活動の方向性や実施事項について討議しています。

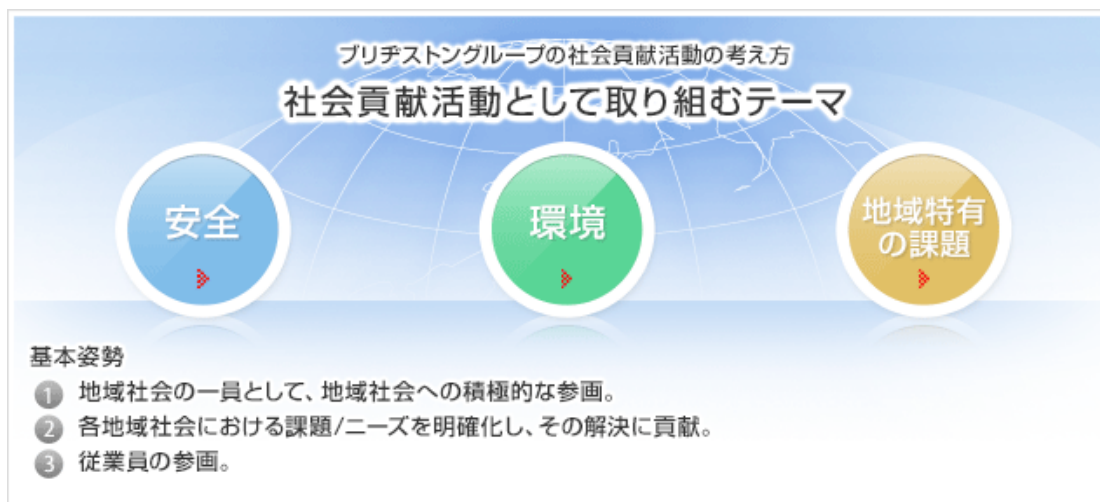
また、グループ全体で社会貢献活動を推進していくために、専任部署を設置して各社の取り組みを支援しているほか、国内のグループ会社及びその従業員を対象とする「社会貢献賞」や、海外も含めた全グループ会社対象の表彰制度「Bridgestone Group Awards（社会貢献部門）」などを行い、従業員の社会貢献活動に対する参加意識向上を図っています。

地域社会の課題・ニーズに即した社会貢献活動

プリチストングループでは、各事業所がそれぞれの地域のニーズに応え、課題解決に貢献していくことを定めた「社会貢献活動方針」に基づいて社会貢献活動を推進しています。

日本においては、東日本大震災被災地で地域の方々が行う新たなまちづくり活動にボランティアで参加しているほか、保護者を亡くした子どもたちの成長を長く見守り、将来自らの夢を実現する力を育てていく活動を支援するなど、被災者の方々が抱える悩み・課題に応じて、様々な支援活動を行ってきました。

今後も地域社会の課題・ニーズに的確に応えていくために、各事業所と地域社会のコミュニケーションの強化を図っていきます。地域の方々と地域ダイアログなどを通し、地域社会の生の声に耳を傾け、活動に取り組んでいきます。また、プリチストンの社会貢献に対する姿勢を広く知っていただくため、ステークホルダーの皆様への情報発信も社会貢献活動のWebサイトなどを通じて積極的に行っていきます。



▶ 社会貢献活動を推進する仕組み

TOPICS

「エボラ出血熱」発生地域における支援活動（リベリア）

プリチストーングループは、2014年、リベリアをはじめとした西アフリカを中心に感染が拡大したエボラ出血熱の治療及び感染拡大防止に向けた取り組みを支援するため、グループ全体で合計約1億円相当の寄付を行いました。

リベリアでは、ファイアストーン ナチュラル ラバー カンパニー エルエルシー（FSNR）が天然ゴム農園を運営しています。FSNRは、従業員及びその家族、そして地域住民の皆様のための病院を敷地内で運営しており、80,000人にも上る人々の健康を守るため日々活動しています。エボラ出血熱に対しては、当病院及び2つの診療所にて罹患者の方々の治療と拡散防止に向けた懸命の医療活動を行いました。



FSNR敷地内病院への物資運搬の様子

▶ Group Awardリリース

▶ 寄付リリース

社会的側面からのCSR

社会とともに

課題21 従業員の自発的な社会参加推奨

▼ 従業員の社会貢献活動支援体制 ▼ ちょボラ募金 ▼ ボランティア休暇制度

あるべき姿

より広い視野を持ち、社会の視点から判断・行動できる従業員を育成する

— 目標

・ 情報、時間、資金、機会の面から従業員の社会貢献活動参画を支援

— 実績

2014年度の主な成果

● 2013年策定の「社会貢献活動自己評価シート」を基に、グローバルでグループ各社が自社の従業員の社会参画の取り組みについての振り返りを行いながら、従業員の社会貢献活動参画を推進

2015年以降の主な計画

● より多くの従業員が参画できる、社会貢献活動の枠組み（活動形態、労務制度、情報提供など）の構築

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「社会貢献賞」、「Bridgestone Group Awards（社会貢献部門）」といった表彰制度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、退職者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。

2014年は81の活動を支援。2014年12月末時点で募金に加入している従業員は5,507名に上りました。カンボジアの子ども達への支援や難病に対する新薬開発の働きかけを行っている「遠位型ミオパチー患者会」、地域の環境保全を行っている「むさしの里山研究会」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。

ボランティア休暇制度

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。2014年は、19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のボランティアなどに参加しました。

TOPICS

災害ボランティア及び寄付活動（フィリピン）

フィリピンで化工品事業を行うブリヂストン プレシジョン モールディングフィリピン（BPMP）は2009年にフィリピンが受けた台風被害以降、自然災害被災者への支援活動の必要性を認識し、寄付やボランティア活動を継続的に実施しています。災害が起こるたびに救援物資の仕分けや梱包のボランティアにこれまで約250名の従業員が参加して、災害被災地への支援活動に協力を行っています。また被災地支援を目的に、従業員による募金活動も行っています。

- ▶ [Group Awardリリース](#) 
- ▶ [社会貢献HP](#) 



救援物資の仕分け、梱包ボランティア

社会的側面からのCSR

社会とともに

課題22 安全な社会づくりへの貢献

あるべき姿

交通事故のない、安全なクルマ社会を実現する

— 目標

- ・ プリヂェストングループ全社が、「自社製品の適切な使用方法訴求」「地域社会での交通安全向上」に向けた活動を推進

— 実績

2014年度の主な成果

- ・ 2013年策定の「社会貢献活動自己評価シート」を基に、グローバルでグループ各社が自社の交通安全活動の振り返りを行い、地域社会とのコミュニケーションを図りつつ、各地域の交通課題に応じた社会貢献活動を推進

2015年以降の主な計画

- ・ 地域社会との対話を更に推進し、各地域の交通安全に関する課題を探り出し、プリヂェストングループの「社会貢献活動方針」に沿った形での社会貢献活動を推進

交通安全に関するプリヂェストンの社会貢献活動の考え方

プリヂェストングループは、より安全な社会づくりに貢献するため、タイヤの安全技術の開発に取り組むほか、タイヤ日常点検の重要性の呼び掛けなど、様々な活動をグローバルで推進しています。

プリヂェストングループは、

- ・ ステークホルダーの皆様へプリヂェストングループの製品（タイヤ・自転車）への理解を促し、より安全に製品をご使用いただくこと
- ・ 地域社会での交通安全向上に貢献すること

を目的として、各種体験教室をはじめ様々な形でタイヤと交通安全に関する情報とプリヂェストングループの交通安全に対する情熱を皆様にお伝えしたいと考えています。

TOPICS

子どもたちへの交通安全教育プロジェクト（タイ）

タイで自動車タイヤを製造・販売しているタイ プリヂェストン カンパニー リミテッド（TBSC）では、2014年に若年層の交通安全意識向上を目的とした交通安全教育プロジェクトを開始しました。

交通安全教育のために合計約100名の近隣地域学校の生徒を対象に合宿を行いました。また交通安全の活動において成果のあった学校を表彰し、更に安全教育を推進してもらうために自転車を贈呈しました。これらの活動は学校、生徒、地域社会それぞれが安全のために等しく役割を担っていることを意識してもらうことを目的としています。



練習路で交通安全について学ぶ生徒たち

社会的側面からのCSR

従業員とともに

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。

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。2014年定期採用においては、事務系47%、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2014年12月末時点で493名（製造系職種391名、非製造系職種102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。

（単位：人）

	2012年			2013年			2014年				
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計		
従業員数	執行役員	24	1	25	28	0	28	31	0	31	
	※カッコ内は当社グループ会社所属者含む人数	(34)	(2)	(36)	(39)	(1)	(40)	(45)	(1)	(46)	
	基幹職 (管理職に相当)	部長以上	252	0	252	270	3	273	273	4	277
		課長	803	11	814	809	9	818	826	10	836
		計	1,055	11	1,066	1,079	12	1,091	1,099	14	1,133
	開発企画 (総合職に相当)	2,896	265	3,161	2,880	280	3,160	2,809	315	3,124	
	事務企画 (一般職に相当)	247	745	992	253	737	990	247	701	948	
	監督職・専門技能職	778	1	779	741	1	742	714	0	714	
	技能職	9,039	35	9,074	8,562	35	8,597	7,979	32	8,011	
	その他	249	63	312	250	61	311	242	65	307	
計	14,288	1,121	15,409	13,793	1,126	14,919	13,121	1,127	14,248		
定期採用	開発企画 (総合職に相当)	事務	25	14	39	24	14	38	20	18	38
		技術	92	18	110	84	15	99	45	15	60
		計	117	32	149	108	29	137	65	33	98
	事務企画 (一般職に相当)	0	10	10	0	9	9	0	0	0	
	技能職	96	0	96	29	0	29	11	0	11	
計	213	42	255	137	38	175	76	33	109		
キャリア (中途)	開発企画 (総合職に相当)	事務	21	5	26	15	6	21	19	11	30
		技術	18	1	19	2	1	3	25	0	25
		計	39	6	45	17	7	24	44	11	55
	事務企画 (一般職に相当)	5	16	21	0	4	4	1	7	8	
	技能職	120	0	120	8	0	8	60	0	60	
	嘱託・医務他	60	3	63	38	6	44	42	8	50	
計	224	25	249	63	17	80	147	26	173		
平均年齢 (歳)	38.6	37.4	38.5	38.8	38.0	38.8	38.9	38.5	38.8		
平均勤続年数 (年)	13.8	11.3	13.6	13.8	11.8	13.6	13.6	12.2	13.5		

取締役・監査役人数 (2014年12月末時点)

（単位：人）

	男	女	計
取締役	5	3	8
うち社外取締役	1	3	4
監査役	3	1	4
うち社外監査役	1	1	2

地域別連結従業員数（2014年12月末時点）

（単位：人）

	2014年
日本	28,732
米州	61,541
欧州	12,255
中近東・アフリカ・ロシア	3,809
アジア大洋州	38,295
合計	144,632

社会的側面からのCSR

従業員とともに

労使関係

基本的な考え方

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。

2015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13,239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で開催しています。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）
- ・ 中央労使懇談会（1回以上／年）
- ・ 地方労使協議会（6回程度／年）
- ・ 中央労使協議会専門会議（3回以上／年）
- ・ 労使委員会（5回以上／年）
- ・ 地方労使懇談会（1回／月）

編集方針

ブリヂストングループは、「CSR活動においてどのようなテーマを設定し、どのような活動を進めているのか」をステークホルダーの皆様にご理解いただくコミュニケーションツールの一つとして本レポートを発行しています。本レポートを通じて皆様との対話を進め、ブリヂストングループへの評価を適切にCSR活動に反映していきます。

特集では、「社会にとっての重要性」「ブリヂストングループにとっての重要性」という二つの視点から抽出した課題の中から「イノベーションによるモビリティ社会への貢献」に関する取り組み及び地域社会との共生に向けた取り組みを紹介しています。

本レポートは冊子及びWebから構成され、地域社会、お客様、株主様、お取引先様、従業員及びCSRの専門家の方々などすべてのステークホルダーの皆様を対象に作成しています。なお、Webではより詳細な情報を必要とする方々のニーズに応えるために、冊子には掲載していない情報も開示しています。

ダイジェスト
• 冊子版
CSRレポート2015ダイジェスト(24ページ)



より詳細なCSR情報
• Web版
ブリヂストンWebサイト内
www.bridgestone.co.jp/csr/index.html



報告にあたって

対象範囲

本レポートの報告対象は、原則として2014年（2014年1月1日から2014年12月31日まで）のデータ及び活動実績です。一部2014年以前の内容及び2015年以降の内容を含みます。

対象組織

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

環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」

GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第3.1版」及び「第4.0版」

第三者意見

本レポートの信頼性向上を図るため、第三者の方による評価と意見を掲載しています。

GRIガイドライン対照表

▼ 一般標準開示項目 ▼ マネジメント・アプローチに関する開示 ▼ 経済 ▼ 環境 ▼ 社会

一般標準開示項目

G4指標	内容	Web掲載箇所
戦略及び分析		
G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明を記載する。	トップコミットメント
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。	CSR「22の課題」
組織のプロフィール		
G4-3	a. 組織の名称を報告する。	会社概要 
G4-4	a. 主要なブランド、製品及びサービスを報告する。	会社概要  事業概要 
G4-5	a. 組織の本社の所在地を報告する。	会社概要 
G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、及び組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	会社概要  主な事業拠点 
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	会社概要 
G4-8	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客及び受益者の種類を含む）を報告する。	会社概要  主な事業拠点 
G4-9	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。 ・ 総従業員数 ・ 総事業所数 ・ 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・ 株主資本及び負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・ 提供する製品、サービスの量	会社概要  雇用の状況 投資家情報 
G4-10	a. 雇用契約別及び男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）があれば報告する。	雇用の状況
G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する。	-
G4-12	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	公正な調達活動 CSR調達の充実
G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。例えば、 ・ 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	-
G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、及びその取り組み方について報告する。	コーポレート・ガバナンス 事業継続性の確保 高品質で魅力ある商品・サービスの提供
G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。	CSRの考え方 環境マネジメント 

G4指標	内容	Web掲載箇所
G4-16	a. (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。 ・ ガバナンス組織において役職を有しているもの ・ プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・ 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・ 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	CSRの考え方
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。	会社概要 <input type="checkbox"/> 事業概要 <input type="checkbox"/> 投資家情報 <input type="checkbox"/>
G4-18	a. 報告書の内容及び側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。 b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。	編集方針 CSRの考え方
G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	編集方針 CSRの考え方 CSR「22の課題」
G4-20	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・ 当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する ・ 当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17による）にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する --G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、 --G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・ 組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する	編集方針 CSRの考え方 CSR「22の課題」
G4-21	a. 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・ 当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する。 ・ 当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する ・ 組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する	編集方針 CSRの考え方 CSR「22の課題」
G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響及び理由を報告する。	編集方針
G4-23	a. スコープ及び側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	-
ステークホルダーエンゲージメント		
G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。	CSRの考え方 ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション
G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定及び選定基準を報告する。	ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション
G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション
G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、及びそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	CSRの考え方 ステークホルダーダイアログ CSR「22の課題」
報告書のプロフィール		
G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。	編集方針
G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。	CSRレポート
G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）。	CSRレポート
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	CSRレポート
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。	本対照表

G4指標	内容	Web掲載箇所
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針及び現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲及び基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	第三者からのご意見 生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献
ガバナンス		
G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	コーポレート・ガバナンス
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	コーポレート・ガバナンス
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	コーポレート・ガバナンス
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	CSRの考え方 コーポレート・ガバナンス
G4-38	a. 最高ガバナンス組織及びその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 執行権の有無 ・ 独立性 ・ ガバナンス組織における任期 ・ 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、及びコミットメントの性質 ・ ジェンダー ・ 発言権の低いグループのメンバー ・ 経済、環境、社会影響に関する能力 ・ ステークホルダーの代表 	コーポレート・ガバナンス
G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する）。	コーポレート・ガバナンス
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか 	-
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員会メンバーの相互就任 ・ サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・ 支配株主の存在 ・ 関連当事者の情報 	コーポレート・ガバナンス 適時適切な情報開示
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、及び目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員役員の役割を報告する。	CSRの考え方 特集1「イノベーション」による「モビリティ社会」への貢献 CSR「22の課題」 企業としての安定的な収益確保 環境宣言  環境長期目標 
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	CSRの考え方 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント  環境への取り組みの考え方 
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、及び評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。 b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	CSRの考え方 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント 

G4指標	内容	Web掲載箇所
G4-45	<p>a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。</p> <p>b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。</p>	CSRの考え方 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント 
G4-46	<p>a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。</p>	CSRの考え方 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント 
G4-47	<p>a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。</p>	CSRの考え方 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント 
G4-48	<p>a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。</p>	-
G4-49	<p>a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。</p>	CSRの考え方 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント 
G4-50	<p>a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、及びその対応と解決のために実施した手段を報告する。</p>	-
G4-51	<p>a. 最高ガバナンス組織及び役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 固定報酬と変動報酬 <ul style="list-style-type: none"> --パフォーマンス連動報酬 --株式連動報酬 --賞与 --後配株式、権利確定株式 ・ 契約金、採用時インセンティブの支払い ・ 契約終了手当 ・ クローバック ・ 退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） <p>b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織及び役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。</p>	コーポレート・ガバナンス
G4-52	<p>a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にはこの他の関係がある場合には、報告する。</p>	コーポレート・ガバナンス
G4-53	<p>a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。</p>	コーポレート・ガバナンス
G4-54	<p>a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率を報告する。</p>	-
G4-55	<p>a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率を報告する。</p>	-
倫理と誠実性		
G4-56	<p>a. 組織の価値、理念及び行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。</p>	企業理念  CSRの考え方 コーポレート・ガバナンス コンプライアンスの浸透・徹底
G4-57	<p>a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。</p>	コンプライアンスの浸透・徹底
G4-58	<p>a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。</p>	コンプライアンスの浸透・徹底

マネジメント・アプローチに関する開示

G4指標	内容	Web掲載箇所
G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する <ul style="list-style-type: none"> ・ マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ・ マネジメント手法の評価結果 ・ マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 	編集方針 トップコミットメント CSRの考え方

経済

G4指標	内容	Web掲載箇所
側面：経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	-
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	環境マネジメント  CO2を減らす 
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	-
G4-EC4	政府から受けた財務援助	-
側面：地域での存在感		
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	-
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	-
側面：間接的な経済的影響		
G4-EC7	インフラ投資及び支援サービスの展開と影響	特集2 地域社会の課題解決に向けた各国における取り組み 東日本大震災からの復興に向けて健全で持続可能な社会づくりのための社会活動の展開 従業員の自発的な社会活動参加推奨 安全な社会づくりへの貢献
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	環境長期目標 
側面：調達慣行		
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	公正な調達活動

環境

G4指標	内容	Web掲載箇所
側面：原材料		
G4-EN1	使用原材料の重量または量	環境データ 
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	モノづくりにおける取り組み 
側面：エネルギー		
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献

G4指標	内容	Web掲載箇所
G4-EN5	エネルギー原単位	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN7	製品及びサービスが必要とするエネルギーの削減量	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献
側面：水		
G4-EN8	水源別の総取水量	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	-
G4-EN10	リサイクル及びリユースした水の総量と比率	環境データ 
側面：生物多様性		
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	-
G4-EN13	保護または復元されている生息地	-
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリスト及び国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する。	-
側面：大気への排出		
G4-EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 環境データ 
G4-EN20	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	環境データ 
G4-EN21	NOx、SOx、及びその他の重大な大気排出	環境データ 
側面：排水及び廃棄物		
G4-EN22	水質及び排出先ごとの総排水量	環境データ 
G4-EN23	種類別及び処分方法別の廃棄物の総重量	環境データ 
G4-EN24	重大な漏出の総件数及び漏出量	-
G4-EN25	バーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、及び国際輸送した廃棄物の比率	-
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況及び生物多様性価値	-

G4指標	内容	Web掲載箇所
側面：製品及びサービス		
G4-EN27	製品及びサービスによる環境影響緩和の程度	-
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別）	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 モノづくりにおける取り組み 
側面：コンプライアンス		
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	-
側面：輸送・移動		
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	生産活動（調達・生産・物流・販売）における環境への貢献 CO2を減らす  モノづくりにおける取り組み 
側面：環境全般		
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）	環境マネジメント  環境データ  環境会計 
側面：サプライヤーの環境評価		
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	CSR調達の充実
G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、及び行った措置	CSR調達の充実
側面：環境に関する苦情処理制度		
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	環境負荷低減に向けた取り組み 

社会

G4指標	内容	Web掲載箇所
労働慣行とディーセント・ワーク		
側面：雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	雇用の状況
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	-
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	多様性の尊重
側面：労使関係		
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	-
側面：労働安全衛生		
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	雇用の状況
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率及び業務上の死亡者数（地域別、男女別）	職場の安全衛生・従業員の健康管理の充実
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	職場の安全衛生・従業員の健康管理の充実
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	職場の安全衛生・従業員の健康管理の充実
側面：研修及び教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	-
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	働きがいと誇りの追求
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	働きがいと誇りの追求

G4指標	内容	Web掲載箇所
側面：多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	雇用の状況
側面：男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	-
側面：サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	-
側面：労働慣行に関する苦情処理制度		
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	-
人権		
側面：投資		
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	-
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	基本的人権の尊重及び児童労働・強制労働禁止に向けた取り組み推進
側面：非差別		
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	-
側面：結社の自由と団体交渉		
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、及び当該権利を支援するために実施した対策	-
側面：児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、及び児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	基本的人権の尊重及び児童労働・強制労働禁止に向けた取り組み推進
側面：強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、及びあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	基本的人権の尊重及び児童労働・強制労働禁止に向けた取り組み推進
側面：保安慣行		
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	-
側面：先住民の権利		
G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	-
側面：人権評価		
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	-
側面：サプライヤーの人権評価		
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）及び実施した措置	CSR調達の充実
側面：人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	-
社会		
側面：地域コミュニティ		
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	-

G4指標	内容	Web掲載箇所
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	-
側面：腐敗防止		
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	公正な取引・競争の徹底
G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	公正な取引・競争の徹底
G4-SO5	確定した腐敗事例、及び実施した措置	公正な取引・競争の徹底
側面：公共政策		
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	-
側面：反競争的行動		
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数及びその結果	公正な取引・競争の徹底
側面：コンプライアンス		
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額及び罰金以外の制裁措置の件数	公正な取引・競争の徹底
側面：サプライヤーの社会への影響評価		
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）及び実施した措置	-
側面：社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	-
製造責任		
側面：顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	高品質で魅力ある商品・サービスの提供
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制及び自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-
側面：製品及びサービスのラベリング		
G4-PR3	組織が製品及びサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品及びサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品及びサービスの比率	お客様の声に基づいた商品・サービスの開発
G4-PR4	製品及びサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	お客様の声に基づいた商品・サービスの開発
側面：マーケティング・コミュニケーション		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	-
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制及び自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-
側面：顧客プライバシー		
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害及び顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	-
側面：コンプライアンス		
G4-PR9	製品及びサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	-

第三者からのご意見

昨年に引き続き第三者意見を述べさせていただきます。「CSRレポート2015」ではブリヂストンが世界トップシェアを誇るトップランナー企業としての自覚と責任感から、CSRの各分野を丁寧に根気強く取り組まれていることがよくわかります。ブリヂストンは世界150か国以上で事業を展開し、約14万5千人の従業員（うち海外が約8割）を擁する世界企業であり、2014中期経営計画でも重視されている「真のグローバル企業」たることをCSRの取り組みにおいても実践されています。

1. 「グローバル経営人材の育成」について

とりわけ評価できるのが、中期経営計画の重点の一つである「グローバル経営人材の育成」についての取り組みです。今年度は世界中の拠点及び従業員を対象とするキャパシティ・ビルディングを重視され、様々な施策を展開されました。例えば、コンプライアンス教育の好事例を米州や欧州など同じ域内の他のグループ会社と共有し、ベストプラクティスの推進を図られました。また、中国・アジア・大洋州タイヤ事業SBU本社の広報部門が主導し、中国・アジア・大洋州地域で成功事例の共有を行うなど、海外の拠点同士が主体的に域内のグループ会社の能力向上を互いに推進し合いました。更に、ブリヂストンの使命である「最高の品質で社会に貢献」を実現するために不可欠なモノづくり技術の伝承において、1年間の育成期間を経て、タイ人ナショナルスタッフがQAインストラクターとして初認定されました。このように世界中のブリヂストンが一丸となってチームワークを発揮できるように様々な努力を重ねられました。

2. 「グローバルな視点での経営改革の継続」

更に、トップコミットメントで表明されている「グローバルな視点での経営改革の継続」において、技術・ビジネスの両面でのイノベーションを推進されています。例えば、異業種である花王との共同研究により、環境に配慮した低燃費タイヤを開発し、製品化されました。他企業とのパートナーシップによって持続可能な社会を実現するためのこの取り組みは、企業が社会に価値を発揮する事例として特筆に値します。2つの企業、地球環境、消費者という4者のステークホルダーが共にWINの関係になっています。また、本年のレポートにはタイヤ以外の多角化事業（化工品、スポーツ事業、自転車など）に関する記載も増加しました。これはステークホルダーのニーズに応えながら、製品の力によって社会課題解決につなげているというブリヂストンの意欲がよく表れています。

3. CSRレポートでの伝え方

最後に、CSRレポートでの伝え方について提案があります。CSRの取り組みの結果、どんな価値が創出できたかをはっきり伝えていくのはいかがでしょうか。例えば、CSR「22の課題」への取り組みのところでは、何を実施したか（アプローチ）について詳細に述べられています。これはそれぞれの課題に対して何をしたのか、何ができなかったかについては詳しく知ることができます。しかし、各課題に取り組んだことによる成果（パフォーマンス）がどうだったか、そもそもその課題は解決したのか、あるいは、その実施したことによってどんな価値（インパクト）を出せたのか、についてもっと明確に書かれると、ブリヂストンの努力がどう結実したのかが読者に伝わりやすくなると思います。世界の持続的成長を牽引する企業であるブリヂストンが、様々な実施したCSRの取り組みの結果、どんな成果や価値を出せたのかについてこそが、世界中のステークホルダーが知りたいことだからです。今後は社会課題を起点としたCSRの取り組みにシフトしていかれるとうかがっておりますので、取り組んだ成果や創出できた価値を中心としたレポートになることを期待しております。

CSRアジア
日本代表

赤羽真紀子

赤羽 真紀子氏



東日本大震災からの復興に向けて

2011年3月11日の東日本大震災の発生から4年以上が経過しました。改めて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。被災地の一日も早い復興をお祈り申し上げます。

ブリヂストングループでは、被災地の支援を社会的使命と考え、様々な活動に取り組んできました。今後も引き続き被災された方々のニーズや状況に応じた活動を継続していきます。このページでは、ブリヂストングループの2014年度の取り組みについてご報告します。

被災地復興への支援活動（従業員ボランティア）

ブリヂ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2014年末までに計59回実施し、参加者は累計で1,337名（延べ人数）になります。震災発生から4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、ブリヂ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しています。

ブリヂストングループでは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、2014年も継続して従業員ボランティアを派遣しました。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」、「農業再生支援（オーガニックコットン）」を支援するため、ブリヂストングループから有志を募り、2014年は、180名（計11回）の従業員がボランティアとして、活動に参加しました。



福島県いわき市でのボランティア活動（太陽光パネルの設置作業）



農業再生支援（オーガニックコットン）による綿花栽培

夢のつばさプロジェクト

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。

2014年のキャンプは、東京都青梅市にあるブリヂストンの保養所で夏・冬2回開催され、50名の子どもたちが参加しました。



冬キャンプでのクリスマス会の様子

復興支援メニュー&販売会

2014年からは東北の産業復興を応援するため、東北の特産品販売会や本社の社員食堂において東北食材を使用した復興支援メニューを提供する企画を開始しました。2014年は、4回の特産品販売会（計3事業所）と3回の復興支援メニュー企画を実施しました。



本社での岩手県特産品販売会

TOPICS

国内最大の建築用免震ゴムを発売

建物の地震対策には、主に「免震」、「耐震」、「制震」の3つの方法があります。その中で、ブリヂストンは建物内の人や家財と建物に対して安全性が高い免震構造に使用する免震ゴムを継続して開発・販売しています。免震ゴムはゴムと金属を積層させたもので、建物と地面の間に設置され、普段は建物の重量を支え、地震時には揺れを吸収して軽減させる機能を持っています。

ブリヂストンは、建築用免震ゴム（以下、免震ゴム）において、150mクラスの超高層建物（40階超相当）に対応できる国内最大となる免震ゴムを開発しました（※）。従来の商品では、対応できる柱荷重が3,000トンで、主に150mクラスの超高層建物では、建物を設計するにあたり柱の数や配置に制約がありました。ブリヂストンは商品を更に大型化することに成功し、3,800トンの柱荷重に対応可能となり、これまで以上に設計の自由度が向上しました。

ブリヂストンでは、出荷前のすべての免震ゴムに対して試験機を用いた検査を行っておりますが、今回の超大型新商品を検査するため、現有の試験機的能力を大幅に超える、5,000トンの荷重をかけることができる試験機を横浜工場に新たに導入しました。ブリヂストンは更なる品質向上を目指し、建物や家財・人命を守る免震ゴムの積極的な普及活動を進め、皆様の安心・安全を足元から支えていきます。

（※）丸型免震ゴムを対象としたブリヂストン調べ
（2014年12月16日時点）



第12回 プリチストーンこどもエコ絵画コンクールプリチストーン大賞 受賞作品



受賞作品について

プリチストーングループでは、未来を担う子どもたちが、環境について考えるきっかけとなることを目指し、「プリチストーンこどもエコ絵画コンクール」を実施しています。第12回のコンクールでは、「みつけよう おもしろいしぜん」をテーマに全国各地から38,929点の応募がありました。

その中から、プリチストーン大賞を受賞した5作品を紹介しています。

- | | |
|----------------------|-----|
| 【左上】 梁田 菜摘 (やなだ なつみ) | 7歳 |
| 【右上】 開澤 快 (かいざわ かい) | 9歳 |
| 【中央】 八木 喬基 (やぎ たかき) | 9歳 |
| 【左下】 伊沢 直留 (いさわ なおと) | 10歳 |
| 【右下】 内田 百奏 (うちだ ほのか) | 9歳 |
- (年齢は受賞当時)

株式会社プリチストーン

CSR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