

## DE&I

当社グループには、1931年の創業から、1988年の米国ファイアストーン社の買収などを経て、様々な人財を受け入れ、グローバルで多様性を育んできた歴史があり、ビジョン「2050年 サステナブルなソリューションカンパニーとして、社会価値・顧客価値を持続的に提供している会社へ」と成長していく上で、多様性がますます重要になると考えています。「Bridgestone E8 Commitment」を軸とベクトルとして、ブリヂストンとして培ってきたDNAを継承しながら、多様な人財が輝けるような取り組みを加速させています。

当社グループは「グローバル人権方針」においても、DE&Iの尊重を重要な要素として位置づけており、「多様性を重んじ、チームワークと敬意を基盤に、全ての人がその能力を最大限発揮できる」よう、公平な機会を提供するという考えを明確化するために「エクイティ(公平性)」を改訂時に加えています。

### 》 企業文化の融合

当社は、2019年、欧州におけるリーディングデジタルフリートソリューションプロバイダー、Webfleet Solutions (旧 TomTom Telematics) を買収し、フリート(運送)ソリューションビジネスにおける競争力向上に取り組んでいます。ブリヂストンのDNAを共有しながら、買収先企業の文化や多様な価値観を取り入れ、価値創造に繋げています。

### フェムテックプログラム導入

当社では、海外拠点と比べて女性比率、女性基幹職\*比率に課題があることを認識し、女性の採用強化、育児との両立支援等の様々なライフステージに応じて女性が自分らしく働き続けるための定着・活躍支援に加え、女性基幹職登用促進にも注力し取り組んでいます。

また、女性は各ライフステージにおいて、女性ホルモンの影響により様々な健康課題に直面しており、それがパフォーマンスやキャリア形成の阻害要因のひとつとして影響している可能性があると言われてしています。女性だけでなく当社で働く




**Thierry Jakircevic**

Director of Digital Solution Platform  
Planning & Development Div.  
at Bridgestone Corporation

買収直後より、Webfleet Solutions (WFS) の新たな仲間と共に数多くの刺激的なプロジェクトを立ち上げ、協働してきました。実際のプロジェクトを通じて、経営スタイル、仕事の進め方など両社の文化を理解する事で、スムーズな連携・両社の融合に取り組んできました。現在では、様々な地域・異なる文化的背景を持つ仲間が、一つのチームとして日々活躍しています。

また、WFS が長年にわたり培ってきた顧客へのデジタルソリューションを通じた価値提供の経験・ノウハウから学ぶことで、当社独自のデジタルソリューションをより成熟させ拡大する事にも繋げています。

こうした多様な仲間と新たに得たノウハウは、将来に渡り当社のコア事業であるプレミアムタイヤ事業とソリューション事業拡大のための、大きな推進力になると確信しています。

全従業員が女性特有の健康課題に対して正しい知識の理解・習得をすることを推進するため、2022年から当社の東京・小平地区において、全従業員を対象に女性のカラダを理解するセミナー実施も含め、女性特有の健康課題をテクノロジーを活用し解決するフェムテックプログラム  をトライアルで導入、2023年に全社展開しています。これらの取り組みを通じて、誰もがより働きやすく、活躍できる環境整備を進めていきます。

\* 当社の女性基幹職とは、ライン長(幹部層・管理層)、スペシャリスト、主査を指しています。

 [フェムテックプログラム](#)

[www.bridgestone.co.jp/corporate/news/2023042701.html](http://www.bridgestone.co.jp/corporate/news/2023042701.html)

## DE&amp;I

### 》国際女性デー (International Women's Day: IWD)

BSCAPは、2019年から国際女性デー (IWD) 活動を開始し、域内10か国でより体系的かつ一貫したアプローチを通じて啓発活動に取り組んでいます。また、女性のエンパワーメントと功績を称え、ジェンダー平等への継続的なコミットメントを示すためのガイドラインを発行しました。IWDへの毎年の参加は、女性の社会的、経済的、文化的、そして政治的な功績を称えるため、産業界、政府、教育機関、地域団体に支持されており、ジェンダー・イコールの社会実現のため、女性に関する課題への認識を高めるという目的があります。

「行動規範」を多様性の価値の基軸としている当社グループでは、誰もが出身や経歴にかかわらず平等な機会を享受することができる、インクルーシブな文化を醸成するというところにコミットしています。BSCAPの従業員は、各自が仕事の中でよりインクルーシブな環境を実現するために行動することで、ビジネスや企業活動を通して社会における変化を生み出しています。



BSCAPの従業員が参加したIWD啓発ポスター

### 》ナッシュビルプライドフェスティバル

BSAMは、年一回開催されるナッシュビルプライドフェスティバルのプレゼンティングスポンサーを10年以上務めています。ナッシュビルプライドフェスティバルは、米国テネシー州最大のLGBTQIA+のイベントであり、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの人々やその家族の平等な権利に対する意識向上を目指しています。LGBTQIA+コミュニティの歴史、文化、生活に光を当てるこのイベントは毎年開催され、多様な背景を持つ数千人の人々が集まります。

BSAMでは、DE&Iセンターオブエクセレンスの拡大を進めるとともに、多様性を尊重し企業としての強みに繋げるべく、従業員がインクルージョンと自分らしさを発揮することの大切さについて考える機会を促す「Free to Be」運動を推進しており、サステナブルなソリューションカンパニーへの変革に向けた取

り組みを進めています。また、エクイティ&インクルージョンは、持続可能なモビリティ、環境保全などの課題や機会に対応しながら、当社が変革していく上でベクトルとなる8つの価値を示す「Bridgestone E8 commitment」に沿った活動です。



**Ebonee Davis Ifeobu**

Vice President of DE&I at  
Bridgestone Americas, Inc.

BSAMでは、事業を行う社会と同様に、多様性を受け入れるインクルーシブな文化を醸成することに尽力しています。ナッシュビルプライドフェスティバルは、社内外において、個性を受け入れ、自分らしさを最大限発揮してもらうというBSAMのミッションとシームレスに合致しています。私たちが働き、生活する地方をより活性化し、地域社会の多様性を促すこの素晴らしい取り組みに再び参加できることをとてもうれしく思います。

### 》多国籍化と平等なキャリア機会の提供

BSEMIAでは、文化的多様性の活用を進めています。国籍や文化的背景に関係なく、現地のエキスパートが多様な国籍・文化を活かした企業を運営するという構想で、過去8年間に渡る議論を経て具現化したものです。現在では、事業を展開する地域のほぼすべての国籍の人々が、BSEMIAの本社や他の拠点で活躍しています。

また、啓発とコミュニケーション、人材獲得、人材管理、研修と育成、福利厚生領域における様々な活動は、BSEMIAのDE&Iの取り組みのさらなる強化や、マイノリティグループに対する理解と彼ら／彼女らのキャリア機会の向上につながっています。