

環境
社会
ガバナンス
報告

2022



マーク・B. ローテンバック社長兼CEOからのご挨拶

ステークホルダーの皆様へ

なぜこれほどPitney Bowesに情熱を傾けているのか、そう尋ねられるたびに、私は当社の成功を支える核心をお話することになっています。お客様に奉仕すること、そして魅力的でやりがいのある職場環境を創出すること。これこそが長期的な価値を生み出すと私は信じています。持続的な価値を生み出すための近道はありません。また、正しいことを正しい方法で行う、その取り組みを示すことは、他の企業に模範を示すことになるはずで、責任ある行動を取り、倫理的で、インクルーシブな企業であろうとする当社のコミットメントは、組織のトップのみならず、すべての部署のチーム全員に浸透しています。

現在、Pitney Bowesは、小包や郵便物を送る際の複雑な業務を軽減するために、世界トップクラスのテクノロジー、ロジスティクス、ビジネス、金融サービスを提供しています。私たちは、この分野での躍進を誇りに思っており、今後もお客様により良いサービスを提供するためにイノベーションを推進し続けます。同様に、私たちの企業文化に根付いている価値観、倫理観、責任あるビジネス慣行、そして目的を持って前進するアプローチに忠実であり続けることにもコミットします。ESG報告を主要な基準やフレームワークと合わせることで、ステークホルダーの皆様の新たな期待に応えるだけでなく、開示方法や開示内容におけるベストプラクティスを実践します。

創業以来、ダイバーシティ、インクルージョン、エンゲージメントへのコミットメントは私たちチームの歩みの基盤となってきました。当社は、チームメンバーの個性の素晴らしさを受け入れ、安全性とウェルネス慣行を高水準で維持し、すべての人の帰属意識を高めることで、持続的な卓越性と優れたパフォーマンスという文化を推進するよう努めています。現在、世界人口の43%が女性であり、米国の人口の50%近くが非白人です。当社は、会社全体にインクルーシブな環境を実現することを約束しており、取締役会に多様性を持たせ、お客様の多様なニーズに対応するためアクセシブルな製品を設計しています。また、多様なサプライヤ基盤や責任ある調達にも配慮しています。

Pitney Bowesはよりインクルーシブな組織として、ステークホルダーのためにより価値を創造できる、より生産的な企業となります。

私たちはまた、運用およびバリューチェーンからの影響を最小限に抑えるために、環境に対する管理責任の水準を高める必要性を認識しています。これには、2040年までにカーボンニュートラルを達成するという目標も含まれています。この目標を実現するために、当社の拠点および輸送車両におけるエネルギー効率を改善し、再生可能エネルギーの利用を拡大します。それと同時に、私たちは、当社の果たすべき責任が自身の業務だけにとどまらないことも認識しています。当社は先頃、カーボンニュートラルの目標を拡大し、2050年までにバリューチェーンからのスコープ3排出量を含めるようにしました。そのために、私たちはサプライヤの持続可能性への取り組みをより深く理解し、サプライヤのCO2報告に高い精度を求め、持続可能な取り組みを行っているサプライヤと提携することに力を注いでまいります。環境を重視するPitney Bowesは、より効率的で回復力のある企業であると同時に、急速に変化する世界でより繁栄できる企業であると確信しています。

地域社会への奉仕というアプローチもまた、持続的であり、私たちの価値観として不可欠なものです。これは、公平な教育機会へのアクセスを増やすことで、十分な教育を受けていない学区の生徒を支援するという取り組みにも表れています。良いことを成し遂げるために力を合わせるという信念のもと、他の企業に働きかけてFairfield County Business Collaborative for Education Equity (教育公平性のための地域社会のビジネスコラボレーション) を設立しました。わずか3年の間に、コラボレーションの力と、拡張可能で実証に基づいたプログラムに焦点を当てることで、真の変化をもたらすことを目の当たりにしてきました。社会に積極的に関わるPitney Bowesは、人々が働きたいと思う場所であり、お客様や地域社会が長期的にお付き合いするパートナーとして選んでくださる会社です。



この報告書をお読みになれば、Pitney Bowesのチームが何に胸を躍らせているかがお分かりいただけると思います。それは、お客様、従業員、環境、そして地域社会のために正しいことを、正しい方法で行うという情熱です。しかし、我々はゴールに到達したわけでも、現在の状況に満足しているわけでもありません。当社は、すべてのステークホルダーのために目的を持って前進する中で、実行可能なステップを踏み、意義ある影響を生み出すことができるように、企業責任というすでに強固な基盤をさらに強固に構築すべく全力で取り組んでいます。

Mark B. Lautensack



Pitney Bowesの紹介

Pitney Bowes (NYSE:PBI) は、発送・郵送を支援するグローバルな会社であり、フォーチュン500の90%以上の企業にテクノロジー、ロジスティクス、金融サービスを提供しています。世界中の中小企業、小売業、大企業、政府機関のお客様が、郵便物や小包を送る際の複雑さを軽減するためにPitney Bowesを利用しています。

当社の業務



郵送および発送
テクノロジー



郵便および小包
ロジスティクス



金融
サービス

ESGへの取り組み

Pitney Bowesにおける、環境、社会、ガバナンス (ESG) への取り組みは、雇用者、隣人、企業市民としての私たちの願いを反映しています。そのプラスの影響は、当社の包括的な事業の中で生み出されています。当社は環境の持続可能性、従業員の能力開発、従業員の安全、多様性、公平性、インクルージョン、倫理とコンプライアンス、地域社会への参加、慈善活動など、プラスの影響をもたらす機会に焦点を当て、目的を持って行動しています。

人間中心の企業としてお客様、従業員、サプライヤが当社および当社製品と接する際のエクスペリエンスを継続的に向上させるよう努めています。また、私たちが共有する世界を守るため、社会の多様性を反映させるよう努めています。

当社は最高のESG基準に照らして業績を測定し、当社が行う報告を、グローバルレポーティングインデックス (GRI)、国連の持続可能な開発目標 (UN SDGs)、気候関連財務情報開示に関するタスクフォース (TCFD) などの主要な国際ベンチマークに適合させています。当社のガバナンス体制は、こうしたコミットメントをサポートしています。

環境、社会、ガバナンスの説明責任と監督

当社は、周辺の世界に対する責任に取り組むにあたり、クライアント、従業員、投資家、そして当社が事業を展開する地域社会など、さまざまなステークホルダーの視点を考慮します。ステークホルダーに効果的にサービスを提供するために、各分野の責任を監督する管理構造とプロセスを設計しています。これには、Pitney Bowesガバナンス委員会、およびPitney Bowes取締役会全体が含まれます。取締役会レベルでは、特にガバナンス委員会と取締役会全体がこれらの分野における当社の取り組みを監督します。

ESGの注目点

当社が実行したアクション

今後の計画と目標

ガバナンス

取締役会の多様性を維持しながら、取締役会を大幅に刷新しました。

取締役会の多様性を引き続き確保します。

環境の管理責任

2040年までに事業活動におけるカーボンニュートラルを達成するという従来の目標に加え、2050年までにバリューチェーンのカーボンニュートラルを実現するという目標にもコミットしています。

当社は、2025年までに50%の再生可能電力を達成することを目指しています。

チームの歩み

Pitney Bowesでの学習を一元化し、キャリア経験を強調するためにPBユニバーシティを開設しました。

PBユニバーシティを活用し、クラス最高の学習とキャリア経験をPitney Bowesで提供し続けます。

社内のさまざまなオンラインサイトおよびパートナーの外部サイトを活用したデジタル戦略を通じて、ダイバーシティとインクルージョンの取り組み、ベストプラクティス、および情報の可視性と範囲を拡大しました。

Pitney Bowesのダイバーシティ、インクルージョン、エンゲージメントに関するグローバルな対話とフォーカスを維持し、インクルージョンとハイパフォーマンスの文化を推進していきます。

メンタルウェルビーイングの支援を拡大および改善しました。

私たちは、一人ひとりがあるままの自分で働くことができるインクルーシブな企業文化を確立する中で、健康とウェルビーイングを推進し続けます。

毎日の安全に関するハドルトレーニングやその他の定期的な研修プログラムを刷新しました。また、安全に関する会話を日々の業務ミーティングに取り入れています。

これらすべてを2023年に継続し、研修の内容は適宜更新します。



ESGの注目点

当社が実行したアクション

責任ある調達

サプライヤダイバーシティマネージャーをフルタイムで雇用しました。

お客様体験

お客様体験の継続的な強化に尽力しました。総合的なお客様満足度が向上しました。

地域社会への影響

恵まれないコミュニティを支援するため、識字率向上と教育を提唱しています。

今後の計画と目標

Tier IIの育成と事業目標に重点を置き、サプライヤダイバーシティプログラムをさらに発展させます。

目的を持った、お客様中心の取り組みの優先し、お客様をあらゆる活動の中心として位置づけていきます。受賞歴のある、お客様中心のイノベーションスキル構築プログラムなどの取り組みを通じて、当社の企業文化をさらに強化していきます。

当社は、使命と目的が私たちのそれと一致する組織との有意義な協力関係を促進し続けます。



ガバナンス

このセクションの内容

- 概要
- 主要なコーポレートガバナンス慣行
- 価値観と倫理
- リスク



ガバナンス

「正しいことを、正しい方法で行う」というPitney Bowesの基本的価値観は、お客様、従業員、投資家、地域社会を含むステークホルダーとのすべての関わりにおいて、私たちの指針となるものです。当社のガバナンス慣行では、信頼を育むための説明責任、監督、健全な経営理念に重点を置いています。

倫理とコンプライアンス
に対するPitney Bowes
のアプローチの根幹



トレーニングと助言の提供



倫理問題に関する定
期的な話し合い



コンプライアンスの監視
と説明責任の履行



倫理問題の調査と対処



取締役会の独立したリーダーシップ、説明責任、監督機能を強化する主要なコーポレートガバナンス慣行

考え抜かれた取締役会の構成	
✓	さまざまな視点を持つ、多様で高度なスキルを備えた取締役
✓	8名の独立した取締役には、女性4名、黒人取締役2名、ヒスパニック系またはラテン系取締役1名が含まれ、高い多様性を持つ取締役会となっている
独立性	
✓	議長とCEOを分離し、独立した議長に確固たる義務と責任を課す
✓	CEOを除くすべての取締役が独立している
✓	当社の従業員である取締役は2名以内にすべきであるという方針がある
✓	取締役会におけるエグゼクティブセッション
株主の権利	
✓	競争相手のない取締役選挙での多数決
✓	毎年の取締役選挙
✓	憲章改正の多数決基準
✓	定款改正の多数決基準
強力なコーポレートガバナンス慣行	
✓	取締役およびCEOに対する株式の保有と維持のための有意義なガイドライン
✓	取締役および役員による当社株式のヘッジおよび担保を禁止する方針
✓	取締役の定期的な参加による迅速かつ積極的な株主エンゲージメント

取締役会の構成、取締役の資格、取締役会の更新

取締役会は、幅広い経験を持つ多様な人材を揃えることの重要性を認識しています。この目的は、株主に代わって経営を監督するのに必要な包括的スキルを取締役に持たせるためです。さらに取締役会は、誠実さ、倫理的行動、健全な判断力、利益相反を回避しながら取締役会の活動に十分な時間と注意を払う能力など、各取締役は一定の資質を有すべきであると考えています。取締役会およびガバナンス委員会は、取締役および指名候補者の資格を個別に評価するほか、取締役会の全体的な構成に照らし合わせた評価も行います。

Pitney Bowesの取締役会は非常に多様性に富んでいます。取締役9人のうち4人が女性、2人が非白人、1人がヒスパニック系またはラテン系です。取締役会議長は女性であり、取締役会の4つの委員会のうち3つの委員会で女性が委員長を務めています。取締役会のメンバーは、財務の専門知識からeコマースやロジスティクスの経験、投資家の視点に至るまで、多様な経歴とスキルを持ち合わせています。

取締役委員会

取締役会の監査委員会、役員報酬委員会、財務委員会、およびガバナンス委員会は、それぞれ完全に独立した取締役で構成され、それぞれの委員会の定款で明確に定義された責任を負っています。監査委員会は、当社の財務報告基準および慣行、ならびに社内財務統制を監視して、取締役会によって確立されたポリシーおよび目標の遵守を確認します。役員報酬委員会は、役員報酬ポリシーおよびプログラムを担当します。財務委員会は、財政状態および資本構成を審査し、重要な財務方針および活動を評価します。ガバナンス委員会は、通常取締役会の後継者育成計画を監督し、取締役会選挙に候補者を推薦し、取締役会の委員会のメンバー、役割のあり方、および議長を推薦します。さらに、執行委員会は、委員会定款の記載に則り、定例取締役会の合間に発生し得るあるあらゆる業務に対処することができます。

リスク監督における取締役会の役割

取締役会は、リスクを監督する責任を負います。経営陣は、エンタープライズリスク管理 (ERM) を担当します。これには特定と軽減計画が含まれます。会社には、企業およびその事業運営全体にわたるリスクの特定、評価、監視、対処を行うためのERMプログラムが用意されています。各エンタープライズリスクの説明、評価、軽減計画、およびステータスは、マネジメント「リスクオーナー」および監督マネジメントリスク委員会を含む経営陣によって、作成および監視されます。

価値観と倫理

法律や政策が常に変化する中、当社はお客様、従業員、投資家、ビジネスパートナー、そして地域社会との誠実で公平かつ尊重し合う関係を維持することに全力を尽くしています。会社が求める行動基準を認識できるようにするだけでなく、成功に必要なツールを身につけるための定期的な教育と研修を従業員に提供しています。当社のトレーニングプログラム、方針、行動規範、報告と相談の手段、経営陣によるサポートは、従業員が困難な状況下で正しい判断を下すために必要な指針を提供します。シニアリーダーは、これらの行動の模範を示し、誠実さという企業文化に対する個人的なコミットメントを実証することが求められます。年次研修には、シニアリーダーが倫理の重要性を論じ、倫理に関連する問題をどのように乗り越えてきたかを語る動画が含まれます。また、当事業や当社を取り巻く世界の変化と、それらが倫理とコンプライアンスにとって何を意味するのかについて、一歩離れた立場で定期的に検討し、倫理とコンプライアンスのプログラムを進化させていきます。2022年には、ソーシャルメディアの使用とセクシャルハラスメントに関するトレーニングモジュールが追加されました。

行動規範

[Pitney Bowesのビジネス慣行ガイドライン](#)は、当社の行動規範であり、世界中の全従業員に対して当社のポリシー、法律、期待される行動を概説しています。法律に準拠した行動は期待される最低水準であり、従業員は最高の倫理基準に従って行動することを期待されています。公開している行動規範には2つのバージョンがあります。1つは米国に拠点を置く従業員向けで、もう1つはそれ以外の国々に拠点を置く従業員向けです。国際バージョンは複数の言語で提供されています。その目的は、できるだけ多くの従業員が自国語で読めるようにすること、

法的要件と文化的慣例の違いに対応することです。当社は最近、行動規範をより参照しやすく改定し、倫理チームに寄せられる問題や質問に対応する内容を追加しました。

倫理およびコンプライアンス検証委員会

当社の倫理およびコンプライアンス検証委員会は、定期的に会議を開催して、業務に影響する規制要件を当社の各部署が遵守しているかどうかを監視し、そのためのサポートを提供しています（たとえば、公共事業の契約や製品コンポーネントの廃棄に適用される規制など）。委員会は、社内の業務機能と事業部門にまたがるシニアリーダーで構成されています。委員会は、各事業部門のシニアリーダーと会議の場を持ち、リーダーたちが担当部門内のコンプライアンスに関する議論に不可欠な役割を果たすようにします。これらの会議を通じて、コンプライアンスの各分野について個人が説明責任を負うことが徹底され、コンプライアンスを管理するための適切なプロセスの配備が確保されます。さらに、このような会議は、コンプライアンスは正式なコンプライアンス担当者だけでなく、全従業員の責任であるという考え方をサポートするのに役立ちます。別途設けられている検証委員会は、労働および雇用に関連する倫理とコンプライアンスの問題に重点的に取り組んでいます。

人事と倫理のシニアリーダーも毎月会合を開き、傾向や具体的な事柄について知識を共有しています。こうした会議によって、それぞれのチームが全社的な傾向を把握し、視点を共有することができます。同様に、倫理セキュリティチーム、安全チーム、損失防止チームも毎月会合を開き、共通の問題について話し合い、部門横断的なレベルの可視性を提供し、情報を共有しています。

トレーニング

当社は、毎年、教育およびトレーニングを提供し、会社が期待する行動を従業員が認識・理解できるようにしています。研修にはさまざまなコンテンツ提供方法を使用しており、個々の従業員グループのニーズに合わせてカスタマイズしています。トレーニングセッションでは、全従業員が対象の標準コースと、従業員の役割と責任に基づくグループ別の専門トレーニングの両方で、コンプライアンス関連のトピックを取り上げています。たとえば、グローバルeコマース事業や事前仕分けサービス施設では、時間給の従業員向けに特別に設計された研修を提供しています。

また、倫理とコンプライアンスという重要な要素を強化するための再教育コミュニケーションも提供します。新しく加わった従業員は、各自の職務に関連した入門的なコンプライアンストレーニングを受け、その翌年は、従業員全般向けのコースに登録されます。このサイクルによって、従業員が定期的に重要な要件を確認することができるように促します。毎年のトレーニング資料は、多言語で提供されています。

相談と報告手段

当社は、従業員に倫理的な問題への対処に助言を求めること、および不正行為の疑いや実際の不正行為を報告することを奨励し、透明性と説明責任を促進しています。当社の倫理ヘルプラインは、サードパーティの管理者により、年中無休24時間体制で運営されています。問題があれば、従業員はヘルプラインに（現地法で認められている限り匿名で）電話して報告するか（140の言語に対応）、オンラインで報告できます。また、グローバル倫理およびコンプライアンス部門に直接連絡するか、ウェブページの報告機能、書簡、電話、機密扱いの電子メールを使用して連絡することもできます。従業員は、上司、または人事、法務、監査部門のメンバーに問題を報告することもできます。グローバ

ル倫理およびコンプライアンス部門は、法律またはポリシーに違反している可能性のある行いの申し立てのすべてを速やかに検証し、申し立てを適宜調査します。調査により申し立てが裏付けられた場合は、適切かつ一貫性のある懲戒処分が適用されます。また、受け取った報告を定期的に確認して、傾向を特定し、発生した問題の種類についてシニアリーダーに教育を行い、研修を改善するなどの方法で、プロセスを継続的に改善しています。

リスク

エンタープライズリスク管理 (ERM)

当社には、企業リスクを特定および監視し、適切な行動計画を通じて軽減プログラムを管理するための正式なERMプログラムがあります。当社の戦略、業務、事業環境、その他の要因に照らして想定されるリスクを検討し、定期的に更新しています。事業横断的な経営陣で構成されるリスク運営委員会が、この内容を毎年評価します。また、取締役会全体またはその委員会のいずれかが、リスクの特定、評価、管理に関する方針とプロセスを検証します。このように特化した多層的なERMプロセスは、当社が株主のために価値を創出し、維持し、実現する上で欠かせないツールとなっています。

当社のERMプログラムには、ESG監督に関連する特定のリスクも含まれています。ESGは、毎年のERMプログラムの一環として、ガバナンス委員会および取締役会全体に提出されます。さらに、監査委員会は財務および外部報告に対する監視の一環としてESGを考慮し、役員報酬委員会はシニアリーダーに対する評価の一環としてESGを考慮します。

プライバシーとサイバーセキュリティ

ERMプログラムの要素の1つが、プライバシーとサイバーセキュリティの管理です。Pitney Bowesは、従業員、お客様、パートナーの個人情報および機微情報のプライバシーを保護することを最優先事項としています。当社の目標は、プライバシーリスクを最小限に抑え、社内規則および法律上の義務を果たし、効果的なデータ管理を実践することによって、進化を続けるデジタル経済における革新性と信頼性を促進することです。プライバシーを製品の設計に組み込み、共有情報に関する選択肢をお客様に提供し、データの使用方法について透明性を維持しています。

当社は、欧州連合の一般データ保護規則を含む世界各地の多数のプライバシー関連法および規制を遵守しています。このような法律にはさまざまなバリエーションがあるため、当社はプライバシーとデータを保護するために原則主義のアプローチを採用しています。これらの原則は、適用法を遵守して公正かつ適切にこの情報を収集、使用、開示、保存、アクセス、転送、または破棄するための統一された慣行を伝えるものです。

シニアエグゼクティブで構成される、当社のプライバシーおよびサイバーセキュリティ運営委員会が、これらの取り組みを監督しています。また、取締役会全体だけでなく、シニアリーダーからなるリスク運営委員会、取締役会の監査委員会とも協力して、プライバシーリスクとリスク軽減計画の検証を行っています。

環境の管理責任

このセクションの内容

- 環境の管理責任
- カーボンニュートラルへの進展
- 環境に対する当社製品の影響の軽減
- 環境パフォーマンス



環境の管理責任

責任ある企業市民としての私たちの役割は、この地球上のすべての生命が依存している自然のシステムを保護し保全するために、これまで以上の努力をしなければならないということです。このために、当社は、事業が環境に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、特に気候関連のリスクと持続可能性に重点を置いて考慮しています。

当社は、製品とサービスの開発、変更、納入におけるこれらの要素に注意を払っています。また、情報とアイデアを共有し、会社の戦略、製品、運営を環境的持続可能性の観点から見直します。



2040年までに事業活動において、2050年までにバリューチェーンにおいて**カーボンニュートラル**を達成するというコミットメント



63%

環境問題の調査結果におけるサプライチェーンの割合



43.7%

当社のエネルギーのうち再生可能資源の割合



当社が影響を及ぼす課題、当社の事業やステークホルダーにリスクとなる可能性のある課題、および短期、中期、長期にわたって目に見える前進を遂げる可能性のある課題に特に注目しています。これらには以下が含まれます。

- 当社の業務で（主に郵便物や小包の仕分けを行う事業所や輸送車両など）エネルギーを使用することによる炭素排出の影響のほか、バリューチェーン、サプライヤ、お客様全体での炭素排出量の影響
- 当社の事業で生産または使用される物理的な商品の影響（主に業務の一環として使用されるSendTech製品と梱包）

温室効果ガス排出量ネットゼロの経済という長期的ビジョンにも、当社のビジネスモデル、目標、戦略は適合しています。これらの目標を達成し、成長と環境の持続可能性を実現するため、当社は業務とサプライチェーンの効率化に着実に取り組み、既存および開発途上のグリーンテクノロジーの利用に力を入れています。当社のアプローチは、当社の業務に適したグリーンテクノロジーの早期導入と、継続的なテクノロジーの進化に伴う変化を活用する柔軟性を組み合わせたものです。

当社には長い革新の歴史があり、当社はそれによって新しい状況への適応を幾度となく可能にしてきました。持続可能性サービスのイノベーションは、このアプローチの一例です。今日、当社ではこの同じ精神でネットゼロの課題に取り組んでいます。

これらの問題を前進させるという私たちのコミットメントを強調するために、次の目標を策定しました。



以下の対策によって、当社事業におけるカーボンニュートラル目標（スコープ1および2）を2040年までに達成すること

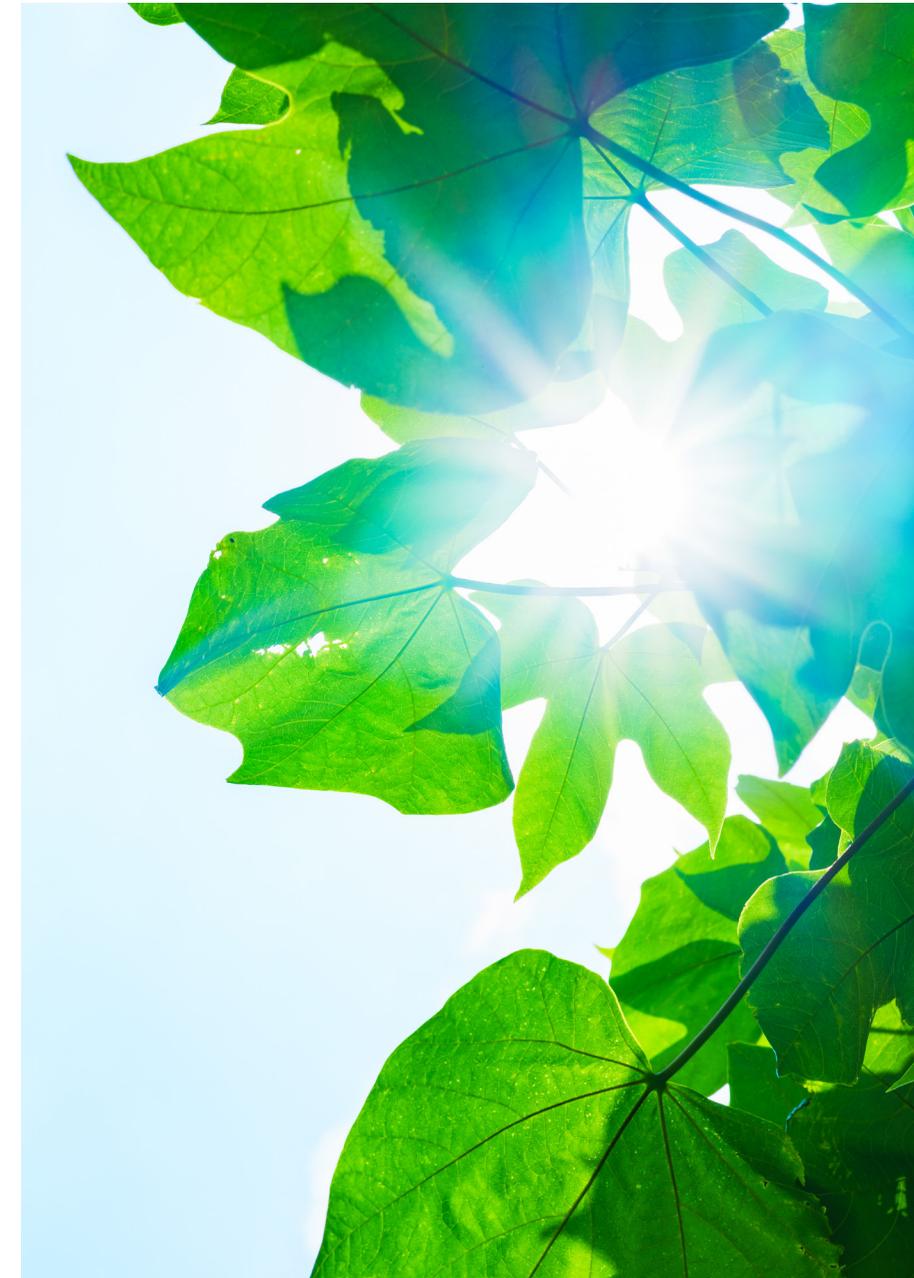
- 拠点と車両での効率的なエネルギー使用
- 再生可能エネルギーの利用拡大
- 残った炭素排出量の相殺

以下の対策によって当社の製品が環境に与える影響を軽減すること

- 当社のSendTech製品の持続可能なライフサイクル
- 責任ある梱包
- 廃棄物の影響を最小限にする

以下の対策によって、当社事業におけるカーボンニュートラル目標（スコープ3）を2050年までに達成すること

- サプライヤの持続可能性に関する取り組みについて理解を深める
- サプライヤのCO2報告の精度を高める
- 持続可能な活動に取り組むサプライヤと提携する



報告フレームワーク

当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)、GRI (グローバルレポーティングイニシアチブ)、および国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) の下で報告基準を統合する新たな取り組みなどのフレームワークに則り、外部情報を開示しています。TCFDとGRIの開示要求事項の整合性については、[付録](#)を参照してください。

当社が追跡する気候指標



2022年には、2019年の基準値と比較して、収益に正規化した**CO2排出量16.5%削減**を達成しました (スコープ1+2の市場ベース) (CO2/収益100万ドル)。



2022年には、スコープ1と2 (市場ベース) の絶対排出量を2019年の基準値に対して**7.8%**削減しました。



2025年までに電力の**半分**を再生可能エネルギーから調達するという目標にコミットしました。



2022年には、再生可能エネルギー証書 (REC) を含む新しい契約を通じて、再生可能電力のシェアを29.7%から**43.7%**に増やしました。



2050年までにバリューチェーンのカーボンニュートラル化を目指すという新たなコミットメントを支援するため、当社はサプライヤーが独自の気候変動目標を設定し、より持続可能な社会を目指すよう奨励しています。



2022年には、サプライチェーンの価値ベースで**63%**の環境問題を調査し、ロジスティクス業者から受け取るスコープ3のCO2排出量報告書を**24%**に増やし、CDPの情報開示を強化しました。



2022年には、スコープ3排出量を2021年 (スコープ3排出量を報告した最初の年) の基準値と比較して**15%**削減しました。

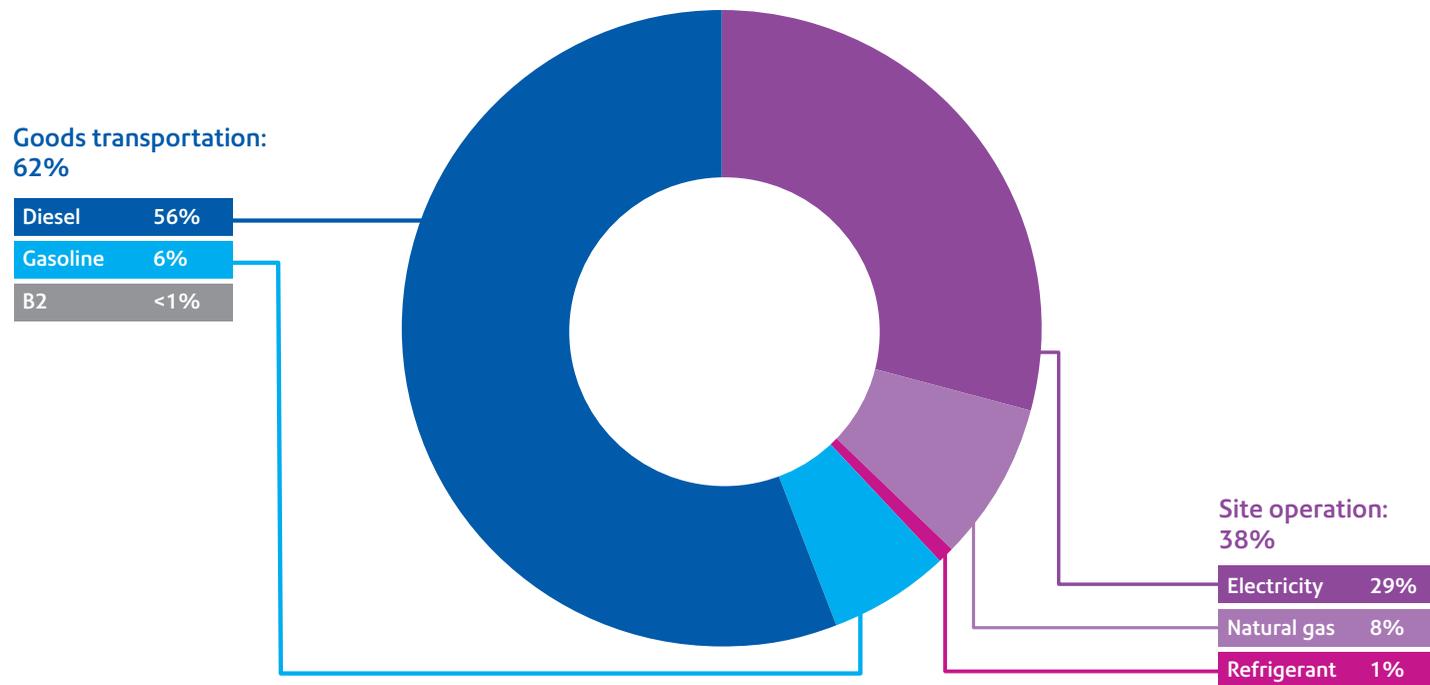


USA Todayの「America's Climate Leaders 2023」(アメリカの気候リーダー) リストに掲載されました。

カーボンニュートラルへの進展

当社は、2020年企業責任報告書において、2040年までに事業におけるカーボンニュートラルを達成することを約束し、その目標を達成するための戦略を定義しました。この約束は、長年の努力が形となって現れたものであり、正しいことを、正しい方法で行うという当社の価値観を具現化するものです。

排出源ごとのCO2 – 2022年



当社の事業活動におけるCO2排出量の絶対値（スコープ1および2の市場ベース）は前年比で0.7%減というわずかな減少となりましたが、スコープ3の排出量は15.3%減少し、2021年から2022年にかけてCO2排出量全体で14.1%の削減となりました。2020年まで単一のCO2排出源として最大だったのは、当社の事業所における電力使用に伴う排出量でした。当社は、2020年後半に再生可能資源から電力を調達する戦略を実施し、2021年以降それを加速させ、2022年もそのペースを維持しました。これにより、この種のCO2排出量は、2019年の基準値と比較して52%と大幅な削減を達成しました。同時にPitney Bowesは、ロジスティクス車両フリートの拡大に焦点を置いて、eコマース対応企業へと戦略的変革を推進してきました。その結果、2021年から2022年

の事業活動における最も重要なCO2排出源は、輸送車両および個人用車両におけるディーゼル燃料とガソリンの使用となり、それが当社の事業によるCO2排出量の約62%を占めました（スコープ1および2の市場ベース）。第2位の排出源は、事業所でのエネルギー使用（主に電力）で、CO2排出量の約29%を占めています。これら2つのカテゴリの排出量を、収益比でも絶対量でも削減することが、当社の第一の長期目標であることに変わりはありません。

当社の事業所におけるエネルギー使用によるCO2排出量（市場ベースのスコープ2に天然ガス、燃料油、冷媒のスコープ1を加えた平方フィートあたりの量）は、主に低炭素エネルギーの調達戦略により、2021年比で16.3%、2019年の基準値比で50.8%改善し続けています。3年連続で事業所におけるエネルギー使用量が改善され、1平方フィートあたりのエネルギー使用効率が向上した後、2022年には1,000平方フィートあたりの全エネルギー使用量が14.13MWhから14.57MWhへと若干悪化しましたが、それでも2019年の基準値を19.7%下回っています。



対応	年	気候変動スコア	サプライヤーエンゲージメント評価スコア
気候変動	2022	B	A-
気候変動	2021	B	B
気候変動	2020	C	B-

当社が最近行った用地取得の一部は、主な暖房源として天然ガスが好んで使用される地域だったため、一部の電力使用が天然ガスに入れ替わりました。この用地取得で不動産面積が1.1%増加したため、天然ガスの使用量が12.8%増加し、電力使用量もわずかですが2.6%増加しました。

2022年には、121,600平方フィート近くの従来型照明を、必要に応じてモーションセンサー制御を備えたエネルギー効率の高いLED照明に変更したほか、すでにLEDが設置されている新たなスペースを取得し、この技術を使用している施設を約520万平方フィートに拡大しました。また、引き続き、必要に応じて効率性の高いHVACユニットと高速ファンを追加し、空調ユニットを補完する効率的な直接冷却を行うことで省エネを実現しました。

当社は長年にわたり、二酸化炭素排出量を削減するための短期目標を設定し、その目標に対する進捗状況を報告しています。2020年には、2025年までに収益比で8%削減するという短期目標を設定し、4年早い2021年にその目標を達成したことを報告しました。現在は2019年を基準として、2025年までに8%の絶対的削減を実現することを目指しています。2040年までにカーボンニュートラルを達成するという長期目標に加え、2050年までにスコープ3排出量でカーボンニュートラルを達成するという新たな長期目標を発表した当社は、これらの大きな目標に向かうための適切な短期目標を検討してきました。その調査の中で、2つのことが明らかになりました。第一に、技術と選択肢です。グリーン電力や電気自動車などにみられるように、技術は進化し続け、選択肢も広がっています。第二に、さまざまな規制や法律（カリフォルニア州のアドバンスドクリーンフリート規制など）が短期目標を設定していることです。この事実を鑑み、当社は新たな短期目標を別途定めるのではなく、短期的な法規制要件に焦点を当てながら、二酸化炭素排出量の削減を継続していくこととしました。継続的なレビュープロセスを通じて、ベストプラクティスと法規制の進化を確認しながら、短期目標の設定を再検討します。



効率的なロジスティクスフリート

輸送とロジスティクスは、当社のグローバルeコマース事業と事前仕分けサービス事業の重要な構成要素であり、550台を超える商用動力車、バン、トラック、トラクターからなるフリートを擁しています。これらの事業は成長を続けており、フリートの規模も拡大すると予想しています。そのため、当社は環境的な観点から今後もフリートのさらなる効率化に取り組んでいきます。

当社は、ロジスティクス業務の成長における重要な構成要素として、エネルギー源の多様化と代替エネルギーの利用が必要であることを認識しています。2022年に、当社は引き続き、フリートでの持続可能燃料（たとえばバイオディーゼルとディーゼルを2%と20%混合した燃料など）の使用量を増やしました。また、トラックの電化における技術進

歩も積極的にモニタリングしています。技術の急速な進化とフリート電化に関連する業務上の考慮事項を踏まえ、当社は業務におけるパイロットプログラムの実施、結果の分析、他社の経験から学びに重点を置き、電化戦略の改善に取り組んでいます。たとえば、適切な充電ステーションを備えた事業所の1つで、ヤードトラックをディーゼルから電気に切り替え、この技術をテストし、この導入を拡大させる可能性を検討しています。

これらはいずれも、事業を拡大しながらカーボンニュートラルを達成するための当社の長期戦略の重要な要素です。当社は、新しい技術と効率性の高い社内フリートキャパシティを追加することで、部門キャパシティあたりのCO2排出量を削減しながら、増加するお客様をサポートできるネットワーク能力を確保していきます。

近年、最適な傾斜のボンネットとグリル、エアデフレクター一体型バンパー、エアロダイナミックミラー、アップードアシール、一体型アンテナなど、省エネのための改良をトラックの設備に施しました。2020年以降、当社が追加したトラックはすべて、車両前面からエンジンコンパートメントに入る空気を減らす牽引フックカバーと、フロントガラス周りの気流を改善するAピラーデフレクターを装備しています。これらの新車両は現在、当社の商用車保有台数の60%以上を占めています。

車両のアイドリングはエネルギー効率を低下させるため、当社では、厳格なポリシー、目標、ツール、監視能力を備えてアイドリング削減を図っています。規定の時間を超えたアイドリングを防止するために、当社の車両には自動エンジン停止システムが装備されています。同様に、アイドリングによる無駄な燃料消費を最小限に抑えるために、長距離寝台車に補助動力装置（APU）を装備しています。さらに、燃料消費量、燃料コスト、炭素排出量、稼働時間、アイドリング時間などの正確な運用データと持続可能性データを提供するテレマティクスをフリート全体に導入しました。同時に、経路最適化ソフトウェアを使用することで、経路距離と移動時間を最小限に抑えることができました。また、燃料購入カードの利用を拡大し、持続可能性やその他の効率性評価で使用するデータの品質と可視性を向上させています。

これらの取り組みの結果、当社のトラクターフリート（クラス8b）の平均燃料消費量は改善し続けており、2021年の1ガロンあたり8.06マイルから、2022年には1ガロンあたり9.24マイルへと向上しました。効率化対策を進めていますが、保有車両数が増加したことにより、社内の輸送活動に関連するCO2排出量は前年比で11%増加しました。ただし、輸送に関連する外部バリューチェーンにおける排出量は14.5%減少し、社内外のロジスティクス業務に関連する排出量全体では12.8%の減少となっています。

米国EPA SmartWay メンバーシップ



2022年、Pitney Bowesは所有するフリートに関して、米国EPA SmartWayプログラムへの参加を継続しました。SmartWayは、貨物の輸送効率を測定、評価、改善することで、企業によるサプライチェーンの持続可能性の向上を支援します。2004年に開始されたこの自主的な官民プログラムは、以下のメリットをもたらします。

- サプライチェーン全体で燃料使用量と貨物排出量に関する情報を追跡、文書化、共有するための、包括的で広く認知されたシステムを提供します。
- 企業がサプライチェーンの持続可能性の向上とコストの削減を実現できるように、より効率的な貨物輸送業者、輸送モード、設備、運用戦略を特定および選択できるように支援します。
- 高度な燃料節約技術の利用を促進することで、輸送に関連する排出量を削減します。

個人用車両の効率

当社のカスタマーサービス担当者と営業担当者は、お客様のニーズを満たすために、ほとんどの時間、外回りをしています。その際に現地のポリシーに応じて個人所有の小型乗用車かPitney Bowesの社用車を運転します。当社は現在、ヨーロッパ数か国でハイブリッド車と完全電気自動車のテストを実施し、この技術が従業員の具体的な業務要件をどのようにサポートできるかを検証しています。その結果、個人用車両の平均排出量は152gCO2/kmから150gCO2/kmに改善されました。

事業所での再生可能エネルギーの利用拡大

再生可能エネルギー証書（REC）をバンドルした電気契約のグリーンリテールプログラムを通じて再生可能資源から電力を調達する当社の拠点数は18に増えました。私たちはこの大幅な増加を誇りに思っています。2020年、グリーンリテールプログラムでは、当社のグローバルコマース事業および事前仕分けサービス事業内の6つの事業所で、再生可能エネルギー契約を通じて約10,375MWhの再生可能電力を調達しました。2021年には、再生可能資源由来電力の量が2倍超の25,093MWhとなり、再生可能資源関連の電力の割合は29.7%になりました。2022年は目標に向かって前進を続け、再生可能資源から電力を供給する拠点をさらに増やし、その電力量を37,940MWhに増加させました。これは、電力消費量全体の43.7%に相当します。当社は、2025年までに再生可能エネルギーを約50%にするための対応として、エネルギー市場が自由化されている州（再生可能エネルギーが容易に利用できる場所）にあるすべての拠点で再生可能エネルギーを調達することにコミットしており、この目標達成に向けて急速に前進しています。Pitney Bowesは、敷地内に再生可能発電設備を設置するために社内の不動産チーム、地主、電力会社、専門的なサードパーティなどのステークホルダーと緊密に協力し、再生可能エネルギーの使用と提供を高める次の段階に積極的に取り組んでいます。現在、いくつかのプロジェクトが設計段階にあります。



Pitney Bowesは、長期にわたってグリーン電力パートナーシップに参加しています。これは代替エネルギーの開発と購入の促進を目的として、米国環境保護庁（EPA）との間に結ばれた業界パートナーシップです。2022年も引き続き、当社はこの重要な官民パートナーシップの発送カテゴリーで常任企業パートナーを務めました。

炭素排出量の相殺

当社では、自社の戦略に沿って、まずはエネルギーの効率的な使用に重点を置くことで消費量の削減につなげ、次に再生可能資源由来の電力シェアを増やすことに重点を置いています。カーボンニュートラルを達成する戦略の一環として、カーボンオフセットプログラムはこうした取り組みを補完するためにも、引き続き必要であると考えています。

スコープ3 GHG排出量：

2年前、当社は2040年までにカーボンニュートラルを達成するというコミットメントを発表しました。この目標を設定することで、環境と持続可能性への強いコミットメントを明確にし、二酸化炭素排出量の削減、グリーン電力の使用拡大、電気自動車への移行に向けたロードマップを計画することができました。この報告書で、2050年までにバリューチェーン（スコープ3）におけるカーボンニュートラルを実現するという新たな目標を発表できることを誇りに思います。私たちがこの

目標を明示しているのは、当社の炭素排出量が、自身の事業活動（スコープ1および2）と、取引先からの輸送および製造、さらには製品の使用中や使用後の段階での炭素排出の両方から生じていることを理解しているからです。この指標のおかげで、社内の持続可能性目標に注力するだけでなく、プロバイダと提携して二酸化炭素排出量の改善に共同で取り組むことができます。25年以上先の目標に向かう中で、未知の部分が多くあることは否定できません。しかし、グリーンテクノロジーや電気自動車、そのサポートは今後も改善され、他社もより持続可能な事業運営や製品を目指して努力を続け、持続可能性に関する情報や対話は今後も継続されるでしょう。当社はこの初期段階からサプライヤーと緊密に協力してその環境戦略を理解し、その内容を踏まえた上で持続可能な未来へのコミットメントを共有する企業との提携を深めていく予定です。当社は時間をかけて、サプライヤーの業績に関する情報をより詳細かつ直接的な形でCO2排出量と削減戦略に反映させることを目指しています。このアプローチはすでに実を結んでおり、ロジスティクスパートナーがCO2排出量の直接報告を行う割合は、2021年の19%から2022年には24%に増加しました。この分析を、戦略的なサプライヤー選定の意思決定につながる将来の改善行動計画に反映させるつもりです。

当社のバリューチェーンにおける主なCO2排出源には、以下の主要活動が含まれています。

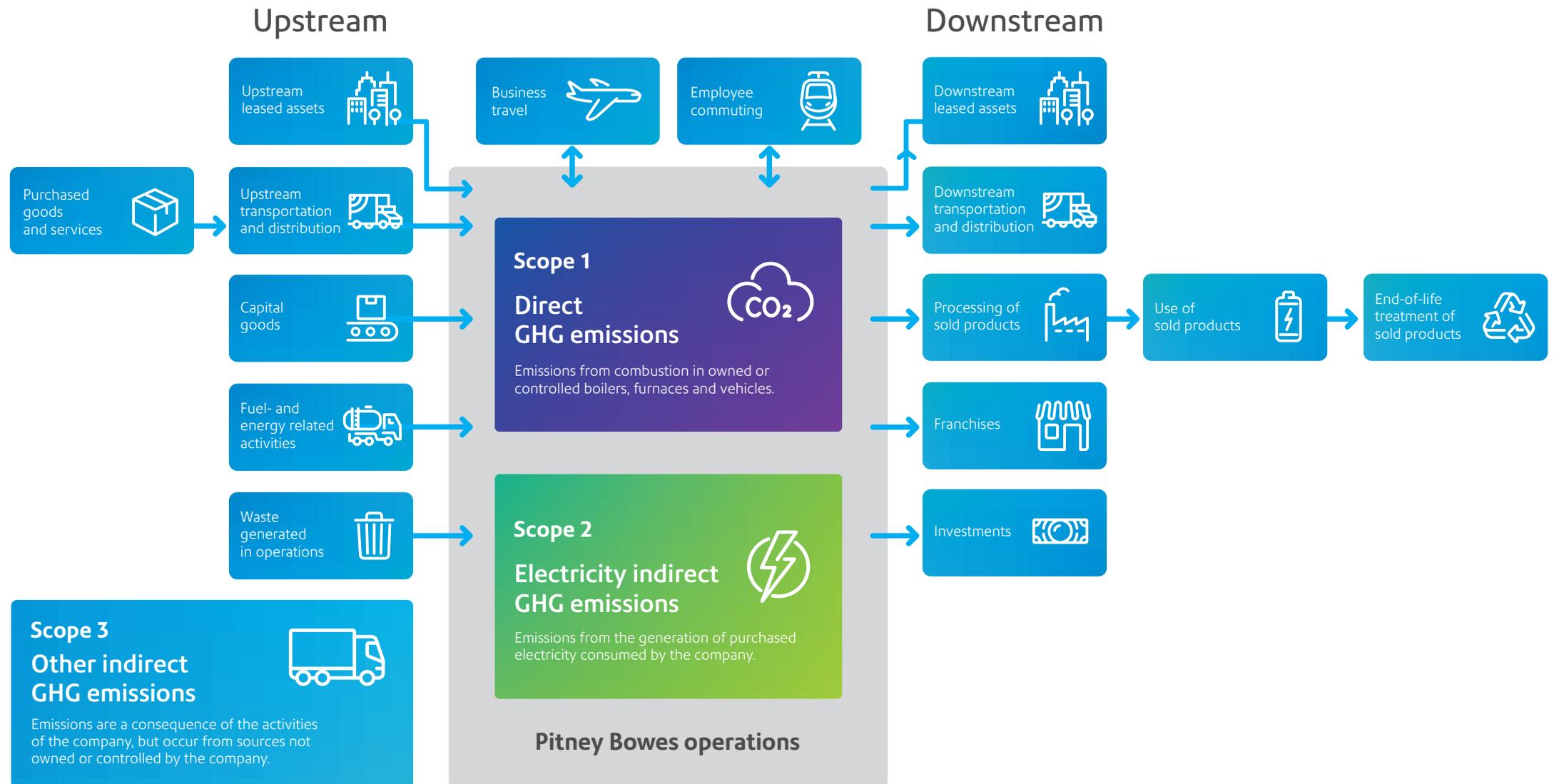
- 陸上輸送や国際海上/航空輸送などの外部ロジスティクス活動
- 製造から、お客様による電力使用、および最終処分に至るまでの、SendTech機器のライフサイクルへの影響
- 従業員の飛行機での出張や通勤など、当社の業務に結び付いた活動



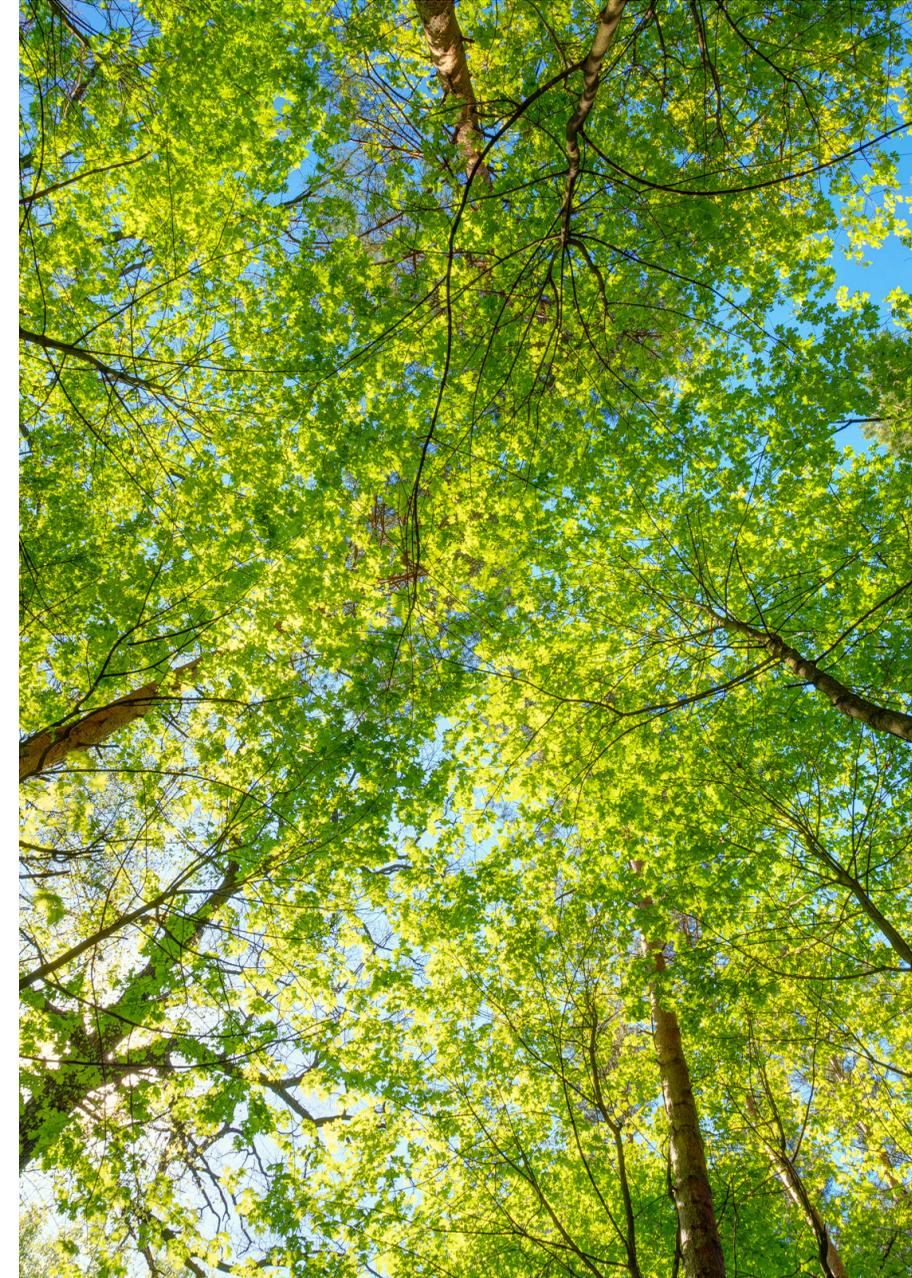
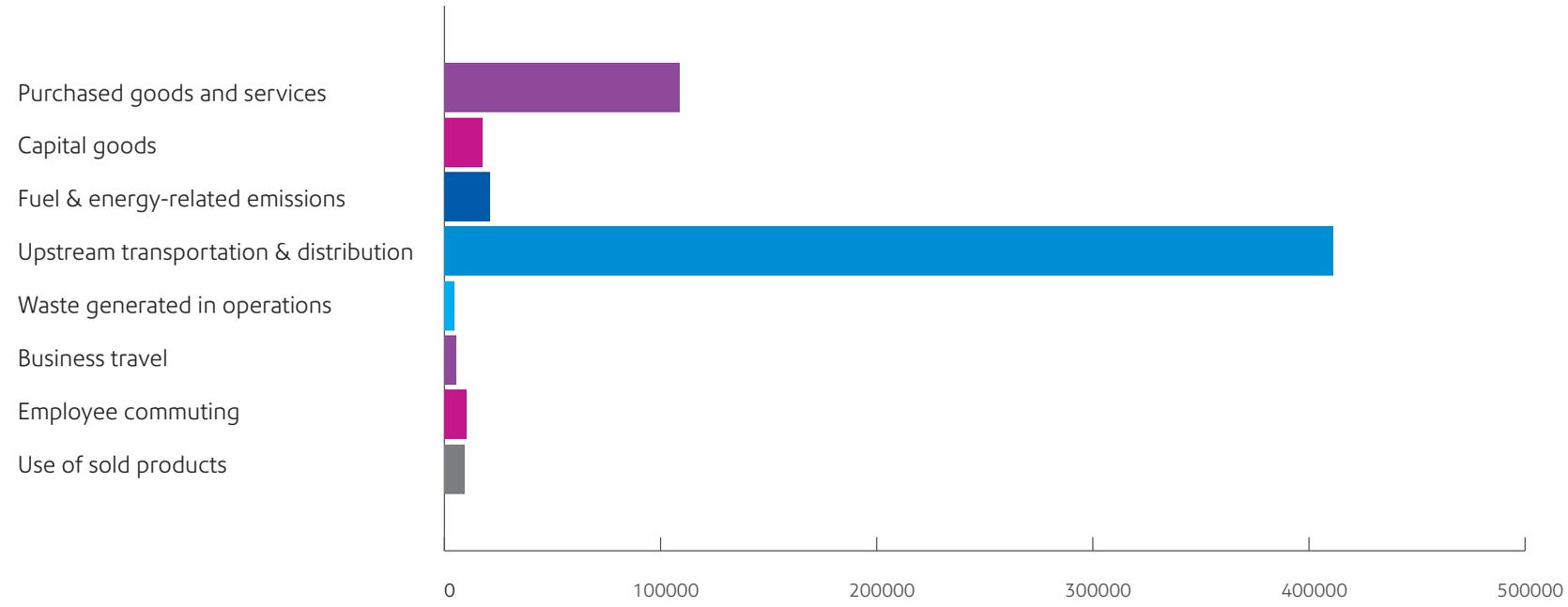
お客様のサポート

Pitney Bowesは、CDPサプライチェーンプログラムを通じて、長年にわたり排出量レポートに対するお客様のニーズをサポートしていますが、2023年にはそれをさらに一歩進める予定です。具体的には、グローバルeコマース事業のお客様にPitney Bowesを介した発送の影響をより正確に理解していただくため、独自のCO2排出量計算機をリリースします。この新しいツールは、PBネットワークを利用した米国内発送の各小包のCO2排出量を計算できます。これで得られる重要なデータにより、お客様はスコープ3報告書の精度を高めることができます。お客様に適切なツールを提供することで、Pitney Bowesは引き続きお客様のサステナビリティプログラムに貢献します。

Pitney Bowesのスコープ1、2、3

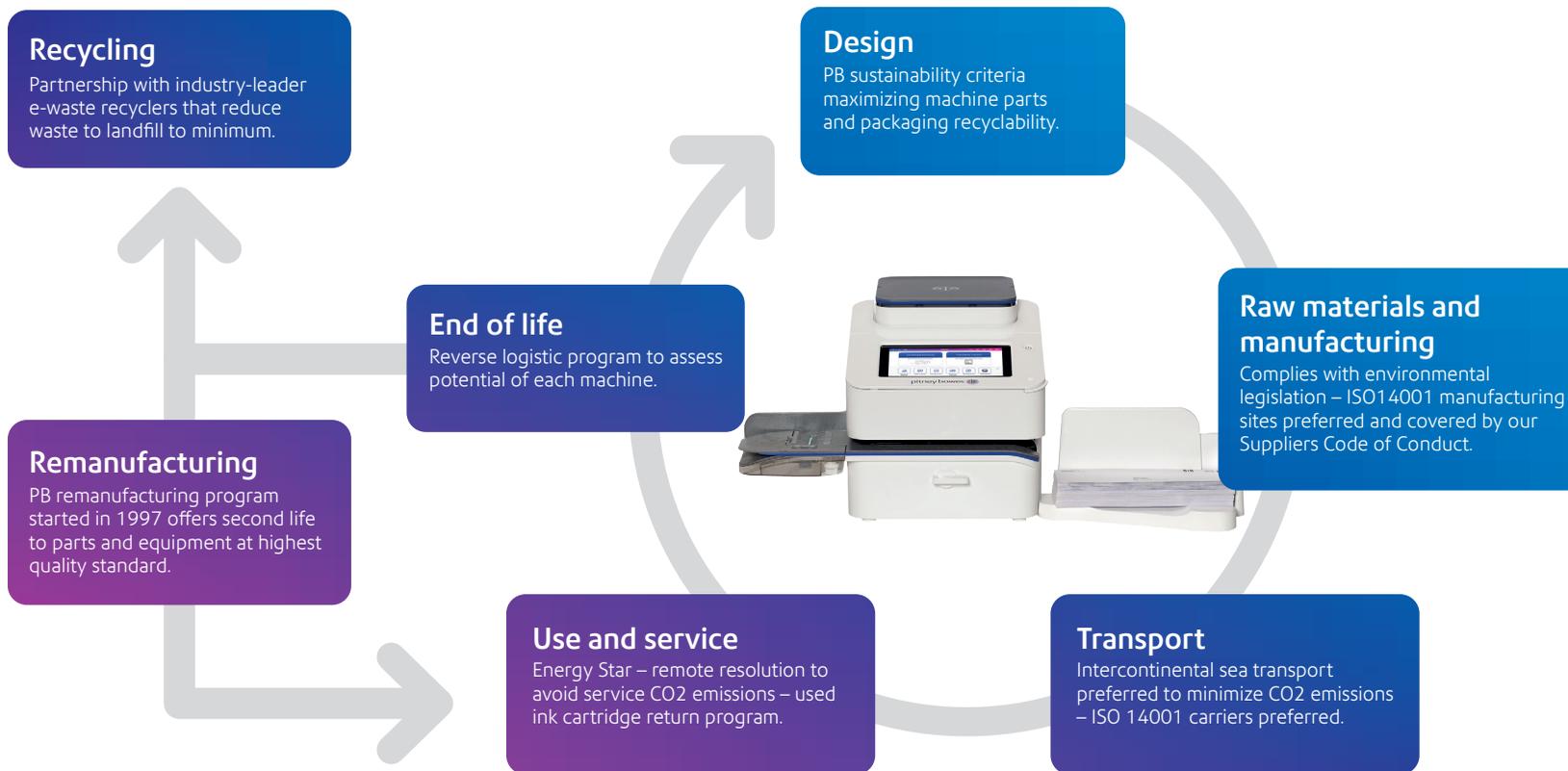


カテゴリ別スコープ3 GHG排出関連度



環境に対する当社製品の影響の軽減

Pitney Bowesの持続可能な発送ソリューション



製品の持続可能なライフサイクル

当社は、郵送と発送を容易にするためのさまざまな機器をお客様に提供しています。当社は、初期コンセプトから製造、輸送、使用、再生、再利用、廃棄後のリサイクルまで、これらの製品のライフサイクル全体を通じて製品の環境への影響を軽減することに取り組んでいます。

省エネ製品設計

当社はENERGY STAR®（国際エネルギースタープログラム）のパートナーとして米国政府の厳しい環境基準に裏付けられたエネルギー効率の高い製品を提供しています。当社のSendPro製品ファミリー（SendPro MailStation、SendPro Cシリーズ、SendPro Pシリーズ、最新のSendPro MailCenter）のほか、デジタル郵便システムとイメージング機器の多くがエネルギースター認定です。当社の画期的なイノベーションであるPitneyShip™ Cubeは、史上初のスケールを内蔵したラベルプリンターで、これもエネルギースターに認定されています。このプログラムは、お客様は当社の機器を使用する際の電気使用量の削減に役立つため、CO2排出量の削減に貢献しています。

製品の環境コンプライアンス

当社は、自社製品が適用される環境基準に準拠していることを保証するための厳格なプロセスと手順を定めています。これらのコンプライアンス基準をサプライヤ行動規範、サプライヤ契約、エンジニアリング基準、製品仕様に組み込んでいます。サプライヤに対しては、コンプライアンスを監視するために使用するデータベースに関連データを入力することを要請しています。また、お客様に提供する情報が正確で最新であることを保証するため、主要サプライヤと定期的に打ち合わせを行い、当社のインクに含まれる化学成分の再分類などの問題を含め、持続可能性と規制の問題に対応しています。

REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) は、人の健康と環境を有害な化学物質への暴露から保護することを目的とした欧州連合の規則です。他の多くの国でも同様の法律が制定されています。REACH高懸念物質 (SVHC) を含んでいる可能性のあるPitney Bowes製品については、EHS@pb.comにお問い合わせください。当社の製品コンプライアンスチームは、Pitney Bowesブランドの化学製品が会社の安全性要件を満たし、適切に輸送し、最新安全性データシートを備え、規制報告用に適切に追跡管理されていることを保証するための審査と承認を担当しています。また、サプライヤと協力して、毒物学分野の進歩を製品の製造方法と提供方法に取り入れています。

持続可能な調達

Pitney Bowesには、上流 (アップストリーム) と下流 (ダウンストリーム) の両方に、サービスプロバイダと材料メーカーからなる大規模で複雑なサプライチェーンがあります。サプライヤの環境への影響を理解し、それを最小限に抑えるためにパートナーシップを組むことは、当社自身の環境への影響を最小限に抑える戦略の重要な要素です。先に述べたようなサプライヤを調査する活動もその戦略の主要な要素の一つです。この調査は、昨年 of 支出額で当社のサプライヤの63%を対象に実施されたもので、サプライヤのCO2排出量の報告プロセス、カーボンニュートラルの目標を公表しているサプライヤ、目標を達成するための戦略などのトピックを取り上げています。2022年には、ロジスティクスサプライヤから直接提供されるCO2排出量データの割合が2021年と比較して5パーセントポイント (19%から24%) 増加しました (米ドル支出で測定)。

当社のサプライヤ行動規範は、直接的な協議を超えて、当社がこのような関係を選択し維持する上でサプライヤに期待する環境持続可能性のレベルを定めています。当社の定期的な対話、調査、レビューは、当社の期待が満たされていることを確認する一助となります。このような話し合いの中で、CO2排出を含む環境への影響、天然資源の使用やリサイクル素材の使用の可能性といった業界固有の影響を確認できます。これは、たとえば植樹などの自然に根ざしたソリューションを通じて影響を最小限に抑制または環境を回復する取り組みを促進、特定、サポートする機会でもあります。

当社の2022年の活動の一例として、インクカートリッジの材料に使用済みの再生プラスチックを使用し始めました。これによりバージン原料を節約しています。

ISO14001認定

環境保護のベストプラクティスを推進するため、当社は世界的に高く評価されている環境規格ISO14001に基づく環境管理システムを採用しています。当社のシステムは1997年以降、英国でISO14001認証を取得しています。

循環経済製造業

循環経済 (サーキュラーエコノミー) とは、米国環境保護庁 (EPA) によって、素材や製品、サービスを可能な限り長く循環させ続ける経済モデルと定義されています。Pitney Bowesは、1987年に革新的なサイト「コピー機再生センター」を開設したのを皮切りに、製品の再生とリサイクルの取り組みには長い歴史を持っています。それ以降、当社は米

2022年、当社は23,000ユニット以上を再生し、725,000ポンド以上の廃棄物をリサイクルから再利用に転換しました。

国、カナダ、ヨーロッパの各地にセンターを設置し、お客様から回収した製品の再生、部品の再利用、リサイクルを行っています。私たちは継続的にプロセスを改善し、より優れた持続可能なソリューションを生産環境にもたらします。たとえば、2022年には新しい生産設備に投資し、スクリーン周りのプラスチック部品を廃棄して新しいものを購入するのではなく、再生して再利用できるようにしました。現在の再生拠点であるインディアナ州の中央流通センター (CDC) では、お客様のリース終了時にPitney Bowesはメーターを回収しています。これらの機械はそれぞれ検査され、性能、コンプライアンス、現在の需要、お客様の期待といった確固たる基準に基づいて、再生可能かどうか評価されます。

再生可能と選別された機械は解体されます。各部品はクローズドループの水ベースの洗浄プロセスで洗浄され、個別に検査されてから、完全な機械に組み込まれます。この工程が終わると、Pitney Bowesの最高の品質基準を満たした認定中古機がお客様に提供されます。

明らかに摩耗の影響を受けている部品、たとえばローラーやベルトなどは再利用できず、交換が必要になります。Pitney Bowesは、再利用できる部品数を最大化するために完璧な再生プロセスを導入しており、「認定中古品」に自信を持っています。当社のベストセラーのCシリーズのような機械では、通常、重量比で約87%の部品を再利用しています。

当社のグリーン再生サイクル



責任ある梱包

Pitney Bowesは、eコマースロジスティクスの世界的リーダーとして、社内業務と発送の両方で梱包を義務付けています。当社は、段ボールベースの梱包を信頼できる持続可能なパートナーから調達し、Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC: 森林認証プログラム)、Sustainable Forestry Initiative® (SFI®: 持続可能な森林イニシアチブ)、Forest Stewardship Council® (FSC®: 森林管理協議会)などの、外部機関によって認定された材料を使用していることを実証できるサプライヤを優先的に選択しています。これらの組織は、森林資源の持続可能な管理に貢献し、生物多様性の保護を支援しています。

当社の外部梱包は通常、使用後にリサイクルされる(PCR) 資源を25~35%含む段ボールで作られています。当社の内部梱包は種類が豊富で、郵便料金計器とインサーターに発泡スチロール(EPS)を使用せず、PCRパルプ100%の段ボール製のインサーターに置き換えるなどの対策を講じて、内部梱包の改善に努めてきました。より多くの衝撃吸収インサートを必要とする重い機器には、現時点ではリサイクルできない材料を使用していますが、その構造的性能によって保護が確保されるため、EPS梱包よりも必要な材料が少なくて済みます。

また、業務で使用する梱包材も改善しています。ゲイロード(パッケージが入ったパレットを包む保護段ボール)を再利用し、再利用率をさらに高めるプログラムを導入しています。USPSの主要パートナーとして、Pitney Bowesの事前仕分けサービスでは、トレイ、パレット、スリーブなどのUSPS再利用可能取り扱い資材を完全に統合し、郵便ネットワークの廃棄物を最小限に抑えています。

当社の製品と事業は、生物多様性や水に重大な直接的影響を与えませんが、段ボールベースの梱包材の調達は、生物多様性と水に対する当社の主要な間接的影響を表しています。当社のエンジニアは、梱包の機器保護能力を損なうことなく、梱包の環境パフォーマンスを改善することに熱心に取り組んでいます。

廃棄物の影響を最小限に抑える

当社は持続可能な廃棄物管理の実践に取り組んでいます。当社が最も頻繁にリサイクルしている素材は、混合リサイクル品、段ボール、混合電子機器のカテゴリに分類されます。

当社は各国の廃棄物処理業者の選定には細心の注意を払っており、ISO14001などの第三者環境認証を取得している組織を優先しています。これにより、当社の廃棄物は持続可能な廃棄物管理を実践している信頼できる組織によって処理されていることが保証されます。

2022年には、廃棄物業者と提携してデータ管理を改善し、各事業所の前年比進捗状況を比較するための一元的な拠点を開発できました。



Pitney Bowesには、ロジスティクスセンター、オフィス、再生拠点の3つの異なるタイプの施設があります。施設のタイプによって発生する廃棄物の流れが異なるため、それぞれの施設に最適な方法で廃棄物を管理するようにしています。

1. ロジスティクスセンターでは最も多くの廃棄物が発生しますが、その大半は無害な段ボールベースの梱包材とプラスチック製シュリンク包装材です。事業所内でのゲイロードの再利用を優先し、廃棄物削減のため、お客様にはその返却を奨励しています。効率的に再利用できない段ボールは、段ボールの使用量が特に多いグローバルeコマース事業部門に設置されている、当社の総合段ボール梱包設備とリサイクルプラットフォームを使用して処分されます。2022年には、これらの現場機能によって再生された段ボールの量は、前年比で約2倍となりました。年間で4,202トンの段ボールを回収しました。段ボールは当社で最も多く排出される廃棄物の1つであるため、ベアラーを増設して段ボールのリサイクル能力を強化しました。このプログラムによってリサイクルされたダイボールは、2021年に1,745トン、2022年には3,087トンに増加しました。
2. 当社の事業所では、紙、コンピューター、関連する消耗品の使用に伴う少量の廃棄物しか発生しません。当社は、地域のリサイクル活動を通じて環境への影響を最小限に抑えています。データを収集するのは、当社が廃棄物収集を管理している事業所のみです。
3. 当社の再生工場は、廃棄物の排出量が2番目に多い場所です。この拠点では、循環経済へのコミットメントに沿って、お客様のリース終了時に機器を受け取り、再生しています。発生する主な廃棄物は、電子機器、プラスチックおよび金属です。こうした廃棄物を責任を持って管理するため、当社では部品や機械を可能な限り小さな構成要素まで分解し、さまざまな種類の廃棄物の分別と適切な処理

を促進しています。当社は、鉄や非鉄金属、プラスチック、電子機器など、材料を種類別に分類するために、物理的な分別や機械的な粉砕、その他のプロセスを使用する責任あるリサイクル業者と協力しています。廃棄物は可能な限りリサイクルし、再生原料として使用するよう努めています。これにより、バージン原料を抽出するのに比べて、エネルギーと資源を節約することができます。リサイクルが不可能な場合は、廃棄物を処理するためのエネルギー回収プロセスを検討しますが、埋め立て処分される廃棄物についてはゼロを目指しています。

廃棄物総量に対するリサイクル廃棄物総量の割合を示す当社の転用率は53%です。

日常業務では、有害廃棄物はほとんど発生しません。当社のエンジニアリング研究開発チームは、溶剤やエアゾールなど少量の製品を生産しています。各事業所では、回収とリサイクルを促進するために規定されたEPAカテゴリの「ユニバーサル廃棄物」に分類される廃棄物（さまざまな施設でよく発生するランプやバッテリーなど）が出されます。これらは当社の有害廃棄物カテゴリには含まれませんが、EPAの規制に従い、報告では他の相応のカテゴリに含まれています。

これには、当社のお客様の名においてPitney Bowesが処分した有害廃棄物、たとえば、当社のロジスティクスネットワークに滞留しているが、第三者が合法的に所有している不要品などは含まれません。

また、従来の事業に起因する過去の修復作業から生じた有害廃棄物も除外されます。

段ボール4,202トン

段ボールは当社で最も多く排出される廃棄物の1つであるため、ベアラーを増設して段ボールのリサイクル能力を強化しました。

このプログラムによってリサイクルされたダイボールは、2021年に1,745トン、2022年には3,087トンに増加しました。



PitneyShip™ Cube包装の持続可能性パフォーマンス

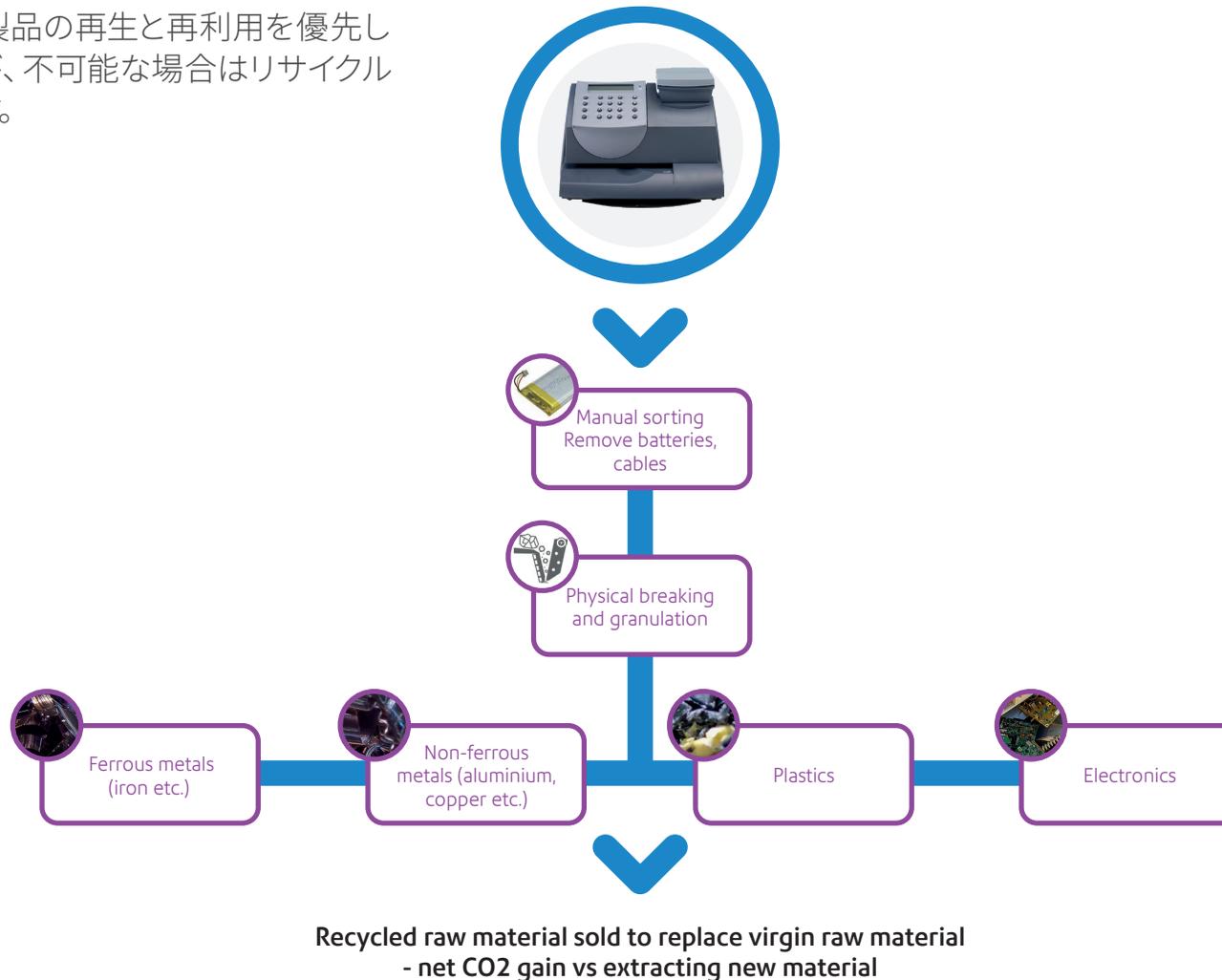


リサイクル可能物

2022年全体で、段ボール4,202トン、電子廃棄物2,086トン、混合リサイクル物1,036トン
を回収しました。

当社の発送および郵送機器の耐用年数終了に伴うリサイクル原料の回収

当社では製品の再生と再利用を優先していますが、不可能な場合はリサイクルも行います。



インクカートリッジのリサイクル

Pitney Bowesのハードウェア発送デバイスでは、独自のインクカートリッジを使用しています。使い終わった後、ほとんどのお客様は他の電子機器廃棄物と一緒に責任を持って廃棄しています。しかし、廃棄物処理の流れの中で廃棄できない、あるいは廃棄することを好まないお客様もいます。そのため、当社ではカートリッジを現地の施設に返却できるオプションを用意しています。このような施設はほとんどの国にあり、カートリッジの責任ある廃棄を可能にします。

水の使用

当社の再生業務では、再利用可能と判断された部品を、水ベースの洗浄剤を使用して徹底的に洗浄します。水の使用量を最小限に抑えるため、作業はクローズドサーキットで行われ、水は可能な限り再利用されます。しかし、当社の機器の性質上、発生する廃水の多くは印刷エンジンに含まれるインクによって着色されています。確実に責任ある廃棄物管理を行うため、当社はこのこの廃水を回収し、専門の業者に送って処理してもらっています。

また、同じ拠点で、シーリングソリューションE-Z Seal®を製造するのにも水を使用しています。当社はこのような水の利用が環境に何らかの影響を与えることを認識しており、重大にはならないよう配慮しています。さらに、当社の施設は水ストレスの少ない地域に位置しており、責任を持って水を使用し、無駄を最小限に抑えるための措置を講じています。

水不足に直面する地域が増えている中、この貴重な共通資源のより良い管理に貢献することが重要だと考えています。これが、今年から新たに水に関する指標を報告することになった理由です。

環境パフォーマンス

会社の実績

	2017年	2018年	2019年	2020	2021	2022
スコープ1 (CO2換算メートルトン)	27,273	28,660	30,478	34,211	40,614	45,060
スコープ2拠点ベース (CO2換算メートルトン)	48,723	47,924	41,241	35,368	30,620	32,724
スコープ2市場ベース (CO2換算メートルトン)	61,681	39,537	37,958	34,177	22,921	18,011
絶対排出量：スコープ1および2排出量市場ベース (CO2換算メートルトン)	88,954	68,197	68,436	68,388	63,535	63,071
総収益 (100万ドル)	2,784	3,212	3,205	3,554	3,674	3,538
企業効率の強度比：収益あたりのスコープ1および2排出量市場ベース (MTCO2e/収益 (100万ドル))	31.95	21.23	21.35	19.24	17.29	17.83
スコープ3						
購入した商品とサービス					131,107	108,907
資本財					31,871	17,527
燃料およびエネルギー関連アクティビティ					20,363	21,270
上流の輸送と流通					481,071	411,108
業務で発生する廃棄物					3,316	4,654
出張					3,671	5,454
従業員の通勤					10,377	10,079
上流のリース資産					該当なし	該当なし
下流の輸送と流通					該当なし	該当なし
販売した製品の処理					該当なし	該当なし

環境パフォーマンス

会社の実績 (続き)

	2017年	2018年	2019年	2020	2021	2022
販売した製品の使用					12,894	9,310
販売した製品の使用終了時処理					該当なし	該当なし
下流のリース資産					該当なし	該当なし
フランチャイズ					該当なし	該当なし
投資					該当なし	該当なし
スコープ3の合計 (CO2換算メートルトン)					694,670	588,309
直接および間接的な二酸化炭素総排出量 (MTCE) (スコープ1、2、3)					758,205	651,380

拠点の実績

	2017年	2018年	2019年	2020	2021	2022
拠点面積 (カレンダーで正規化された平方フィート)	5,919,046	7,249,251	6,802,827	8,006,252	7,818,621	7,907,448
拠点効率の強度比： 1,000平方フィートあたりのスコープ2市場ベース排出量 (MTCO2e/1,000平方フィート)	10.42	5.45	5.58	4.27	2.93	2.28
拠点効率の強度比： スコープ1 (天然ガス、燃料油、冷媒) + 1,000平方フィートあたりの スコープ2市場ベース排出量 (MTCO2e/1,000平方フィート)	10.82	5.96	6.15	4.72	3.61	3.02

エネルギー調達実績

	2017年	2018年	2019年	2020	2021	2022
購入または取得した電力の総消費量 (MWh)	115,600	116,295	102,341	90,583	84,565	86,780
バンドルされたRECの合計 (MWh)				4,493	21,399	31,688
バンドルされていないRECの合計 (MWh)				5,882	3,694	6,252
RECを通じて調達された再生可能電力の割合*				11.5パーセント	29.7パーセント	43.7パーセント

*当社のRECの購入および報告の方法が2020年に変更され、バンドルされたRECとバンドルされていないRECが区別されるようになりました。

フリートの実績

	2017年	2018年	2019年	2020	2021	2022
移動排出源からのスコープ1のCO2排出量 – B2、B20、ディーゼル、E85、E100、LNG、メタノール、プロパン、ガソリン (MTCO2e)	24,923	24,998	26,628	30,572	35,281	39,157
車両の燃料使用量 – ディーゼルとガソリンの合計 (ガロン*)	2,419,031	2,447,232	2,603,767	2,980,880	3,425,426	3,868,974
フリート効率の強度比						
トラクターの燃料消費量 (1ガロンあたりのマイル (MPG*))			6.2	7.6	8.06	9.24
トラックの燃料消費量 (1ガロンあたりのマイル (MPG*))			10	10.3	10.66	12.67
バン (ディーゼル) の燃料消費量 (1ガロンあたりのマイル (MPG*))				14.5	23.76	28.04
バン (ガソリン) の燃料消費量 (1ガロンあたりのマイル (MPG*))			9.8	9.8	15.22	15.03
個人用車両のメーカーCO2排出量平均値 (gCO2/km) **					152	150

*米国ガロンおよびMPG

**個人用車両のCO2排出量測定単位が、2021年にUS MPGからgCO2/kmに変更され、フリートの電気自動車配備に対応できるようになりました。

再生

	2017年	2018年	2019年	2020	2021	2022
ユニット数	-	-	-	-	20,569	23,329
総重量(トン)	-	-	-	-	312	329

水の使用

	2017年	2018年	2019年	2020	2021	2022
水データでカバーする拠点の割合(%)	-	-	-	-	-	17
水データでカバーする面積の割合(%)						42
水の使用量(ガロン)						17,020,000
対象の敷地面積1平方フィートあたりの水使用量(ガロン/平方フィート)						5.1

2022年リサイクル可能物

	リサイクル可能物	合計 (トン)
リサイクルされない非有害廃棄物	都市廃棄物 (ゴミ) *	6,382
リサイクルされた非有害廃棄物	段ボール	4,202
	電子機器	2,086
	混合したリサイクル可能物	1,036
リサイクルされた総量		7,324
有害廃棄物	エンジニアリング研究開発 (焼却済み)	0.1
廃棄物総発生量 ゴミ、リサイクル、有害物質		13,707
廃棄物転用率		53%
廃棄物強度比： 収益100万ドル当たりの廃棄物総発生量 (トン)		3.87

社会

このセクションの内容

- チームの歩み
 - ダイバーシティ、インクルージョン
および従業員のエンゲージメント
 - 採用と能力開発
 - 安全性
 - 心身の健康
- 責任ある調達
- お客様体験
- 地域社会への影響



チームの歩み

当社の企業文化は、私たちはどのように協力し、互いにどのように接し、すべてのステークホルダーのためにどう尽くすべきかを考えるものであり、会社のあらゆる側面に表れています。

個人としても集団としても、あらゆるレベルの意思決定で指針となっているのは、正しいことを、正しい方法で行うという価値観です。この核となる価値観を実践することで、当社は多様で包括的かつ革新的な職場を育んでいます。つまり、すべての従業員の独自の人生経験、視点、貢献が、安全で協力的な環境の中で評価される職場を創出しています。

このセクションでは、当社のグローバルチームと、ダイバーシティとインクルージョン、従業員エンゲージメント、採用、能力開発、安全性、そして従業員の福利厚生、健康およびウェルネスに対する目的意識を持った当社のアプローチを紹介します。従業員が活躍し、すべての能力を発揮できる豊かな職場を創出している背景を説明します。



49%

米国の人口のうち
非白人が占める割合



43%

世界人口のうち
女性が占める割合



施設内にアスレチック
トレーナーが常駐。
さらに拡大予定



48か所(4か国)で同日中に
ウォーキングイベントが開催
され、合計**2,700万歩**以上
を達成

従業員エンゲージメント調査



従業員参加率は世界の高業
績企業を**8%上回る**



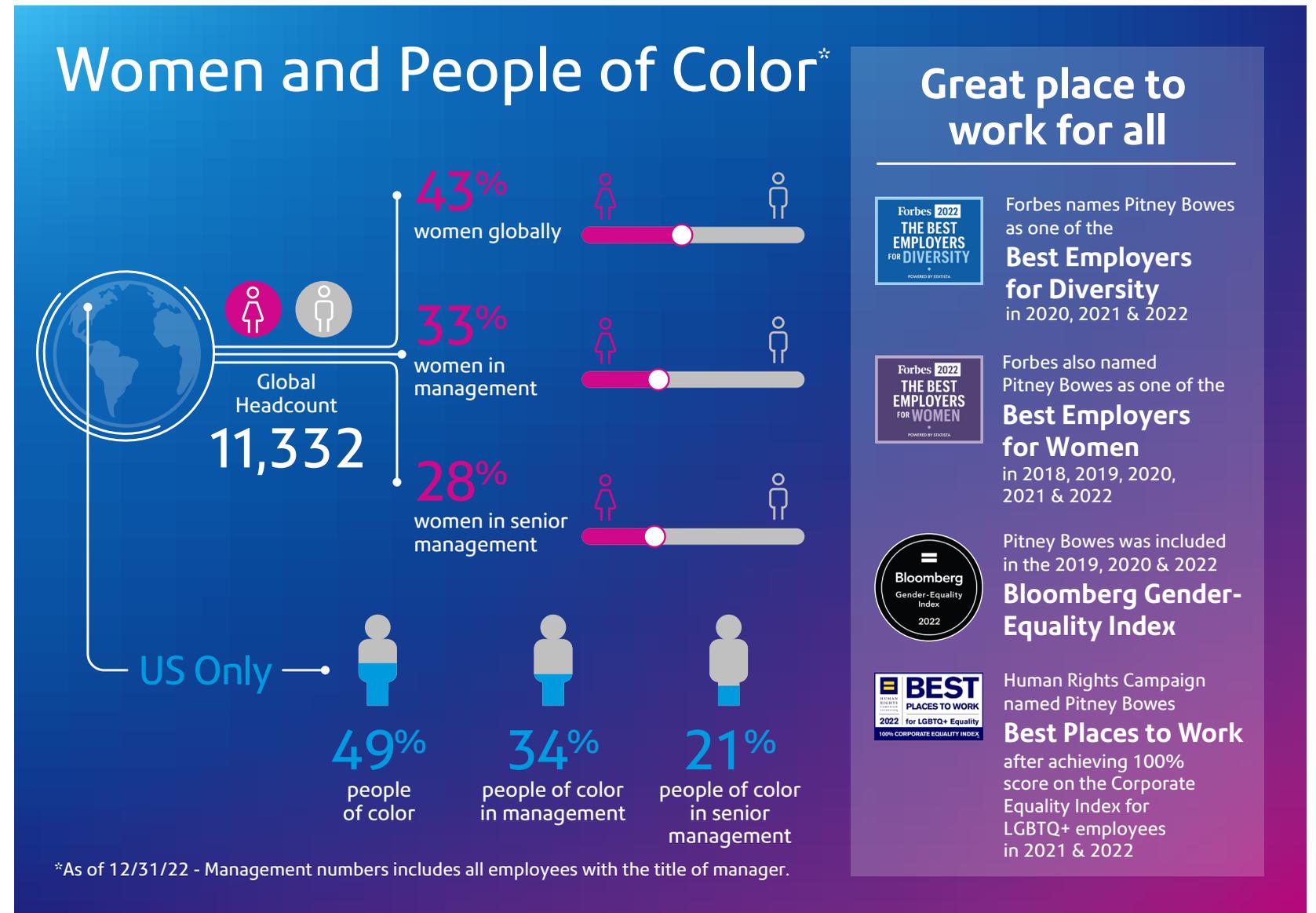
「ダイバーシティとインク
ルージョン」カテゴリの
結果は世界の高業績企業を
5%上回る



ダイバーシティ、インクルージョンおよび従業員のエンゲージメント

ダイバーシティ、インクルージョン、エンゲージメントは、1世紀近くにわたり、卓越性と高い業績の維持に向けたチームの歩みにおいて不可欠な役割を果たしてきました。私たちは、これが長期的な価値を創造するための基本であると考え、常に改善と拡大に努めています。

Pitney Bowesは人が中心の会社です。私たちは、グローバルチームのアイデンティティと経験に影響を与えるさまざまな属性と要素が融合した環境を尊重しています。ダイバーシティとインクルージョンに対する当社のアプローチは、共通の人間性を認めると同時に、私たちの個性を生み出す違いを受け入れるものです。



「私が味方であること、支援者であることに重点を置いている理由は、どの会社でもそうであるように、ここPitney Bowesでも間違いなく、多様な考え方、経験、視点が私たちにとって重要だからです」



Jason Dies
グループプレジデント
SendTechソリューション&
事前仕分けサービス

「私たちはますますグローバル化する環境で生活し、活動しています。すべての人を受け入れ、それぞれが職場でありのままの自分でいられ、本当に貢献できるようにすることは、企業にとって価値を実現することなのです」



Christopher Johnson
シニアバイスプレジデント兼プレジデント
グローバル財務サービス

文化の重要性

当社は、文化とパフォーマンスの間に明確な関係があることを理解しています。取締役会が毎年、企業文化を見直すのはそのためです。私たちが企業文化やビジネスアジェンダの基本的な要素として、意図的にダイバーシティとインクルージョンの視点を組み込んできたのもそのためです。多様性と包括的行動への理解を支えて促す価値観と行動を構築し、維持することが、従業員の歩みにとって重要です。採用から学習と能力開発、昇進、後継者育成に至るまで、ダイバーシティとインクルージョンは私たちの人的資本を管理する方法の一部です。

当社のダイバーシティとインクルージョンの学習戦略には、インクルーシブな行動やリーダーシップを促進するために開発したトレーニング、当社の企業文化に沿った外部トレーニング、さまざまな従業員を対象としたダイバーシティとインクルージョンチームが主導する知識セッションなどがあります。2022年、当社は3部構成のインクルーシブリーダーシッププログラムをグローバル展開し、一歩前進しました。これは、マネージャーと従業員の違いを理解し、受け入れ、活かすことによって、より強力なチームを構築できるように設計されたものです。また、要望に応じて、社内のチームやグループ向けに当社の歴史、戦略、慣行について話し合うためのカスタマイズしたナレッジセッションも開催しています。当社は、すべての従業員が尊重され、高く評価され、成長する機会を得ることができる、包括的で安全な環境を構築して維持することを目指しており、学習戦略はそのための重要な要素であると考えています。

介護者

仕事と介護の両立はいつの時代も労働者を悩ませる問題ですが、世界的なパンデミックの間、それはさらに複雑なものになりました。当社は、情報やリソースとともに、バックアップケアの助成金など、介護者に配慮した福利厚生を提供し続けてきました。また、試験的に運用されているPitney Bowes Caregiver Assurance Network (PBCAN) でも、記事、介護者のためのPB福利厚生に関するウェビナー、介護者のストレス管理に関するウェビナーやアドバイスシートなどを通じて、情報、ベストプラクティス、リソースの提供を継続しました。

世代

Pitney Bowesでは、誰もがキャリアの各段階で成長し、活躍できるよう、全世代の人材育成に取り組んでいます。さまざまな世代の才能と経験を組み合わせることで、当社の市場対応力と、問題を解決して機会を活用する能力が向上します。当社は、すべての従業員が有意義な貢献を果たし、潜在能力を最大限に発揮できるように、従業員のキャリア全体を通じて、また世代を超えて、研修、機会、経験を提供しています。私たちは人材獲得チームと連携して、キャリアのあらゆる段階の多様な人材を取り込む機会を特定し、その機会を活かしています。また、学習と能力開発チームとも連携し、当社のプログラムが人材のニーズを確実に反映できるよう支援しています。これには、インターン向けの知識セッション、短期能力開発プログラム、ライジングスター能力開発プログラムなどが含まれます。すべての世代を対象とした学習機会に関する詳細は、採用と能力開発のセクションを参照してください。

LGBTQ+

当社のLGBTQ+諮問委員会は、LGBTQ+を自認する従業員とそのアライとなる従業員のインクルージョンを継続的に促進する方法について洞察を提供し、支援しています。委員会は、インクルーシブな福利厚生から、「Pride Month (プライド月間)」などのイベントの計画、LGBTQ+の方が経営する企業とのパートナーシップ拡大方法の調査まで、ベストプラクティスやアクティビティの進展を特定および模索するサポートを行っています。2022年、同委員会は、トランジションする従業員、その上司および同僚を支援するための戦略とコミュニケーションプロトコルを策定し、その実施を支援しました。この委員会は、家族形成のための福利厚生の大幅な強化や、[ビジネス慣行ガイドライン](#)におけるLGBTQ+に配慮した文言の充実を見事に提言しました。また、よりインクルーシブなトイレポリシーの採用について法務チームと協力し、よりインクルーシブな福利厚生ガイドの開発についてトータルリワードチームと協力しました。

PB PRIDEは、LGBTQ+を自認する人々、そのアライ、またはその知識を深めたいという人々のための同委員会のインクルージョンネットワークです。有意義な対話、サポート、行動を通じて、LGBTQ+インクルージョンを育み、認知を高め、LGBTQ+の問題に関する意識を生み出すことを目的としています。2022年、当社は昨年につき、Human Rights Campaign財団のBest Employers for LGBTQ+ (LGBTQ+にとって最高の雇用主) 部門で企業平等指数100%の評価を得ました。私たちはこれまで、そしてこれからも変わらず、当社が成してきた実績を基盤に、雇用と経営の実践において意図的にダイバーシティとインクルージョンを追求していきます。

Prideの祭典は、堅実なプログラミング、企業のPrideストア、教育的なコミュニケーション、就職説明会への参加により、一年で最も注目されるイベントの1つです。当社は今後もこの祭典を継続していきます。

メンタルウェルネス

私たちは、文化、世代、性別、民族性、人種など、個人のさまざまなアイデンティティが交差するインターセクショナルなダイバーシティとメンタルウェルビーイングの関係を理解しています。よって、メンタルウェルビーイング委員会と緊密に連携し、従業員のメンタルヘルスに関する理解を深め、サポートスキルの向上に努めています。当社は、特に非白人に対する排他的な行動が精神衛生に与える影響や、介護に伴うストレスとその対処法についてウェビナーを提供し、メンタルウェルビーイングの交差的な性質を訴えてきました。詳しくは健康とウェルネスのセクションを参照してください。

「2022年のテーマ：誇りと目的は、私たちが作り出した空間を反映するものです。すべての人の平等とインクルージョンを支持しながら、それぞれが誇りを持って自らを自認し、表現できるということです」



Brett Young
地域オペレーションエクセレンスマネージャー



非白人を称える

私たちは人類という1つの人種であるとPitney Bowesは考えています。肌の色はアイデンティティの属性の1つにすぎませんが、アフリカ系アメリカ人、黒人、あるいはアフリカ系ディアスポラというアイデンティティを持つ人々が米国で不当な扱いを受けるなど、世界各国で肌の色が人生のさまざまな場面で不平等な影響をもたらす可能性があることが、研究で明らかになっています。

私たちの多様性へのコミットメントは、1940年代に始まりました。まず、アフリカ系アメリカ人が公平に雇用機会を得られることに焦点を当て、そこから目的を持って前進し続け、すべての民族と文化に対する意図的なダイバーシティとインクルージョンを追求しています。当社は、すべての人が機会を得て成長できるインクルーシブな環境を構築するため、人材管理の方針、プロセス、慣行を継続的に見直しています。

2022年12月31日現在、Pitney Bowesの米国従業員の49%、管理職の34%、シニアリーダーの21%を白人以外の方が占めています。1980年代の前半から白人以外の方が取締役会に参加するようになり、2020年にSheila Stampsが、2023年の初めにはDarrell Thomasがメンバーに加わりました。

Pitney Bowesは、1年を通して白人以外の人々の貢献を称えています。また、黒人歴史月間、アジア系アメリカ人および太平洋諸島民 (AAPI) 文化遺産月間、ヒスパニック伝統月間などの記念行事を利用し、白人以外のコミュニティやチームメイトの歴史、文化、貢献に対する理解を深めています。また、書籍、ポッドキャスト、映画などのリソースを活用し、関連する歴史に触れながら前向きに学習できるアクティビティを提供することで、従業員の意識と敬意の気持ちを高めています。当社では、従業員や専門家の意見や見解を紹介するイベントを企画しています。たとえば、黒人歴史月間では、従業員リーダーのプロフィール

を文書とビデオで紹介し、アフリカ系アメリカ人の料理や健康的なライフスタイルに向けた戦略の歴史、運動と瞑想、そして偏見がメンタルウェルネスに与える影響などを探るウェビナーを開催しました。同様に、AAPI文化遺産月間には、複数の従業員が従業員ポータルで自分たちのストーリーを紹介しました。ヒスパニック文化遺産月間では、従業員のキャリアの歩みに関する一連のプロファイルを作成し、スペイン語が話される複数の国にアイデンティティを持つ従業員のストーリーと見解を取り上げたウェビナーを開催しました。

また、当社は、職場におけるダイバーシティとインクルージョンを推進する最大のCEO主導型ビジネスコミットメントであるThe CEO Action for Diversity&Inclusionや、CEO組織のThe Business Roundtable (BRT) など、全米規模の組織と連携しています。これにより、ビジネス・教育委員会、人種平等・正義委員会、最高ダイバーシティ責任者ワーキンググループの活動に取り組み、従業員とコミュニティの機会と公平性をサポートしています。

「時間をかけて話を聞き、他の人々の立場や経験に身を置き、相手を受け入れてください。そうすることで初めて私たちはインクルーシブな社会と環境を築くことができるでしょう」



Ana Chadwick
取締役副社長兼最高財務責任者



「私たちは皆、お互いのためにドアを開けたままにしておくべきです。アフリカ系アメリカ人やLGBTQ+の人が仲間のためにドアを開けておくというわけではありません。この比喩的なドアは、誰もが開けたままにしておくべきドアです。自分と同じような人のために開けておかなければならないということではなく、誰でも通り抜けられるようにするためです。それがまさに、すべての人を受け入れる環境ということです」



Cassandra Gordon
金融ソリューションズ責任者、
金融サービス

Our diversity and inclusion journey

Throughout our history we have taken action to advance our diversity and the inclusiveness of our culture, workforce, supply chain and communities in which we operate.

1940s

- Pitney Bowes CEO Walter Wheeler Jr. resigns from a club because of its discrimination practices
- Pitney Bowes pulls sales conference from hotel that would not allow our African-American salesperson to stay there
- Wheeler directs head of personnel to ensure that our workforce mirrors the demographics of the neighborhoods in which our operations are located, including Italian immigrants and African Americans
- Pitney Bowes participates in Fisk University's first National Dialogue on Race
- Predating civil rights laws, Pitney Bowes created a fair employment program specifically designed to recruit more African Americans into our workforce.

1950s

1960s + 1970s

1980s + 1990s

2000s

2010s

2020s

- The National Urban League recognizes Pitney Bowes for its Equal Employment Practices
- Pitney Bowes CEO Walter Wheeler becomes vocal advocate for equal employment in industry associations

- Pitney Bowes CEO Walter Wheeler testifies before the U.S. House of Representatives in support of what became Title VII for Equal Employment as part of the Equal Rights Act of 1964
- Pitney Bowes provides funding support for local NAACP and National Urban League Chapters

- Pitney Bowes CEO George B. Harvey diversifies the Board of Directors and transforms recruiting with a focus on women and minorities
- The Company creates Employee Resource Groups for Women, Minorities and Work/Life issues
- Pitney Bowes funds research on the business value of diversity at the Wharton School of Business at the University of Pennsylvania in honor of CEO George B. Harvey; the research demonstrates that diverse teams outperform non-diverse teams
- Pitney Bowes CEO George B. Harvey joins the Catalyst Board of Directors; every Pitney Bowes CEO since then has served on the Catalyst Board of Directors
- 1994 winner of Catalyst Award for the Pitney Bowes Strategic Diversity Plan

- Pitney Bowes CEO Mike Critelli serves three terms as chairman of the National Urban League
- U.S. employee benefits policy extended to cover eligible same-sex domestic partners and their eligible children, including adoption benefits
- Pitney Bowes becomes a founding member of Catalyst India

- Pitney Bowes expands inclusion networks and launches PBCAN offering support to caregivers
- Achieved 100% on Corporate Equality Index naming Pitney Bowes as Best Place to Work for LGBTQ+ people
- Expansion of inclusive wellness and healthcare benefits to support our diverse employee population
- In 2020, Marc Lautenbach led other businesses to establish the Fairfield County Business Collaborative for Education Equity in Connecticut with Fairfield County's Community Foundation to help reduce or eliminate disparities for the most vulnerable students pre K - 12



障害を持つ人々

当社は、障害を持つ人々を雇用し、障害者コミュニティとつながるために、さまざまなパートナーと協力しています。

たとえば、Able Trustは、フロリダ州のあらゆる年齢層の障害者が就労し、雇用と自立の目標を達成できるよう支援することを目的とした組織です。今年、私たちはAble Trustプロジェクトコンペティションに参加しました。このコンペティションは、キャリアの成功に向けた土台作りとして、障害のある高校生に仕事や中等教育後の進路を検討する機会を提供するものです。また、当社は新入社員の採用、多様なサプライヤーの調達、障害者コミュニティの支援に取り組むため、Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation、DisabilityIn、Diversity Jobs.comとも提携しています。

「CAREERS & the disABLED」
誌年間最優秀従業員賞
(2022年)



Clare Hartman-Gutowski
シニアディレクター、クライアントエクスペリエンス&
コミュニケーション

「*Pitney Bowes*で私は、さまざまな事業部門、機能領域、地域で働く機会を得ました。個人的にもプロフェッショナルとしても成長し、20年以上のキャリアを通して*Pitney Bowes*の成功に貢献できていると感じています」



Clare Hartman-Gutowski
シニアディレクター、クライアントエクスペリエンス&コミュニケーション

退役軍人

チームの成功を実現するものは協力です。そして、協力の力が最も端的に示される例が兵役です。当社が退役軍人に敬意を持っているのは、私たちがお客様にサービスを提供する上で大切にしている誠実さ、献身、気概という中核的な資質を彼らが体現しているからです。

当社の求人サイトCareers at PB (pb.com) では、軍事技能変換ツールを提供して、退役軍人がPitney Bowesでのキャリア機会を見い出せるよう支援しています。ビデオ「Hall of Honor」で当社の成功に対する退役軍人の貢献を紹介して、社内で称えています。また、サプライヤネットワークにも退役軍人が経営する企業を含めるよう模索しています。

2022年11月には、公的および社内の退役軍人従業員にスポットライトを当てて、その意見を紹介しました。当社は、退役軍人を雇用してその意見に耳を傾けること、そうした高い技能を持つ人材をより惹きつけることの重要性を認識しています。

「海兵隊に13年半在籍したことで、規律、尊敬、リーダーシップ、そして何事にも常に150%の力を注ぐという価値観を学びました。Pitney Bowesで、私は毎日その価値観を持って取り組んでいます」



Arthur Ramirez
CDLドライバー

難民

Business RoundTableとのパートナーシップにより、難民への雇用機会提供を模索するキャリアカウンセラーのネットワークを活用することができました。このネットワークを通じて、多言語に翻訳された職務内容説明書を提供したところ、良い採用ができました。今後もこのネットワークと協力して他の有能な人材を採用していく予定です。

女性

当社は、お客様にサービスを提供し、価値を創出し、イノベーションを推進する女性の功績を年間を通して称えています。当社の長年の歴史の中で、女性は大きな力を発揮してきました。30年以上前から、当社の主要な事業分野や機能部門で女性がトップレベルの地位に就いています。Pitney Bowes取締役会の独立取締役は半数が女性です。取締役会議長のほか、取締役会の4つの委員会のうち3つで女性が委員長を務めています。Pitney Bowesの全世界の従業員の43%、管理職の33%、シニアリーダーの28%を女性が占めています。

当社は1980年代後半に最初のWomen's Resources Groupを設立しました。現在は、Pitney Bowes Women's Inclusion Network (PBWIN) が社内の女性の成長と昇進をサポートしています。PBWINのコアチームは、女性の意識と支援を高める機会のほか、女性が自己を振り返り成長するための機会を特定して創出しています。私たちはインクルージョンの対話と活動にはすべての人の関与が重要であると考えています。コアチームおよびすべてのネットワークイベントへの参加は、性自認や性表現を問わずすべての従業員に開かれています。

PBWINは、女性史月間における女性の祭典を主導しています。2022年には、世界中の女性への一連のインタビュー、各国の女性パネルによるセッション、そして取締役会の3人の女性をフィーチャーした、当社CEO Marc Lautenbach率いるリーダーシップに関する対談のライブストリーミングを制作しました。PBWINはまた、リーダーシップに関するライブストリーミングシリーズを制作し、そこでシニアリーダーたちにプロフェッショナルとしての歩みやその過程で学んだ教訓を話してもらっています。このシリーズは、Pitney Bowesのリーダーシップには決められた道筋がないことを示すために企画されたもので、思想、経歴、文化、性自認・性的指向、年齢、人種・民族など、さまざまな経験や多様性を紹介しながら、成長と能力開発に関する実践的なアドバイスを提供しました。

「あらゆる多様性において女性の貢献を認めて称えることが重要です。世界をよりインクルーシブな場所にするために、女性が、女性のために払った犠牲を私たちは記憶に刻んでおかねばなりません。それは性別、宗教、民族の問題ではないのです。なすべきことの遂行に集中してください。これが本当に重要なことです。そして、この考え方があなたを成功に導いてくれるでしょう。この考え方が、今日まで私を支えてくれました」



Andrea Taposu
人事マネージャー、ドイツ/ポーランド

世界中の ダイバーシティと インクルージョン

Pitney Bowesはグローバル企業として、多様性のあるインクルーシブな企業文化への確固としたコミットメントを世界中に示すよう努めています。私たちは、多様な属性やコミュニティへの取り組みが地域によって異なることを認識していますが、当社のグローバル戦略はすべての業務に共通の枠組みを提供しています。この活動は、地元の特色を維持しながら、すべての人のインクルージョンと帰属意識を高めるという共通の目標に向かっていきます。たとえば、2022年の女性史月間には「PB Wins with Women Around the World (PBは世界の女性たちと勝利を収める)」をテーマに、米国では複数の国の女性によるパネルディスカッションを、ブラジルでは科学、政治、リーダーシップ、イノベーションに関する「Women In」ウェビナーシリーズを開催しました。日本とオーストラリアでは女性による座談会を行い、英国では「Menopause Café」プログラムシリーズに参加しました。いずれも女性の認知度向上と発言力強化、擁護に焦点を当てたものでしたが、それぞれ市場のニーズに応じて異なる方法で実施されました。また、ダイバーシティとインクルージョンのトレーニング戦略の一環として、インクルーシブリーダーシップに関する3部構成のプログラムのグローバル版を開発し、当社が事業を展開しているすべての国で展開しました。

「私が根本的に信じていることがあります。それは、企業として、多様な背景や視点を持つ人々を多くグループに招き、実際にその人たちの意見に耳を傾けながら意思決定や討論を行ったほうが、より良い意思決定ができるということです。よりインクルーシブになることは非常に重要です。最終的にはそれがより良い解決策につながるのですから」



Christoph Stehmann
取締役副社長、インターナショナル
SendTechソリューションズ

オーストラリアとニュージーランド

オーストラリアとニュージーランドでは、情報、コミュニケーション、採用、言語の使用など、さまざまな方法で、より包括的で多様性のあるワークスペース作りへの継続的なコミットメントを示しています。ダイバーシティとインクルージョンの指標と活動は、四半期ごとのビジネスレビューとリーダーシップミーティングの不変の議題となっています。従業員とともに、私たちはダイバーシティインクルージョンの根底にある価値と重要性を伝え、祝賀会や表彰式、意識啓発の日を設けることに重点を置いています。これらの活動の1つが世界食料デーです。この日、チームメンバーが食事を作り、その食べ物を通して自国の文化や伝統を共有します。

「ANZは、より多様で包括的なコミュニティとチームに支えられています。互いを理解し、配慮し、互いの違いを尊重することで、共通の利益のために団結することに集中できます」



Anthony Woods
人事マネージャー



オーストラリアとニュージーランドの従業員は、「世界食料デー」をテーマにした食とストーリーを通じて文化の違いを称え合いました。左から:Tushar Sharma (インド)、Sanka Magedara (スリランカ)、Samuel Labib (エジプト)、Bhoomi Gandhi (インド)、(後ろ) Stephen Darracott (英国)、Alfredo Espino (メキシコ)、Susan Denyer (オーストラリア)。

ブラジル

ブラジルでは、複数のマイノリティグループとダイバーシティインクルージョンの取り組みを対象とする年間プログラムを提供しました。従業員には、共通点に基づいて自分がどのグループに帰属するかを考えてもらいました。そして、非白人、女性、LGBTQ+、移民、ウェルビーイング、エンゲージメント、文化のおよび宗教的祭典などのトピックについて、従業員と情報を共有し交流するイベントを開催しました。ブラジルは「最も働きがいのある場所」にも選ばれました。

この地域のプログラムには次のようなものが含まれます。

- D&Iに焦点を当てた学習とリーダーシップ開発プログラム
- 女性史月間にちなんだウェビナーシリーズ「国際女性デー」



ブラジルでは「Our Way of Being #PB」プログラムを立ち上げました。写真：Samuel Caparrotti, Christiane Suringar, Fabio Lourenço, Juliana Santos, Rodrigo Melo, Leticia Cesar, Fabio Alves, Emerson Patriali, Mauricio Marinho, Sidney Pereira, Daniela Rocha, Moises White, Caroline Soares, Murilo Namura, Marcel Cordeiro。

- 心と体の健康に焦点を当てたウェルビーイングキャンペーン
- LGBTQ+教育、Prideに関する表彰と祭典、トランスジェンダー啓発キャンペーン
- 民主主義の支援と認識「Dia Internacional da Democracia」

ドイツ

2022年のダイバーシティとインクルージョンの取り組みには、当社が開発したグローバルインクルーシブリーダーシップ研修への参加などがあります。女性史月間にはウェビナーを開催し、グローバルな従業員にスポットライトを当てる「PB Wins with Women Around the World (PBは世界の女性たちと勝利を収める)」で、1人の従業員をフィーチャーしました。

インド

2022年、ダイバーシティとインクルージョンのさまざまなプログラムをインドで開催しました。今年の新しい取り組みには、次のようなものが含まれます。

- すべての人にとって包括的で、公平な職場を作るという当社のコミットメントを記念する、DEI月間プログラムリターンシッププログラム、リーダーシップを発揮する女性についてのパネルディスカッション、ダイバーシティ採用活動、従業員スポットライトシリーズなど、当社で女性を称えたイニシアチブの紹介
- プライバシーに配慮した乳がん検診、婦人科相談会、多嚢胞性卵巣症候群に関するウェビナーなど、女性の健康とウェルネスへの取り組み

- LGBTQ+コミュニティの女性を対象とした、「India Pride, Together with Pride & Purpose (インドのプライド、誇りと目的とともに)」と題したバーチャルPride対談 (Tête-a-Tête)、ビデオインタビュー、ダイバーシティ採用活動によるLGBTQ+アライシップを称える取り組み
- 「I for Intersectionality」、DIBE (ダイバーシティ、インクルージョン、帰属、公平性)、Mayeri 2.0などのプログラムの継続
- Great Place to Workによる「働きがいのある会社」に選出



左の写真：「インドのプライド、誇りと目的とともに」と題されたインドにおけるバーチャルPride対談 (Tête-a-Tête) に参加したパネリスト：Ruchi Bhalla、バイスプレジデント、グローバルタレントマネジメント。Polly Morrow、シニアプログラムマネージャー、Global Corporate Citizenship & Philanthropy バイスプレジデント、Pitney Bowes 財団 バイスプレジデント、Pitney Bowes 救済基金担当 バイスプレジデント。Rustin Tonn, Sr. グローバルダイバーシティ、インクルージョン & エンゲージメントマネージャー、LGBTQ+カウンスル議長。右の写真：インドの「I for Intersectionality」プログラムのロゴ。従業員は、職場で成功するためにどのように困難を克服したかについてのインターセクショナルリティの語 (I-Tale) を共有することを奨励されました。

日本

当社は、さまざまな形でダイバーシティとインクルージョンの認知度を高め、議論を進めてきました。当社の目標は、互いの違いを認め合い、新しいアイデアを受け入れ、ともに革新していくことでした。活動内容には次のものが含まれます。

- ダイバーシティとインクルージョンチームと憲章の立ち上げ。キックオフミーティングで、D&Iのグローバル責任者をゲストスピーカーに迎え、アライアンスパネルと座談会、討論を実施
- マネージャーコーチングセッション
- ANZ女性とリーダーシップチームによる座談会
- 会社が開発したグローバルインクルーシブリーダーシップ研修プログラムへの参加

英国とアイルランド

ダイバーシティとインクルージョンは、UK&Iチームにとって重要な問題です。2022年、私たちが生活し働く地域社会のD&I意識を高めるため、全従業員委員会が発足しました。この委員会は、従業員による従業員のためのインクルージョン、ウェルビーイング、ナレッジ共有コミュニティとして知られています。UK&Iの組織全体が四半期ごとに集まり、女性の職歴、LGBTQ+、民族性、ニューロダイバーシティ（神経多様性）など、多様性の概念について議論しています。これらのミーティングでは、評価の高い外部ゲストスピーカーを招いたり、ウェルビーイングのセッションを開催したり、ビジネスの最新情報を伝えたりしています。

当社では全面的な参加を奨励しており、そのために電話回線を一時停止するなど、業務上の変更を行うこともあります。Menopause Caféグループも定期的な会合を行っています。また、新たにニューロダイバーシティ委員会を結成し、2023年にはこれを発展させたいと考えています。

労働力の多様化への継続的なコミットメントとして、当社は現在、多様な求人プラットフォームにすべての求人情報を掲載しています。

UK&Iチームは6月にPRIDEを称える機会を持ちました。全従業員を対象としたLGBTQ+インクルージョンのイベントには、非常に影響力のあるKellie Maloney氏がゲストスピーカーとして参加し、性別適合とトランスコミュニティの経験を共有しました。

また、教育、アウトリーチ、地域社会へのリソースの提供にも力を入れました。その中のひとつ、メンタルヘルスファーストエイドプログラムは、判断することなく従業員の話にただ耳を傾け、サポートすることを目指す取り組みです。

英国の「インクルージョン、ウェルビーイング、ナレッジシェアリングコミュニティ (IWSC)」のセッションの1つでは、更年期キャンペーン活動家でクリエイター兼プロデューサーのKate Muir氏が更年期についてオープンに議論して立ち向かうことの重要性を訴えました。



エンゲージメント

Pitney Bowesは、インクルージョンがエンゲージメントを促進し、エンゲージメントがパフォーマンスを促進すると考えています。

従業員の思いを聴くために、パルス調査や多言語による年次グローバル従業員エンゲージメント調査など、さまざまな方法で意見を収集する戦略を用いています。このグローバル調査では、従業員体験のさまざまな側面をカバーし、お客様重視、チームワーク、イノベーション、マネージャーの有効性、エンゲージメント、ダイバーシティとインクルージョンなど、当社が長期的なビジネス価値の戦略的実現要因と考える分野に特に焦点を当てます。

私たちは、戦略的実現要因に特に焦点を当てながら、前年度の実績に対する進捗を測定し、それを業績が好調な組織の外部データベースと比較することで、より高い基準の成果が達成できるように取り組んでいます。複数年にわたる事業変革開始以来、当社の従業員エンゲージメントスコアは、絶対値としても、他の業績が好調な企業の成果と比較しても、着実に増加しています。2022年も、当社の従業員回答率は高業績組織の回答率を上回り、全体として高い水準を維持しました。戦略的実現要因カテゴリでは、6つのうち3つのカテゴリで、業績が好調な企業の結果を上回りました。

従業員エンゲージメントに関して、ダイバーシティとインクルージョンのカテゴリにおけるスコアが業績好調のベンチマークをコンスタントに上回り続けていることを特に誇りに思っています。個々の質問レベルでも、高い業績を上げている組織を上回るスコアを獲得しています。Pitney Bowesのインクルーシブな企業文化を根付かせようとしています。これを顕著に物語る2つの調査結果があります。「自分がどう受け止められるのかを心配することなく、自分らしくいられる」は、業績の高い企業よりも4%高く、「Pitney Bowesは、人種や民族、性別、性的指向、年齢、障害の有無、その他の違いに関係なく、すべての従業員が機会を得られるよう支援している」は、業績の高い企業を12%上回りました。

当社は、エンゲージメントの高いマネージャーを特定してそのベストプラクティスを学ぶことで、組織として人材を引き込みパフォーマンスを推進する能力を向上させています。経験から得た洞察に基づいて、インフォグラフィックや記事などさまざまなマルチメディアコンテンツを開発し、従業員とマネージャーがエンゲージメントをさらに深く学んで会社固有のベストプラクティスを実践できるよう支援します。

年次調査に加え、米国内の施設に勤務する従業員を対象に、携帯電話を使用して隔週で調査を行っています。1分程度の簡単な調査により、従業員の懸念をほぼリアルタイムで理解し、傾向を把握することができます。この調査ツールを介して、従業員は経営陣とのより良い対話や認識を促すコメントも提供できます。

「広範なエンゲージメントは多国間の責任です。そのようなエンゲージメントが育まれる環境を作ること、経営側の責任です。ただし、それにはチームの幅広いエンゲージメントも必要です」



Marc Lautenbach
Pitney Bowes社長兼CEO

サプライヤ ダイバーシティ

Pitney Bowesでは、全社的なダイバーシティとインクルージョンへのコミットメントに沿って、ダイバーシティの高いサプライヤを利用して事業を成長させることに取り組んでいます。ダイバーシティの高い企業によって革新的な戦略とソリューションが生まれ、コスト、品質、納入分野で期待通りまたはそれ以上の成果が達成されることにより、グローバルなサプライベースが強化されると当社は考えています。

詳しくは、[責任ある調達](#)のセクションを参照してください。

報奨と表彰

米国

ダイバーシティとインクルージョンに対するPitney Bowesのコミットメントは、1950年にNational Urban League for Equal Opportunity Employmentから送られた賞を皮切りに、当社の歴史の全期間を通じて外部から認められてきました。それ以来、多くの賞を受賞してきました。たとえば、*Fortune*のBest Companies for Minorities (1998年から6回)、*Hispanic*のTop 100 Companies for Hispanics (1999年から7回)、*Black Enterprise*のBest Companies for Diversity (2000年代に7回)、*DiversityInc*のTop Companies for Diversity (2001年から5回、そのうちの2004年は第1位) などです。

最近では次のような賞を受賞しています。

- *Forbes*: World's Best Employers (2021年)、Best Employers for Diversity (2020年、2021年、2022年)、America's Best Large Employers (2022年)、Best Employers for Women (2018年、2019年、2020年、2021年)
- *Bloomberg*: Gender Equality Index (2019年、2020年、2022年)
- *Human Rights Campaign*: 100 percent Corporate Equality Index (2021年、2022年)
- *Women's Forum of New York*: Breakfast of Corporate Champions (2019年および2021年)。取締役会での女性比率が平均より高い(取締役の女性が50%)であることを評価

アジア

- アジアで最も働きがいのある会社 (Great Places to Work Institute) (2021、2022年)

ブラジル

- Great Place to Work Brasil 2022 - ブラジルにおける最も働きがいのある会社

インド

- Top5 Companies In DivHERsity (divHERsity賞、JobsforHer 2021年)
- Top5 DivHERsity Champions – Ruchi Bhalla (divHERsity 賞、JobsforHer 2021年)

- India's Top 20 IT Companies to Work For (Great Place to Work Institute 2020年)
- Best Business Continuity Practices Award (Zinnov 2020年)
- Top20 Most Innovative Practice – Women Returnee Program (divHERsity 賞、JobsforHer 2019年)
- Top20 Most Innovative Practice – Women Leadership Development (divHERsity 賞、JobsforHer 2019年)
- Top20 DivHERsity Champions – Ruchi Bhalla (divHERsity賞、JobsforHer 2019年)
- India's Best Companies to Work For (Great Places to Work Institute) によって9回選出。最近では2022年)

英国

- 2021 Social Mobility Awards – Innovation のファイナリスト
- Not Red Card Award 2020のファイナリスト (Best Mental Health Initiative、SME)
- Working Families - Best Practice Awardsのファイナリスト
- 2020 Social Mobility Awards – Innovationのファイナリスト



ダイバーシティとインクルージョンのパートナー

当社は、ダイバーシティとインクルージョンにおける当社の取り組みの価値は、次のような補完的な使命を持つ他の組織とのパートナーシップによってさらに高まると考えています。



The Able Trust

The Able Trustは、障害者雇用におけるフロリダ州全土のリーダー的存在であり、障害を持つ人々の雇用機会拡大に専心しています。Vocational Rehabilitation (VR) フロリダ支部を支援するためにフロリダ州議会によって設立されたThe Able Trustは、フロリダの雇用者、

地域社会組織、キャリア開発パートナーと協力して、フロリダ州のあらゆる年齢層の障害者の就職を支援しています。

Business Roundtable

これは最高経営責任者の連合会であり、健全な公共政策を通じてすべてのアメリカ人のための機会拡大を促進する活動を行っています。Pitney BowesのCEOであるMarc Lautenbachも活動メンバーであり、当社では、教育・労働力委員会、人種平等・正義委員会、移民コーディネーション、最高ダイバーシティ責任者ワーキンググループでの活動という形でBRTに参加しています。

Catalyst

この世界規模の非営利団体は、職場におけるインクルージョンを通じて女性の社会進出を促す活動を行っています。Pitney BowesはCatalystに最初に参加した企業の1つであり、1990年代以降、Pitney BowesのすべてのCEOがその取締役を務めてきました。CEOのMarc Lautenbachは2014年に取締役会に加わり、以来2022年までCatalyst Women on Boardイニシアチブ（企業の実務役員会への女性の登用を促進）と、Catalyst CEO Champions For Changeに参加してきました。

当社が提携しているその他の組織には次のようなものがあります。

CEO Action for Diversity and Inclusion

CEO Action for Diversity & Inclusionは、職場におけるダイバーシティとインクルージョンを推進する最大規模のCEO主導型ビジネスコミットメントです。

Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation

米国を拠点とするこの組織は、身体障害や精神障害を持つ個人にサービスを提供する公共職業リハビリテーション機関の管理責任者によって構成されています。この組織のメンバーは、約120万人の障害者

のリハビリテーションを監督しています。Pitney Bowesとのパートナーシップを含めアメリカ全土の企業と連携しているNational Employment Team (NET) をサポートしています。

Direct Employers

OFCCPコンプライアンス、差別是正措置/EEO、採用マーケティングの課題に重点的に取り組む非営利団体。

DiversityJobs

アフリカ系アメリカ人、アジア系アメリカ人、ヒスパニック、女性、退役軍人、障害を持つ人々、LGBTQ+コミュニティのメンバー、その他のマイノリティグループを含む多様な求職者を雇用する求人掲示板と求人サイトのネットワークです。Pitney Bowesは2019年からDiversityJobsと提携しています。

National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC)

National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC) は、LGBTQコミュニティのビジネス代弁者であり、LGBTQビジネスコミュニティの経済的機会拡大に特化した唯一の全米規模の擁護団体です。

PowerToFly

この求人プラットフォームは、女性、トランスジェンダー、ノンバイナリー、ジェンダーノンコンフォーミングの人々のコミュニティに手を差し伸べています。当社は、PowerToFlyのプラットフォームを使用して求人情報を投稿したり、雇用主のブランディングプロフィールを掲載したり、イベントを開催したりしています。Pitney Bowesは2019年からPowerToFlyと提携しています。

Women in Trucking

Women in Trucking Associationは非営利団体であり、トラック運送業界で女性の雇用を推奨、それら女性の業績を促進、および業界内で女性が直面する障壁を最小限に抑制することに力を注いでいます。

採用と能力開発

Pitney Bowesでは、クラス最高のスキル中心アプローチを利用した人材育成に重点を置いています。この実現のために、データ重視型アプローチを活用して有能な人材を採用し、現在の従業員の潜在能力を引き出し、既存のスキルに基づく学習介入およびソリューションを設計してさらなる成長を支援しています。適切な経験があれば十分であるにもかかわらず大卒の学位を要求するなど、職務に必須でない要件を求人から排除することで、従業員の流動性を妨げる障壁を取り除いています。

従業員の育成には、会社、従業員、上司の間で「責任あるトライアングル」を構築する必要があり、当社ではそのアプローチを採用しています。当社では、人事組織全体と、サードパーティとの戦略的パートナーシップを通じた両面でこのアプローチをサポートしています。私たちの最終的な目標は、収益性の高い分野での成長を支援すると同時に、従業員のパフォーマンス能力を向上させることです。

2022年にはPitney Bowesユニバーシティを設立しました。ここでは、ビジネスの戦略的な優先事項や必須スキルに合わせた、効果的な学習およびキャリア体験を提供します。ユニバーシティを通じて、継続的に学ぶことの価値や急速に変化する世界で新しい考え方を取り入れることの重要性を従業員に理解してもらいます。今後は、マイクロメンタリング、ローテーションプログラム、専門的なトレーニング、個別能力開発のための追加コンテンツを導入する予定です。

この一年の間に、デジタルフルーエンシープログラムを開始し、5,000人近い従業員から好評を得ました。目的に沿った適切なプログラムのため、従業員は2022年も引き続きコースコンテンツを活用しました。

当社の能力開発は目的を持って行われ、ビジネス上の課題に俊敏に対応します。投資に見合うように、グローバルeコマース、営業、サービス、お客様対応、製品発売支援、リーダーシップ育成の分野におけるエビデンスに基づいた意思決定と、目標とする学習成果につながりを持たせています。Workday Human Capital Management (HCM) プラットフォームによる統一された「統合人材エコシステム」を構築するため、人事組織全体でグローバルに連携しています。これは、候補者と従業員へのサービスを改善すべく人事機能を変革するための複数年にわたる取り組みです。

Pitney Bowesの必須スキル

今年のキャリアエンパワーメントウィークでは、Pitney Bowesの必須スキルモデルを発表し、職務レベル別に成功に必要なスキルと行動を明確にしました。こうした取り組みは、従業員に次のようなメリットをもたらします。

- 組織の戦略、文化、ビジョンに沿った継続的な教育を保証する
- 社内の従業員の流動性と継承を促進するために、学習機会のチャネルを提供する
- パフォーマンスの期待値に沿ったリソースを提供する
- 従業員が新たな仕事の機会を社内で模索できるようにする
- インクルーシブな文化と帰属意識を育む





リーダーシップアカデミー

2022年、5日間の対面式ワークショップであるリーダーシップアカデミープログラムを試験的に実施しました。このアカデミーは、共感と思いやりを持って指導し、従業員の経験を向上させ、Pitney Bowesとお客様のために卓越性を推進するリーダーの能力開発を目的としています。これは、互いに刺激し合い、支え合うリーダーたちのコミュニティを作ることを意図しており、そのように機能していると言えます。プログラム実施後、参加者の離職が減少したことが確認されました。これらの好ましい結果に基づき、2024年末までにPitney Bowesの現在のグローバルeコマースリーダーの過半数がこのプログラムを修了することを目標に設定しました。同時に、新任のリーダー全員が入社後120日以内にリーダーシップアカデミーを受講することも設定しています。

コアな提供

定期的に新しいリーダーシップ開発プログラムを設計して既存のプログラムを刷新し、コーチング、メンタリング、ピアツーピア学習の提供を促進し、従業員がスキルを活かして新しいキャリア機会を追求するのに役立つ体験型の学習機会を設計します。可能な場合には、戦略的取り組みに沿ったアクションラーニングの成果を組み込み、学習者への推奨事項を主要な利害関係者と共有しています。

従業員の成功を実現するには、成功を定義しなければなりません。それぞれの仕事内容を紹介し、どのようなキャリアパスが考えられるかを概説しています。当社が提供する主なサービスの一部は次のとおりです。

チームリードエッセンシャル

将来監督者を目指す時間給従業員は監督経験を積むためにチームリーダーの役割に就きます。このプログラムは特に、目標のスキルを習得する機会を提供して離職率を削減することを目的としています。参加者は、チームワークの育成、敬意を持った対話、権力行使にならない影響力の発揮、対立の解決、エンゲージメント向上、積極的なリテンション戦略などの分野のスキルを身に付けます。

監督者向けリーダーシップエッセンシャル

この独立したプログラムは、時間給従業員を監督する新規採用または昇進直後の監督者を対象にしています。このトレーニングに参加すると、性格診断によって自分の思考力、行動力、影響力を評価すること、直属の部下、同僚、リーダーと生産的な議論を行うこと、部下のスキルを強化するために個人別のアクションプランを策定すること、そして目標設定、コーチング、時間管理を実践することができるようになります。

マネージャー向けリーダーシップエッセンシャル

全社規模のこのプログラムは、新規採用または昇進直後の管理職や、リーダーシップのベストプラクティスについて再確認したい管理職を対象としています。着任以降リーダーシップ育成プログラムを修了していないマネージャーも受講できます。このプログラムは、単独プログラムとして、また役割固有のリーダーシッププログラムの前提条件として提供しています。

拠点リーダーネットワーク（地域をリードし、グローバルに従事）

このプログラムは、従業員50人以上の施設で拠点リーダーを務めるシニアリーダーを対象とし、職場におけるコミュニティ意識、協調性、活力を促進することを目的としています。これらのリーダーは、コミュニティでのイニシアチブを後押しし、拠点全体のコミュニケーション戦略を策定して、その拠点の人材に対する理解を深めるようチームに働きかけます。

高ポテンシャルプログラム

当社は、潜在能力の高い人材を発掘して投資し、従業員の層に厚みを持たせる必要があると考えています。この実現のために、ビジネス成果を促進する体験的かつ社会的な公式の学習機会を提供し、インクルーシブな企業リーダーを育成しています。個々の事業部門向けの特定のリーダーシップイニシアチブに加えて、4つの全社的な高ポテンシャルプログラムを用意しています。

Sprint は、公正労働基準法が適用される従業員と、エントリーレベルで公正労働基準法が免除される従業員を対象とした6か月間の開発プログラムです。このプログラムは、もともと発送技術ソリューション事業部門で開始され、その成功により全社的な取り組みとな

りました。Sprintは、高い潜在能力を持つ従業員のリーダーシップスキルと認知度を高めることを目的としたキャリア開発プログラムです。この取り組みには、プロジェクト管理、開発計画、および現場マネージャーに必要なスキルや能力といったトピックが含まれており、同時に、組織のさまざまなレベルのリーダーたちへの対話型アクセスも用意されています。

Building Value at Pitney Bowes は、ビジネス感覚とビジネス上の意思決定の重要性について、当社のシニアマネージャーと取締役を教育するプログラムです。このバーチャルトレーニングでは、リーダーがビジネスシミュレーションの環境でリアルタイムの意思決定を行い、その決定が長期的にどのような影響を及ぼすかを確認します。

Leading Other Leaders は、ビジネス戦略を加速させ、変革的リーダーシップ、相互的リーダーシップ、ネットワークリーダーシップ（総称してエンタープライズリーダーシップと呼ばれる）の主要行動を実践、適用、検討するための、中間レベルリーダー向け最終プロジェクトによる新たな能力開発機会です。このプログラムの目的は、Pitney Bowesでの優れたリーダーシップに期待する内容を定義することにあります。

Pitney Bowesでは、ディレクタークラス以上の幹部を対象に、多くの主要大学が主催する一流のビジネス認定プログラムを選択して受講できる能力開発機会も提供しています。この機会を通じて、当社のリーダーたちは他のトップ幹部とともに、それぞれの職務の範囲で実際のビジネス課題に取り組みながら学びを深めています。

当社では、従業員が学んだことを維持できるよう、学びを実務に応用するキャップストーンプロジェクトをほとんどのプログラムに取り入れています。同窓会を組織し、同窓生同士で自分の経験について話し合い、それを実務に応用して知識を磨くことができるネットワークを提供しています。これらのネットワークは、非公式な炉辺談話という形式で、シニアリーダーに接する機会も提供します。

安全性

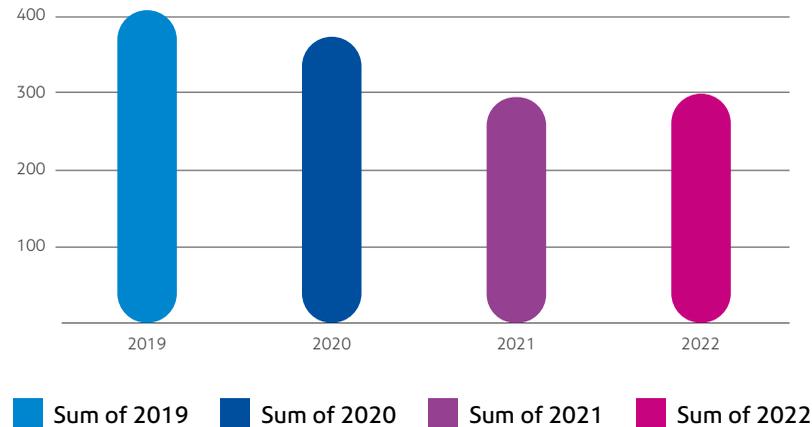
Pitney Bowesの安全文化には、正しいことを、正しい方法で行うという信条が含まれています。そのため、倫理コンプライアンス委員会が事業部門と会合を開く際には、安全コンプライアンスが重要なテーマとなります。当社の現場リーダーと経験豊かなEHS専門家は協力してパフォーマンスを評価し、成功事例を共有し、従業員に安全性向上を促すプロジェクトを作成しています。

安全衛生ガバナンスでは、環境安全衛生チームの専門家のそれぞれの責任を明確に定義して、トレーニングを提供し、方針を定め、事業所内でこれらの方針を実施するために事業運営と運営指導について指針を示しています。このガバナンスの枠組みの中で、当社は安全プログラムについてベンチマーク評価を行い、指標とデータの分析を通して、プロセスの最適化に注力し、継続的な改善を図っています。

これらの活動によって、リスクの特定、ガイダンスとトレーニングの提供、事故の検証と分析、負傷の削減を実現しています。また、安全指標、傾向、リスク、規制活動について、地域拠点管理者とシニアリーダーに定期的な報告も行っています。最近では安全に対するガバナンスに重点を置き、社内安全チームのリーダーと事業所のリーダーで構成される安全プロジェクト管理チームを設立しました。このチームは、エグゼクティブスポンサーの最新情報を定期的に提供しています。さらに、安全チームは、運営リーダーを対象とした月次研修プログラム、施設で働く従業員を対象とした日次安全ハドルトレーニング、各事業所の安全コーディネーターを対象とした月次トレーニングを刷新しました。



2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 通年のOSHA 記録による合計件数



安全実績

従業員に「安全な環境で働いていると思うか」と尋ねた調査では、90%以上の従業員が「はい」と回答し、取引先や社用車を含め、職場は安全な場所だと述べました。注目すべきは、この数字が高水準を維持しており、90%以上の従業員が同様の回答をしていることです。

主要指標は当社の全体的なEHS実績評価の重要な部分であり、当社は安全委員会の会議、従業員トレーニング、施設レベルの検査などの指標を追跡しています。重大インシデントはすべて24時間以内にEHS、拠点リーダー、地域のバイスプレジデントによって検証され、調査、根本原因の特定、および是正措置策定のためのリソースが存在し、それらをネットワーク全体で共有できることが確認されます。

当社の指標は、事業所のフルタイムの従業員と臨時従業員を対象に、勤務時間を200,000時間として計算されました。最も多い負傷は、手作業による資材ハンドリング（持ち上げ）に関連する挫傷です。このため、当社では、シフト前のストレッチ、人間工学に基づいた改善、適切な持ち上げ技術に関するトレーニングを提供しています。適切な技術で従業員をサポートするために1つの事業所にアスレチックトレーナーを増員しました。来年にはこれを他の事業所にも拡大する予定です。

リスク低減

リスク低減は、当社の業務管理における中核的なプロセスです。各拠点は、リスクを緩和または排除するための措置の特定および実施に取り組んでいます。すべての主要プロセスに危険リスク評価（HRA）を使用することが、重要な要素となります。これにより、リスクを緩和するために必要な個人用保護器具（PPE）と、エンジニアリングおよび管理上の統制（トレーニングの更新など）が特定されます。HRAは、当社の安全衛生管理システムを継続的に改善するために定期的に更新および評価されます。新しいリスクが見つかった場合は、事故調査、ニアミスレポート、施設監査プログラムと併せて、別途必要な更新が行われます。今年、当社は特定されたリスクを軽減するために根本原因を分析しました。リスクの低減ならびに主要な安全対策と連絡を目的とした月1回のトレーニング、コミュニケーション、グループミーティングを提供するのに加え、特定の問題と改善の機会に関する安全性アラートと教訓を作成しています。

リスクをさらに軽減するために、新入社員オリエンテーションプログラム、オンライントレーニングとコミュニケーション、トピック別のワークショップとウェビナー、メンタリングなど、包括的なトレーニングと意識向上プログラムを提供しています。新しい自動化およびロボット工学の安全性とエンジニアリングの詳細を徹底的に検証するプロセスを実施し、新しいすべての機器の一貫性ある設置と安全な操作を確保するためにロボット工学と自動化の安全基準を立案しました。当社のEHSチームは、オペレーターやエンジニアリングチームと協力して、新しいテクノロジーのリスク評価を現場でも行います。



動力付き産業車両 (PIV) の安全性

2022年、PIV関連の事故件数を減らす努力を続けたところ、特にPIV事故の件数が減少しました。ドックの安全運営に関するコミュニケーションを強化し、すべてのPIV事故を24時間以内に検証し、学んだ教訓を施設のネットワーク全体で共有し続けています。施設内のすべてのPIVオペレーター向けに、標準化されたPIV講座と実践トレーニングを再考案して実施しました。当社は、シニアビジネスリーダーにこれらのリスクの軽減に協力してもらうため、これらのリーダーにPIV指標を毎月報告しています。新しいすべての建物で実施するエンジニアリング制御と安全基準の新しいパッケージを(データ分析から得た教訓に基づいて)開発し、新しい管理制御とエンジニアリングソリューションを引き続き実施しています。



Pitney Bowes Bucks

当社の安全文化の手本となる個々の第一線倉庫従業員を表彰し称賛するのは、重要なことです。地域拠点管理者は、「PB Bucks」を定期的に給付しています。これは、ニアミスまたは危険な状況の報告や、PIVでの安全運転技術の実践など、安全上の危険とリスクの軽減についてイニシアチブを発揮した個人に対して贈られるもので、ギフトカードまたはPitney Bowesブランドの品物と交換できます。当社では、先を見越した安全文化を強化し、このプロセスを役立てるようチームに奨励しています。安全な行動に報いることは、怪我や病気の可能性の少ない労働環境の維持につながります。このプログラムは2022年春に全施設に展開されました。

総労働災害

	2018年	2019年	2020	2021	2022
総労働災害数	379	409	375	293	297
総災害度数率	2.39	2.68	2.52	1.94	2.44

カテゴリ別の負傷

	2018年	2019年	2020	2021	2022
労働損失時間数	96	127	144	116	138
労働損失時間率	0.67	0.77	0.96	0.77	1.13
労働制限時間数	225	251	180	147	149
労働制限時間率	1.42	1.58	1.23	0.96	1.22

安全性監査

当社では、コーチングのために正式な監査と非公式な現地査察の両方を行い、業務の安全性を定期的に確認しています。現地査察と監査を、コーチングとコラボレーションの機会としても利用します。欠陥を特定し、是正措置を追跡システムに入力し、解決まで監視します。毎年の監査と現地査察のリストを計画する際は、最近の負傷、負傷の程度、過去の監査の時期と所見、新しいプロセスや機器、拡張や建設、人員の経験などの要因に基づいて優先順位を付けます。

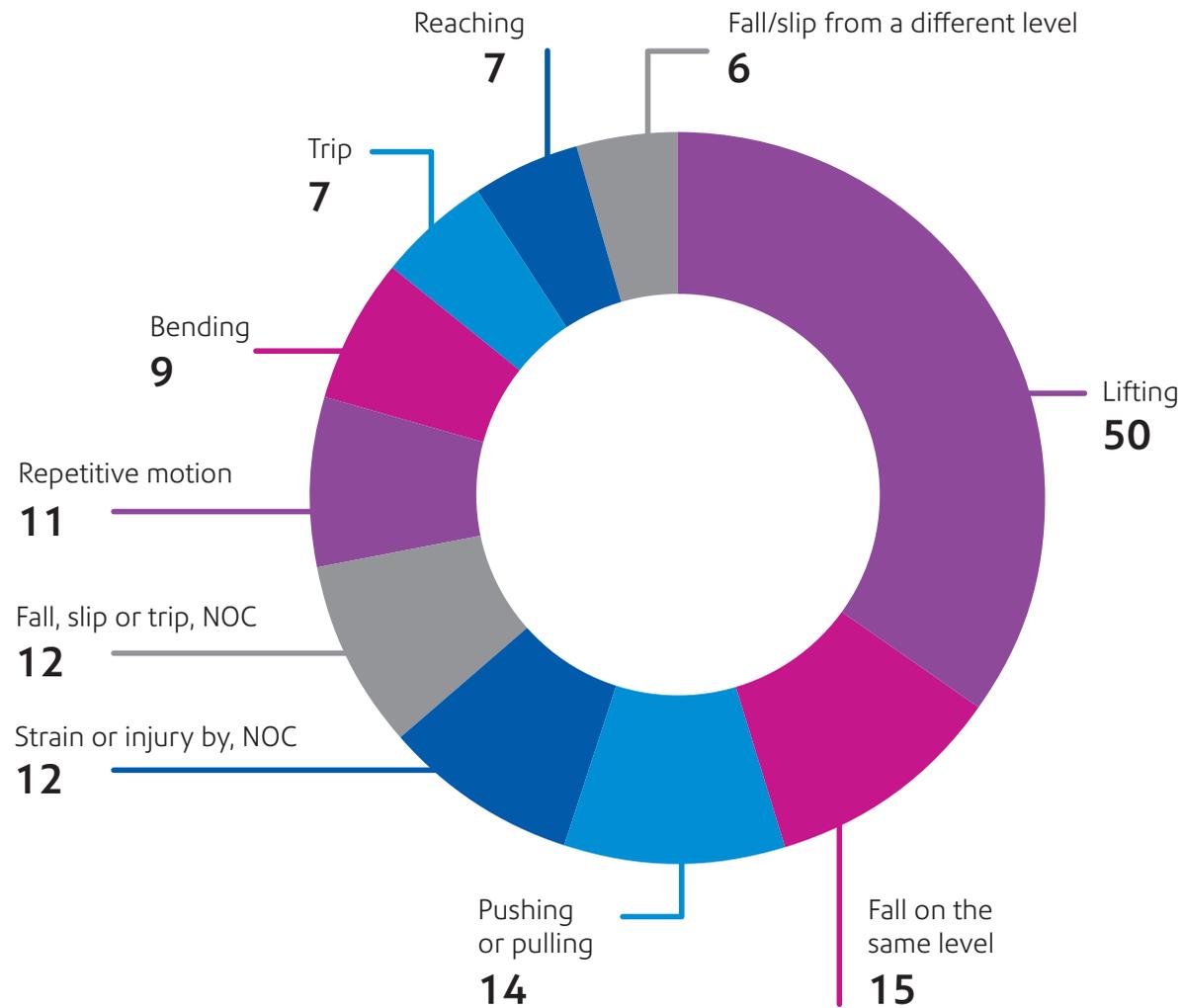
車両の安全性

当社では、従業員のためにも、自動車を運転する一般市民を保護するためにも、安全とコンプライアンスに取り組んでいます。クラス最高のオリエンテーションとトレーニングを提供し、正しいことを、正しい方法で行うという会社のモットーを反映した期待と説明責任を確立することで、成功するためのツールを各従業員に確実に提供します。トレーニングには、オリエンテーション中に提供され、2年ごとに更新される事故防止運転講座、職務に影響する規制に関する指導、先輩従業員による実地トレーニングが含まれます。各新人はこれらのトレーニングを通して、Pitney Bowesに対するお客様の期待に応えられるレベルで安全かつ合法的に職務を行う方法を学びます。今年、ドライバー向けの安全コンテンツと方針を作成し、ドライバー安全委員会を設立しました。また、新しい規則や社内のさまざまな安全トピックについて、ドライバーと継続的に情報を共有しています。さらに、ドライバーがアイデアや懸念事項についてフリートリーダーと直接やり取りできるドライバーフィードバックアプリケーションを維持しています。

当社のプロセスには、新しいテクノロジーが取り入れられています。ダッシュカメラと衝突緩和装置を車両に使用することは事故回避の助けになり、発生した場合には根本原因を特定できます。



2022年通年のOSHA記録による負傷数 | 原因別 | 上位10位



心身の健康

Pitney Bowesは、従業員とその家族の健康に対する自社のコミットメントに大きな誇りを持っています。当社の価値観の中で、ウェルビーイングの文化は長い間重要な部分を占めてきました。この取り組みを実践する方法の1つとして、世界中の従業員に包括的なウェルネスプログラムを提供しています。

従業員福利厚生

人中心の企業として、従業員のウェルビーイング（幸福）ほど重要なものはありません。そのため、競争力のある福利厚生を提供するだけでなく、キャリア研修、能力開発計画、ウェルネス、奨学金など、従業員それぞれの具体的なニーズに対応した福利厚生を提供するよう努めています。世界中の従業員は、健康、ウェルネス、人生、教育、金融など、さまざまな福利厚生から自分のニーズに合ったものを選び、家族をサポートすることができます。たとえば以下を提供しています。

- ・医療、歯の健康、目の健康、および処方箋
- ・メンタルヘルスカウンセリング
- ・ウェルネスプログラム
- ・ストレス管理
- ・フィットネスプログラム
- ・育児休暇
- ・子育て・高齢者介護の給付金
- ・授業料の返還
- ・キャリア研修
- ・財務計画
- ・オンサイトのセルフサービス生鮮食品市場

ウェルネスプログラム

2022年には、従業員とその家族がアクティブに活動し、つながりを保つよう促すため、さまざまなワークスタイルを持つ従業員が利用しやすい、バーチャルおよびオンサイトのウェルビーイングプログラムを提供しました。今年で16回目を迎えるOne-in-a-Million Dayグローバルウォーキングイベントを開催しました。このウォーキングは「世界従業員健康フィットネス月間」を記念したもので、4か国48か所で行われ、参加者の合計距離は2,700万歩に達しました。また、Get Movingフィットネスプログラム、Change One Nutritionプログラム、年末のホリデーシーズンに向けて心身の健康に焦点を当てた5 Days of Joyプログラムも実施しました。



自国語で確認できるPitney Bowesの福利厚生ウェルネス情報



2,700万歩

4か国48か所で同日中にウォーキングイベントを開催し、合計2,700万歩以上を達成



セルフケア

2,875人の従業員とその家族が、セルフケアを奨励する年間報奨プログラムの一環として、体の健康の向上や年次健康診断の受診など、健康的な行動をとることで報奨金を獲得しました。



ミズーリ州セントルイス

「毎年恒例のGet Movingコンペティションを通じて、多くのドイツ人参加者が貴重な体験をしました。ここ数年、私たちはドイツの2つのチームと協力し、一緒に何百万もの歩数を刻んできました。皆、大いに楽しみました。過去2つの大会で他の国の参加者たちと優勝を分かち合えたことを嬉しく思います」



Stefan Kiessler
人事マネージャー、ドイツ



One-in-a-Million Dayウォーク（コネチカット州シェルトン）

医療を利用しやすくする

当社は、米国内の9,000人を超える従業員に質の高い医療サービスを手頃な料金で提供することに加え、できる限り利便性の高い医療を受けられるよう福利厚生プログラムを構築しています。インフルエンザなどの予防接種や、マンモグラフィ/皮膚がん検診/血糖値検査などの毎年の健康診断や検診など、命を救うための予防措置を講じることを従業員に奨励しています。これらはすべて、Pitney Bowesのすべての医療プランでカバーされています。私たちは、年齢や性別に応じて推奨される検診の完全なリストを提供するとともに、遠隔医療サービスを通

じて認定医師と医療提供者のネットワークに24時間アクセスできるようにしています。また、心臓の健康、糖尿病、感情的な問題、回復力など、特定の懸念事項に対処するプログラムも提供しています。2022年には、インフルエンザの予防接種を可能な限り利用しやすくするため、訪問診療を設定し、無料のインフルエンザ予防接種券を配布しました。2022年9月、当社は統合筋骨格系ケア (IMC) を追加し、従業員が筋肉や関節の痛みを解消し、機能を回復できるよう理学療法士やカイロプラクターをより手頃な料金で利用できるにしました。福利厚生には、無料のセルフケアモバイルアプリが含まれています。

去年は、2,875人のPitney Bowes従業員とその家族が、セルフケアを奨励する年間報奨プログラムに参加しました。参加者は、フィットネス活動を増やしたり、年に一度の健康診断を受けたりといった健康的な行動をとることで報酬を受け取りました。

「Pitney Bowesは、従業員のウェルネスに配慮し、身体、心、精神の健康を守るプログラムを提供しています。バーチャルフィットネスクラスのおかげで、仕事の合間に体を動かしたり、録画したセッションを時間のあるときにいつでも見ることができます。このような息抜きを持つことで、効率よくトレーニングし、仕事に戻ったときには、リフレッシュした新たな気持ちで集中し直すことができます。お客様や同僚にうまく対応し、自分のタスクに取り組むことができます」

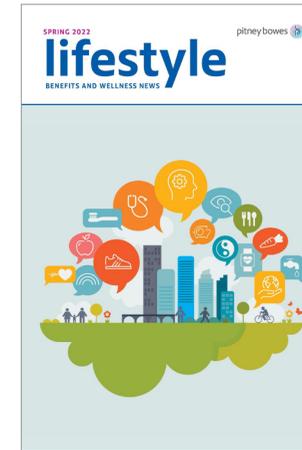


Stephanie Joy
ディレクター、サービスマーケティング&
イネーブルメント

人々の健康への歩みを導く

Pitney Bowesでは、地域別および全世界向けの各種フィットネスおよび栄養プログラムも提供しています。これらのプログラムは、従業員が有益なライフスタイルを選択する動機付けとなるよう考案されています。ウェルネスチームは、登録栄養士、認定ヘルスコーチ、運動生理学者で構成されています。また、ボランティアでウェルネスイベントをコーディネートする

Pitney Bowes Wellness Championの世界的ネットワークもあります。当社のサービスを通じて、従業員は、栄養カウンセリング、健康指導、フィットネスクラス、チームベースのプログラムといった分野の現場アクティビティ、バーチャルアクティビティ、電話サービスを利用できます。



経済的責任と健康

Pitney Bowesの健康哲学で欠かすことができないのが経済的な幸福です。当社は、従業員の経済的目標の達成を支援するためのプログラムとリソースを提供しています。米国において、当社は、従業員が財務管理、予算作成、将来に備えた貯蓄について専門家のガイダンスを受けられるようにするプログラムとアプリを提供しています。

- 財務管理サービス
- 会社拠出の401k
- 予算管理、貯蓄、給料前払いアプリ
- 従業員割引プログラム
- 貸出および購入ツール
- 従業員信用組合
- 住宅保険、自動車保険、ペット保険商品の割引

Guild

米国では、ギルドエデュケーション (Guild Education) という新たな仕組みを導入し、年間最高10,500ドルを学習と能力開発に充てる授業料補助給付を拡大しました。語学学習、高校卒業資格取得コース、大学進学準備コース、修了証・学位取得プログラムなど、20以上の質の高い教育機関の160以上のプログラムを利用できます。すべての人が教育を受けやすくするため、従業員は入社日の翌月1日から登録でき、上司の承認は不要になりました。また、ギルドエデュケーションプログラム以外でもグローバルな機会を提供し、アクセスしやすい環境を整えています。

感情的回復力の文化を育む

Pitney Bowesでは、精神的、感情的な幸福に重点を置くことが、身体的な幸福と同様に重要と認識しています。当社の従業員支援プログラムは15か国で利用でき、従業員とその家族にメンタルヘルスカウンセリングや関連リソースを無料で提供しています。今年、当社は新しいプロバイダと提携し、無料で受けられるコーチングやセラピーセッションの数を増やし、アクセス速度を向上させることで、メンタルウェルビーイングサービスを拡充しました。改訂された計画では、ネットワーク外の訪問が含まれ、対象となる訪問の回数が増えることで、メンタルヘルスプログラムがより利用しやすくなりました。米国では、従業員はいつでもオンラインリソースを利用でき、カウンセリングの予約を自分で入れたり、資格を持つカウンセラーのネットワークに接続したりできます。

カウンセリングに加えて、従業員とその家族は、有資格のワークライフスペシャリストに連絡し、ライフイベントのナビゲーションに役立つ個別のガイダンスを受けることもできます。スペシャリストがサポートを提供できる分野は次のとおりです。

- 育児または介護
- 世帯維持サービス
- 財務または法的ガイダンス
- 地域社会サービス
- 緊急時用リソース

サービスの促進と従業員のエンゲージメントを支援するために、不安、健全な関係の構築、ダイバーシティと違いの受け入れなど、さまざまなワークライフ関連トピックに関する毎月のウェビナーを提供しています。また、15分間のガイド付き瞑想セッションを毎週実施して、心が折れそうになっている従業員や数分間のリフレッシュが必要と思われる従業員に、落ち着き、集中力、リラクセスをもたらす支援も行っています。

2022年には、有資格の心理士によるウェルビーイングセッションを17チームに提供しました。セッションは、成長マインドセット、ピークへ向けた精神的準備、職場における感情的安全性、燃え尽き症候群の回避などのトピックに焦点を当てました。

また、メンタルヘルス問題への意識を高め、スティグマや差別を減らし、従業員が利用できるメンタルヘルスリソースを促進することを目的とした、従業員ウェルビーイングおよびエンゲージメントキャンペーンも作成しました。毎月のウェビナーに加えて、メンタルヘルスに対する意識をサポートする2つのグローバルイベント（5月のMental Well-being Weekと、10月のGlobal Mental Health Day）も開催しました。ライブのオンデマンド仮想イベントを主催し、業界の専門家やゲストスピーカーを招いて、精神的、身体的、さらには経済的な健康に関するトピックについて話し合いました。世界中の従業員が都合の良い時間に参加できるようにスケジュールを考慮し、フランス、ドイツ、日本の従業員には現地の言語でセッションを提供しました。

2022年には、有資格の心理士によるウェルビーイングセッションを17チームに提供しました。セッションは、成長マインドセット、ピークへ向けた精神的準備、職場における感情的安全性、燃え尽き症候群の回避などのトピックに焦点を当てました。





職場と家庭において家族をサポートする

当社では、福利厚生サプライヤと協力して、介護者としての責任を果たす家族を支援するプログラムを提供しています。Bright Horizons Back-Up Careを通じて、米国の従業員は子供や高齢の家族、あるいは自分自身のために医療提供者にアクセスすることができます。2022年、この給付にはペットの世話も含まれるようになりました。Bright Horizonsは、家庭のニーズにも対応するほか、個別指導サービスなどの学習支援リソースも提供しています。

がんとの闘いにおける革新的な医療

Pitney Bowesは、医療費の高騰にもかかわらず、自社が提供する福利厚生とリソースの質を高める努力を毎年行っています。Health Transformation Alliance (HTA) とのパートナーシップにより、米国における従業員の医療問題への取り組みが強化されています。当社は、成果を高め、従業員とその家族一人ひとりに合った効率的なエクスペリエンスを確保する製品・サービスを設計しながら、医療費を抑制する革新的な方法に引き続き注力していきます。

がんの検診と予防は、当社の教育および啓発戦略の最前線にあります。Johns Hopkins Work Strideの職場でのがん管理プログラムを通じて、(直接または介護者として) がんの診断に直面する従業員やその家族をサポートしています。また、従業員のがん診断と治療の過程において特別なガイダンスを必要とするマネージャーにもサポートを提供します。複雑でまれながんを患っている人は、世界的に有名ながん研究治療センターのAccessHopeを介した特別なサポートとガイダンスが受けられます。



責任ある調達

当社にとって、サプライヤはお客様と同様に重要な存在です。当社は、私たち全員の持続可能な未来を支える循環経済に向かって目的を持って前進しており、サプライヤにソリューションの不可欠な側面を担ってもらいながら協業しています。地球環境を保護する目的だけでなく、あらゆる事業活動において多様性を尊重する当社の価値観に賛同するサプライヤを求めています。

多様なサプライヤとの取引を増やすことを目的としたTier II Subcontracting Programの開発



DisabilityINやNGLCCなどの会員組織と提携するメンターシッププログラムを開始



DisabilityINとVIB Networkへの新規加盟を開始し、マッチメーカーイベントや年次大会を通じて会員にアクセス



サプライヤ行動規範

サプライヤの品質と、サプライヤとの関係は、当社が成功するための重要な要素です。当社の製品とサービスに最高の品質を保証するため、サプライヤにも同等の基準を課しています。サプライチェーン全体に、労働環境が安全であること、従業員の尊厳が守られていること、製造工程が環境的および社会的に責任あるものであることを求めています。サプライヤに指針を示すため、サプライヤ行動規範を提供しています。当社は、Pitney Bowesへの商品およびサービスの生産に関わる下請けのサプライヤにも、この規範を適用することを求めています。サプライヤ行動規範については、[こちら](#)を参照してください。

サプライヤダイバーシティ

多様性に対する当社のグローバルな取り組みは、従業員だけでなくサプライヤにも及びます。私たちは、グローバルなサプライベースにおけるダイバーシティの高い企業によって革新的なソリューションが生まれ、品質、コスト、敏捷性、柔軟性、納期の面で期待以上の成果がもたらされると考えています。

サプライヤダイバーシティプログラムは、人種差別との闘いに積極的に関与し、好機を創出し、ビジネスを強化する機会を提示します。当社では今年、サプライヤダイバーシティマネージャーを採用し、Tier IIの開発や特定の事業部門の目標に焦点を当てながら、これらのプログラムをさらに発展させてきました。2022年にサプライヤポータルも刷新し、多様性が強調されるようになりました。

当社は以下に重点を置いて、多様性のあるサプライヤがパートナーとして見なされる機会を奨励しています。

- マイノリティ（アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック系アメリカ人、アジア系アメリカ人/アジア亜大陸、ネイティブアメリカン、アラスカ先住民を含む）
- 女性が経営する中小/大企業
- 退役軍人、傷痍退役軍人
- 中小企業
- HUBZone（歴史的に十分に活用されていないビジネスゾーン）にあり、その認定を受けている中小企業
- レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー（LGBTQ+）
- 経済的に不利な中小企業（SDB）
- 障害を持つアメリカ人



2023年にエンゲージメントのルールプロセスを導入し、すべてのPitney Bowesのバイヤーが提案依頼書（RFP）において多様性のあるサプライヤと連携することを義務付けました。同時に、多様なビジネスの成長と持続可能性に重点を置くサプライヤ開発組織との提携を継続しています。当社は、年間を通じてさまざまなサプライヤ開発イベントに参加し、マッチメーカーイベントを通じて潜在的なサプライヤと定期的に交流しています。

過去4年間、当社は、WBENC（Women's Business Enterprise National Council）が主催するWeTHRIVEプログラムを通じて、女性の企業の財務的發展に積極的に関与してきました。

2022年のWBENC年次大会のマッチメーカーイベントで、女性が経営するリース企業、Merrimak Capitalと出会いました。商談の結果、MerimakはPitney Bowesと契約締結に至りました。Pitney Bowesは、2023年WBENC年次会議でMerimakの出展ブースを支援するなどMerimakを後援しています。

Tier IIサプライヤダイバーシティレポート

サプライチェーン全体の多様性を促進するために、一部のお客様は、直接および間接的なサプライヤ支出（すなわち、サプライヤ自身のサプライヤ）を監視しています。当社では、特定のダイバーシティサプライヤカテゴリに配分されるそれぞれのお客様の収益割合に基づいた間接的計算方法を使用して、年間収益1,000,000ドル以上のお客様に、この追加レポートを提供しています。現時点のカテゴリには、中小規模の、少数民族が経営する企業、女性が経営する企業、LGBTQ+が経営する企業、退役軍人および傷痍退役軍人が経営する企業、中小の認定HUBZone企業が挙げられます。

2023年、当社はトップ50プライムにTier II報告の提出を依頼するTier II報告プログラムを導入しました。このアウトリーチプログラムにより、プライムが多様性のある中小企業と行っているすべての外注支出を把握することができます。

「サプライヤーダイバーシティへのコミットメントは、新製品、サービス、ソリューションの導入を通じてイノベーションを促進するため、*Pitney Bowes*に多くの利益をもたらします。信頼できる優れたサプライヤーを得て、あらゆる規模の企業の収益を向上させ、地域社会を強化できるので、すべての企業がお互いに有益な関係を築けます」



Wendy Moreno
シニアマネージャー、サプライヤーダイバーシティ

サプライヤーダイバーシティ 資格と認定

私たちは、製品とサービスに関する高い品質基準を満たすことをすべてのサプライヤーに期待しています。ダイバーシティ企業が*Pitney Bowes*のサプライヤーとして検討されるためには、[Connecticut Supplier Connection](#)に登録することが推奨されます。Connecticut Supplier Connectionは、コネチカットを拠点とする他の企業と協力して設立されたオンラインポータルです。このポータルを利用して、潜在的なサプライヤーを特定し接触することができます。サプライヤーになろうとする小規模なダイバーシティ企業にとっては、このプラットフォームを利用して、いずれかの会員企業に発見され採用される可能性のある機会が得られます。サプライヤー登録の詳細については、[こちら](#)を参照してください。

また、ダイバーシティサプライヤーには、次のような認定機関による認定を取得することも推奨しています。

- National Veteran-Owned Business Association ([NaVOBA](#))
- National Minority Supplier Development Council ([NMSDC](#))
- Women's Business Enterprise National Council ([WBENC](#))
- Small Business Administration ([SBA](#))
- National LGBT Chamber of Commerce ([NGLCC](#))
- 当社は、米国の連邦、州、地方政府による認定も受け入れます。

2023年、当社はDisability:INビジネスにおける障害者の包摂と平等を推進する世界的組織、およびVeterans in Business (VIB) の正式メンバーとなり、それぞれのサプライヤー会議に出席するようになりました。

サプライヤーダイバーシティ法人会員



サプライヤーダイバーシティの実績

2022年、米国を拠点とするサプライヤーにPitney Bowesが支払った総支出のうちダイバーシティサプライヤー（中小企業も大企業も含む）の占める割合は24.8%でした。中小企業と中小のダイバーシティ企業が占める割合は、全体の17.4%でした。

表彰と受賞

当社のサプライヤーダイバーシティプログラムは、主要な業界団体や出版物から常に高く評価され、何度も賞を受賞しています。以下に一部を紹介します。

- NaVOBA's (National Veteran-Owned Business Association) – Best Corporations for Veteran's Business Enterprises (2019年、2020年、2021年、2022年)
- WBENC - Women's Business Enterprise National Council – 2019年、2023年 America's Top Corporations for Women-Owned Businesses



サプライチェーンの透明性

紛争鉱物

ドッド=フランク法第1502条は、1934年証券取引所法第13条(a)項または第15条(d)項に基づき証券取引委員会に報告書を提出するすべての発行者に、発行者の製品の「機能または製造に必要な」スズ、タンタル、タングステン、金（「紛争鉱物」）が、コンゴ民主共和国（DRC）または周辺国（「対象国」）原産かどうかを申告および/または公開するように求めています。Pitney BowesのForm SDおよび紛争鉱物報告書では、2023年5月に取り組んだサプライチェーンのデューデリジェンスを公開し、当社の製品に使用された紛争鉱物がDRCの対象国原産かどうかの判定を試みています。この報告書は[こちら](#)からダウンロードできます。

カリフォルニア州サプライチェーン透明法/英国現代奴隷法に基づく声明

Pitney Bowesは、カリフォルニア州サプライチェーン透明法と英国現代奴隷法に従い、全世界のサプライチェーンから強制労働と人身売買を排除するための当社の取り組みとして、サプライヤーに求める事項を開示しています。当社と直接取引するサプライヤーは、サプライヤーの行動規範に定められた基準を守ることを表明し、人身売買に加担していないことを証明する情報へのアクセスを当社に許可し、行動規範を二次受け以降のサプライヤーに拡張することに契約により同意する必要があります。カリフォルニア州サプライチェーン透明法に基づく声明（[こちら](#)）と英国現代奴隷法に基づく声明（[こちら](#)）をご確認ください。

お客様体験

当社では、すべての活動でお客様を中心に据えています。お客様の組織および個人としての経験に利益をもたらすエクスペリエンスを優先し、設計し、提供します。

お客様に対する継続的なコミットメントが、すべての人にとってより幸福感を得られる経験を生み出し、これからも私たちを正しい方向へと導いてくれるはずです。



23%

デザイン思考の
トレーニングを受けた
従業員数の増加率
(前年同期比)

2022年にお客様中心
のイノベーションに関
して2つの賞を受賞



お客様の
ためのチーム

52人のシニアリーダーが
提携し、お客様のための
チーム文化を推進



お客様体験への影響

お客様にコミットするという方針のもと、私たちはPitney Bowesとの取引が容易でやりがいのあるものになるよう尽力しています。当社とのビジネスにおけるお客様の満足度が向上していることから、この取り組みは成功していると言えます。



発送技術ソリューション

当社の発送技術事業は、目的意識を持って、輸送と郵送の複雑さを取り除くことに専念しています。まず、お客様が何を必要としているかを尋ね、その答えに注意深く耳を傾けることで、要望に応え、お客様に価値を提供します。

2022年、当社は主要なお客様体験を合理化し、当社との取引を簡素化するようにしました。これには以下が含まれます。

- 分析など、郵便や小包の発送に必要なソリューションにお客様が簡単にアクセスできるようにするShipping 360 Platformを導入しました。このプラットフォームは、シンプルなアカウント設定とシームレスなアクセスを提供し、最適なお客様体験をサポートします。
- オンラインポータル「Your Account」に高度な検索機能を追加し、サポートを必要とするお客様が必要な情報によりダイレクトに到達できるようにしました。この取り組みや他の同様の取り組みを通じて、お客様からの電話による問い合わせが20%近く減少しました。
- 米国のお客様が「Your Account」からアクセスできるプロアクティブな技術サポートツールを新たに設計・開発しました。このツールは、問題が発生した場合にお客様に通知し、解決方法をアドバイスします。
- どのような内容であっても、お客様のニーズを迅速に解決することに注力できるよう、アカウントチーム、技術チーム、サプライサポートチームの連携を図りました。
- 米国でのデジタル決済プロセスを強化し、よりシンプルで効率的な決済にした結果、これまでで最高のお客様満足度を獲得しました。

SendPro Mailstationのお客様においては、お客様にとって最も関心の高い革新的機能が実装されたということで、過去2年間で最も高いお客様満足度となりました。当社は、お客様が直面する課題と、お客様

の生活を改善できる機会を把握するためにさまざまな手法を採用しています。そのことを常に念頭に置いて、製品、サービス、機能に優先順位をつけています。

60万社以上

当社の発送技術事業では、60万社以上のお客様が90万台以上の発送デバイスとSaaSソリューションを利用しています。当社は革新的な製品とソリューションをお客様に提供し続けます。

90%の 維持率



対象とする市場において、当社は魅力的で比類のないエンドツーエンドの価値を提案することで、平均で8年以上お客様との関係を保持し、**90%の顧客維持率**を達成しています。

事前仕分けサービス

Pitney Bowesの米国を拠点とする事前仕分けサービス事業は、すべてのお客様に、他の大手企業とは一線を画すワンランク上のサービスを提供しています。

当社は、長年収集してきたお客様の意見を反映し、より現代的で、信頼性が高く、使いやすい、新たなクライアントポータルを開発しました。このサービスを展開する中で、お客様からすでに好意的なフィードバックを受け取っています。具体的には、プラットフォームの強化によって、事前仕分けサービスのアカウント管理に費やす時間を短縮し、ビジネスの運営により多くの時間を投じられるようになったということです。



グローバルeコマース

グローバルeコマースでは、シンプルながら非常に重要なコミットメント「eコマースロジスティクス。もっと簡単にするのみ」を軸に、ブランドと市場の差別化を図っています。

- 重要なホリデーシーズンのピークに小売業者のお客様の負担を軽減するため、当社は業務を合理化して、信頼性の向上と配達時間の短縮を実現し、標準的な配送サービスのピーク時における小包対応ですべて期待以上の成果を上げました。
- お客様の体験から煩雑さを取り除くことに重点を置きながら、進化お客様のニーズに応えるために革新と開発を続けた結果です。たとえば、小包の発送ステータスや荷物の追跡など、消費者からの問い合わせに対応するために手作業で行っていた調査を自動プロセスに置き換えました。これにより、お客様は小包のステータスや現在地をデジタルで即座に把握できるようになり、荷物を待つ消費者からの問い合わせに迅速かつ簡単に対応できるようになりました。新しい追跡機能が可視化されたことで、お客様が手作業で行う問い合わせの処理数が43%減少しました。これに伴い、お客様満足度も向上すると思われます。
- 毎週実施している当社のBOXpoll調査の結果から、市場や消費者へのコンサルティングに役立つインサイトを導き出しました。

2,000 BOXpoll 調査



毎週、お客様からの意見をもとに、時事問題、文化あるいはeコマースロジスティクスなどについて2,000人以上のオンラインショッピング利用者アンケートを実施しています。たとえば、返品詐欺の懸念が高まっていることについてお客様と話し合った後、どのような返品行為であれば社会的に受け入れられるかを消費者に尋ねました。その結果、オンラインショッピングをした人が送料が無料になる「返品理由」を選んでも気にならないと回答した人は44%でした。

これは、お客様がビジネスを運営する際に消費者の意見に基づいた意思決定をするのに役立ちます。

お客様中心主義を貫く方法

当社のグローバルなお客様をすべての活動の中心に据え続けることは、人間性と共感をもってイノベーションを実践し、お互いの優先事項を一致させ、関係作りのあらゆる段階でお客様の体験を考慮することを意味します。お客様を中心に据えている2022年の例をいくつか紹介します。

- デザイン思考とも呼ばれるお客様中心のイノベーションは、当社の事業部門における主要な戦略的取り組みの不可欠な要素となっています。そして、このような取り組みにおける幹部の支援は著しく大きくなっていると見られています。資格のあるPitney Bowes従業員の7%が、お客様中心のイノベーションの実践とアプローチに関する詳細なトレーニングを受講しています。これにより、共感力を持って革新に取り組み、解決すべき問題に正しく優先順位を付け、お客様の意見を常に前面に出して協力することができます。



- 数十人のシニアリーダーの大半が、お客様のためにチーム文化を推進するプロジェクトに従事しています。これらのプロジェクトの多くは、Pitney Bowesの全従業員がお客様との共感を高めることに重点を置いています。
- インドのチームは、事業所から地理的に離れた多くのクライアントと仕事をしています。当社のお客様中心主義プログラムは、クライアント認識セッションを通じて、お客様の視点をソリューション開発に取り入れています。
- グローバルeコマースチームは、お客様のビジネス目標とより密接につながり、より良いサービスを提供する方法を特定するために、デザイン思考を利用しています。その結果、有益なプロセスの変更を見出し、従業員大使 (Employee Ambassador) という新しい役割を立ち上げました。

クライアントエクスペリエンス (CX) デー

10月の第1火曜日は、業界全体でお客様を称える「クライアントエクスペリエンスデー」と呼ばれる日です。今年は「クライアントのためのチーム作り」に焦点を当て、お客様体験に影響を与えて変化をもたらしている人たちの体験談や事例をビジネス全体で共有しました。当社は、優れたお客様体験を推進するために従業員が使用できるシンプルで実践的なスキルについての社内向けビデオシリーズを公開しました。

このCXデーでは、消費者にクラス最高のeコマースエクスペリエンスを提供するお客様を表彰するため、第1回ベストオーダーエクスペリエンス (BOX) アワードを開催しました。これには、チェックアウト、追跡、開梱、返品のカテゴリがあります。また、卓越したお客様体験の提供やお客様の成功の支援において、グローバルeコマースサイトの従業員が果たす役割も評価し、称えました。





カリフォルニア州ストックトンのチームメンバーは、お客様の成功に果たした役割が認められ、CXデーに表彰されました。



Pitney Bowesのお客様であるBarkBoxは、充実したお客様体験の提供が認められ、BOX賞を受賞しました。



Box賞

クライアントエクスペリエンスデーにちなんで、優れた消費者体験を提供した複数のお客様を表彰しました。さまざまなオプション、日付指定配達を見積もれる複数の発送方法、店舗での受け取りなどの代替配送方法、また、大切な人にサプライズを届けるためのギフトオプションなど、効率的にチェックアウト体験を提供する小売業者を評価しました。優れた受賞者のうち2社を紹介します。

BOXトラッキング賞：Etsy

Etsyは、消費者に、パッケージ全体の工程を1つの簡単なインターフェイスで表示する、大きくインタラクティブなマップを提供しています。これに加え、Etsyは、追跡用のAPIを持つPitney Bowesデザイン配送サービスを利用して、電子メール、SMS、ソーシャルメッセージサービス経由でブランディングした通知を送信するなど、お客様体験を最適化するためのさまざまな機能を提供しています。

BOXアンボックス賞：BarkBox

ペット用のおもちゃの定期便を発送しているBarkBoxは、その箱を開ける体験に、驚きと楽しさあふれるパーソナライズされたテイストを加えました。BarkBoxは、**Designed Fulfillment**サービスを通じて、複雑なボックス要件に対応できるAIロボットを活用し、お客様にユニークでカスタマイズされた開封体験を提供しています。

アクセシビリティとインクルーシブ性の最大化

アクセシビリティ

お客様に最大の価値を提供するために、当社はおお客様の体験をさまざまな技術で支援するツールを作成しています。社内の「アクセシビリティセンター・オブ・エクセレンス」は、アクセシビリティの要件について当社の製品とサービスを評価し、プロジェクトチームと協力し、スタッフ向けにアクセシビリティトレーニングを実施して、組織全体でアクセシビリティに対する意識を高めています。

グローバルなインクルーシブ性

世界中のお客様基盤にわたって体験の継続性を確保する取り組みも行っています。当社の専任グローバル化チームは、当社のサービスを国際化する計画プロセスの早い段階から事業部門と協力し、ウェブコンテンツおよびマーケティングから請求およびアカウントサポートに至るまで、コンテンツをローカライズし、新規および既存のお客様へのサポートを強化しています。2022年、当社はローカライズのプロセスを改善しました。また、英語が第一言語ではない従業員を支援するため、機械翻訳ソリューションも提供しました。現在、文字を読む能力が限られている従業員をサポートするために、従業員の翻訳コミュニケーションをさらに強化するAIソリューションを模索しています。

お客様体験をより深く理解する

Pitney Bowesは、多国間のインテリジェンスプログラムを使用して、お客様との接点を調査し、お客様体験を評価しています。発見された問題は、迅速かつ効果的に改善されるように対応しています。

2022年には、お客様からのフィードバックを取得する方法を改善しました。デジタル製品内でフィードバックを共有する機能を増やしたことで、メールアンケートの送信数を減らし、お客様体験を向上させることができました。これまでの6倍以上の回答が寄せられ、お客様のニーズを理解してそれに応えるための重要なコンテンツとデータを収集することができました。

受賞

- お客様中心のイノベーションプログラムは、お客様を中心に据えた手法、ツール、リソースを用いて全社の従業員を体系的にサポートするもので、デザイン主導の文化的変革に対するDesign & Innovation賞を受賞しました。この受賞は、共感とデザイン思考を通じてお客様を中心に据えるという組織全体の考え方の変化が評価されたものです。
- PitneyShip Cubeソリューションは、オフィス機器製品デザイン部門で最高位となる2022年国際デザイン賞（金賞）を受賞しました。競争の激しいこの分野での受賞は、ターゲット市場で使用され、価値を認められ、愛用される製品を作るために注いだ戦略的思考と想像力が評価されたと受け止めています。



地域社会への 影響

当社の慈善活動は、社会的、経済的不平等に直面しがちな恵まれない学区を支援し、識字と教育を促進することに重点を置いています。慈善活動、パートナーシップ、ボランティア活動を通じて、すべての生徒・学生が潜在能力を最大限に発揮する平等な機会が得られるように支援しています。使命や目的が当社のそれと一致する、信頼できる非営利団体と提携することで、有意義な協力関係を育んでいます。



**教育格差
解消に向けた
連携**



従業員のボランティア活動の
総評価：

176万4千ドル
18,000時間以上



3,182,257
生徒・学生向け
学力向上活動時間数

210,222
到達した学生数

3,313
サポートした教師数



Dedication to Education
(教育への貢献)：

8か国

**43コミュニティ
1,400人以上の**

**ボランティア
51プロジェクト**

による地域社会の強化
および明るい未来の構築



有意義な影響を 創り出す

当社のグローバルコミュニティ参加パートナーであるUnited WayとPitney Bowes財団の助成金受給者支援により、地域、国、そして世界レベルで地域社会にプラスの影響を与えることができます。識字率向上や教育の推進のほか、災害救援活動や保健・福祉サービスへのアクセスの提供など、地域社会の重要なニーズに取り組む団体への支援も行っています。当社は、世界中の地域社会に価値を創造する社会的責任ある投資決定を下すことを目標にしています。こうした取り組みに従業員が参加することは、当社の長年の文化に根付いた行動です。昨年、当社の主要なチームボランティアプログラムであるDedication to Educationは、8か国43コミュニティで展開され、1,400人以上のPitney Bowesボランティアが51のボランティアプロジェクトに参加し、地域社会の強化と明るい未来の構築に励みました。

公正と公平は、真の意味でインクルーシブな社会を構築するための基本です。しかし、あまりに多くの子供たちが、人種、家族の収入、属する地域社会の苦境など、自分ではどうにもできない要因によって将来が制限されることに直面しています。これらの制限を克服してすべての子供たちが機会にアクセスできるよう改善するための最も強力な手段となるのが、識字と教育です。

企業の慈善活動と全社従業員による惜しみない活動を通じて、子供たちの学び、成長、未来の労働力として備えられるように支援することに重点を置いた実証済みのプログラムと革新的な試験的取り組みをサポートしています。



教育公平性の構築

すべての子供には、健全で創造力のある大人へと成長する機会が与えられるべきです。

- 当社が事業を営む地域の学区内で、すべての生徒・学生の教育機会を強化できるように、教育に関する社会奉仕活動に力を入れています。当社の取り組みの多くは、幼児向けの早期識字教育プログラムを通じて保護者の関わりを奨励し、言語および識字能力の発達を促進し、向学心を育むことに焦点を当てています。
- 未就園児から中学生までの子供たちには、学校単位と放課後の両面で年間を通したプログラムを実施しています。識字、科学、数学、芸術、技術、工学を含む学校教育のカリキュラムをサポートしています。
- 夏季学習に重点を置き、学校が休みの間の学力低下を最小限に抑えるためのプログラムも支援しています。
- 高校レベル以上では、高等教育や職業選択に向けた生徒の意欲を高め、それに備えるプログラムをサポートしています。

直接の助成に加えて、自身の才能や専門知識を生かしたボランティア活動に寄与することを従業員に奨励しています。実地ボランティア活動からスキルベースの活動、メンタリングや非営利団体への参加まで、Pitney Bowesのボランティアは、地域社会の子供や家族が豊かに暮らせるように、毎年数千時間を充てています。

教育公平性のための事業連携

近年私たちが目の当たりにしている深刻な社会的格差から、企業も個人も同様に学んだことがあります。それは、共に成功するためには、団結して前向きな変化を起こす行動を取らねばならないということです。Pitney Bowesは、Fairfield County Business Collaborative for Education Equityと連携し、他の地元企業と協力して、Fairfield County Business Collaborative for Education Equityを立ち上げ、地域全体の都市部学区のプログラムのための資金集めに協力しました。

このCollaborativeは、フェアフィールド郡で最も弱い立場にある未就園児から高校生までを対象に、地域の生徒、親、保護者、教師、スタッフをサポートすることで、教育格差を軽減および解消することを目的とした複数年にわたる事業です。今年Collaborativeは第2ラウンドの資金提供を発表し、3人の新しいメンバーを迎えました。サポート方法には、金銭的貢献、従業員のボランティア活動、ビジネスの専門知識、メンターシップ、インターンシップの機会、支援運動などがあります。

Fairfield County Business Collaborative for Education Equityは、2020年秋の設立以来、次のような活動を行ってきました。

- 資源や設備に恵まれない生徒を学校現場でサポートする非営利団体を支援しました。
- 約250のプロジェクトで39校25,000人近くの生徒の学校生活を支援したDonors Chooseキャンペーンを通じて、公立学校の教師に教室資料を提供しました。
- 従業員のボランティア活動を通じて、公立学校の生徒向けの1,000台超のノートパソコンの準備に協力しました。
- 将来の教育プログラムをサポートするために、7つの設立会社から140万ドルを調達しました。



Marc Lautenbach最高経営責任者 (CEO) のコメント:

「フェアフィールド郡のビジネスコミュニティによるこの投資は、地域の青少年のために日々熱心に活動している非営利パートナーへの重要な支援です。これは、今日の若者への投資であるだけでなく、郡の未来の経済への投資の機会でもあります」

2022年、フェアフィールド郡の10の非営利団体が、Collaborativeから新たに40万ドルの資金を獲得しました。

Fairfield County Business Collaborative for Education Equityの詳細は[こちら](#)を参照してください。

幼児および識字教育

Pitney Bowes財団の助力によって、**Reach Out and Read**はジョージア州アトランタ、ワシントン州スポケーン、コネチカット州ブリッジポート、ダンベリー、スタンフォードの低所得地域の医師と協力できるようになりました。Reach Out and Readは小児医療に本を取り入れ、家族と一緒に音読することを奨励することで、子供たちが入学後に問題なく学校生活を送れるように支援しています。Reach Out and Readの医療提供者は、小児科検診の際、乳児期から就学前までの子供に本を贈ります。

また、Pitney Bowes財団は**Read to Grow**を支援し、コネチカット州ブリッジポートの幼児の読み書きを促進するために、ブリッジポートの病院で生まれた赤ちゃんの家族に読み書きセットを提供したり、Books for BabiesやBooks for Kidsプログラムを通じて市内の非営利団体が主催する「Book Places」で児童書を無料で提供したりしています。

年間を通じて行われる**Children's Learning Centers (CLC)**のフェアフィールド郡のヘッドスタート終日プログラムに対する当社の長年の支援は、スタンフォード市内の低所得者家庭（その多くは英語学習者）のために役立てられています。当社の助成金により、子供が幼稚園の入園準備のための特別支援を受けている間、保護者はフルタイムで働くことができます。CLCの総合的なアプローチには、栄養価の高い食事やお菓子の提供、家族支援サービス、社会性と情緒面の発達に関するカリキュラムなどがあります。

メンタリングと青少年リーダーシップ開発

2007年以降、当社は**Read to a Child National Partner**（子供への読み聞かせナショナルパートナー）として、十分なサービスを受けていない地域の子供たちの読書への愛を育み、読み書きのスキルを向上させ、社会性と情緒の幸福をサポートする識字プログラムとメンタリングプログラムを支援しています。2022年3月（全米読書月間）に、当社は「Spark Something Meaningful – Help Kids in Need Love to Read（率先して有意義なことをしよう - 恵まれない子供に読書の楽しみを広める）」を支援するため、Read to a Childの全国デジタル募金キャンペーンのビジョナリースポンサーを再び務めました。また、Pitney Bowes財団の助成金で、Read to a Childが全国で実施する昼休みの読書奨励プログラムの拡大をサポートしました。

全米の**Big Brothers/Big Sisters**支部もサポートしており、若者が夢を実現するためにメンターの助けを借りられるように支援します。2022年、Pitney Bowes財団は再びコネチカット州南西部の支部に助成金を提供しました。

2000年以降、Pitney Bowes社とPitney Bowes財団は、**Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE)**を全国規模でサポートしています。NFTEプログラムは、低所得者地域の若者が、起業スキルを習得し、事業を立ち上げ、体験学習を教育プログラムに結び付けるように支援することを目的としています。Pitney Bowes財団の助成金は、NFTEのWorld Series of Innovation: Sustainable Development Goals Online Challengeのほか、ダラス、ワシントンD.C.、ニューヨーク市、ボストンのSummer Biz Camps and Innovation Daysを支援しています。また、NFTEのGlobal Showcaseおよび特徴的な地域イベントもサポートしてきました。



2022年、当社は再びコネチカット州に拠点のある非営利団体**LiveGirl**と提携しました。この団体は、世界に良い影響を与えるためのスキル、コミュニティ、つながりを女性が持てるようにすることによって、自信を持ったインクルーシブな女性リーダーを育成しています。Pitney Bowesの最高財務責任者であるAna ChadwickがLiveGirlの取締役を務めています。

2022年、Pitney Bowesタレントアドバイザーは再びアクロン大学と提携し、高校生を対象に、履歴書の書き方、特定の求人への絞った履歴書の内容、履歴書を提出できない場合に目を引く応募方法について教えるバーチャルセッションを行いました。ここで開発され、共有されたコンテンツは、シェルトン高校キャリアで開催されるJunior Achievementのキャリアフェアに参加する学生をサポートするためにも使用されます。

当社は1992年以来、米国の都市部の学生が視野を広げて重要な技能を身に付けられるように支援するグローバルな非営利団体**buildOn**を支援しています。その特徴的なプログラムでは、生徒・学生が開発途上国の学校建設に携わることで、自分自身だけでなく他の人々にもさまざまな機会を生み出します。

夏期学習および課外/学校外プログラム

Pitney Bowes財団は長年にわたり、累積的な学習損失を防ぐことを目的とした74の学校外学習および強化プログラムのネットワークである**Horizons National Student Enrichment Program**に全国的な支援を行ってきました。Horizonsのプログラムでは、幼稚園から高校までの生徒が毎年、夏の6週間と通年の校外学習、お祝い会、仲間とのつながりのために戻ってくることができます。子供たちは、社会性と情動の学習、校外学習や文化体験、健康増進活動、コミュニティ形成、水泳レッスンなどを取り入れた質の高い学習を体験し、実際に成果を上げています。

当社は、コネチカット州の非営利団体**SoundWaters**も長年にわたって支援しています。SoundWatersは、セーリング、STEM活動、修学旅行、キャンプなどのプログラムを通じて、子供たちがロングアイランド湾について学び、探検する機会を提供しています。Pitney Bowesは1990年代に創立時の法人スポンサーとなり、それ以来、このグループと強固なパートナーシップを築いてきました。最近では、複数年にわたるSoundWatersへの取り組みにより、12,800平方フィートの敷地に新しくCohen SoundWaters Harbor Centerがオープンしました。この建物は、SoundWaters' Young Mariners Academy (中学校)、Research Intensive (高校)、およびHarbor Corps (職業訓練)の各プログラムのニーズを満たすよう設計されています。



米国全土の**Boys & Girls Club**は、当社従業員のボランティアによるサポートと、Pitney Bowes財団による資金提供を受けています。2022年に財団は、スポケーン郡 (ワシントン州)、グレーターダラス (テキサス州)、スタンフォード (コネチカット州)、ツインシティー (セントポール/ミネアポリス、ミネソタ州)のBoys & Girls Clubsに助成金を提供して、生徒の識字率向上と学業の成功を支援しました。

STEM (科学、技術、工学、数学) および芸術教育

2015年から、Pitney Bowes財団は**MIND Research Institute**と提携して、未就学児から8年生までを対象にした**ST MATH**という斬新な数学体験を提供しています。ST MATHは厳しくも魅力的な数学体験であり、児童・生徒が価値あるスキルを育み、クリエイティブに問題を解決する能力を身に付けられるように促します。このプログラムの特許取得済みのアプローチには、難易度の高いパズル、非定型的な問題の解決、有益なフィードバックが組み合わされています。最新の助成金は、幼稚園から8年生までの生徒に数学の確かな基礎を身に付けさせ、専門的な学習を通じて教育者を訓練することを目的としています。

当社はまた、コネチカット州の学生が音楽を通して生活スキルを伸ばせるようにする異文化間音楽教育組織である**Intempo**をはじめ、芸術教育プログラムを積極的に支援していることを誇りにしています。



成人の識字および教育/労働力開発

Pitney BowesとPitney Bowes財団は、世界最大級の青少年支援NGOである**Junior Achievement (JA)**との長年にわたるパートナーシップを誇りとしています。JAは、雇用可能性、雇用創出、経済的成功への道筋を作る実践的な体験学習を提供しています。当社は、従業員のボランティア活動と、Pitney Bowes財団の助成金という2つの方法でJAをサポートしています。今年は、コネチカット州のブリッジポート、シェルトン、ダンベリー、スタンフォード、ノーウォークで、金融知識教育とキャリア準備メンター制度を支援しました。

コネチカット州スタンフォードの**Women's Mentoring Network of Stamford**は、30年以上にわたり、メンタリングと教育プログラムを通じて女性とその家族の生活を変えることに貢献してきました。Pitney Bowesは、当初からこれらの取り組みを支援してきました。Pitney Bowes財団のWMNへの最近の助成金は、第4回Powerプログラム (Education-教育、Employment-雇用、Economic Security-経済安全

保障、Empowerment-エンパワメント) のEを支援するために使用されます。

10年以上前から、Pitney Bowes財団は、**Creating IT Futures (CITF)**をサポートしています。これは、女性、非白人、退役軍人など、IT労働力としてこれまで過小評価されてきたコミュニティに高給の情報技術系の仕事を約束するものです。Pitney Bowes財団は、CITFのIT-Readyキャリアプログラムに寄付しています。このプログラムでは、成人がコンピューターユーザーサポートスペシャリストとしてトレーニングを受け、認定を取得し、8週間以内に技術系キャリアに就業できます。

Pitney Bowes財団はNAF (National Academy Foundation) も長年支援しており、教育、ビジネス、地域社会のリーダーが協力して高校での経験を変革するというNAFの取り組みをサポートしています。当社の最近の助成金は、**NAF Academies of Engineering**の次世代エンジニアの育成と多様化の取り組みのために提供されました。

集团的影響力のあるパートナーシップ

Pitney BowesとPitney Bowes財団は、**Stamford Cradle to Career Collaborative**の創設時からのサポーターです。これは、全国的な知名度を誇る、地域社会のステークホルダー同士が協力するためのStriveTogether Frameworkに基づくイニシアチブです。Collaborativeは、若者がその可能性を最大限に活かせるように、Community Action Networksを利用して乳幼児期の健康と発達から高校卒業後のカレッジ進学や就職に至るまでの主要な段階において、学校の成績の問題や身体的、社会的、感情的要因に焦点を当て、成長を支援するリソースを調整しています。当社の助成金は、Collaborativeの作業の基礎となるデータ収集と分析をサポートしています。

Pitney Bowes財団が支援するその他のプログラム分野には、保護者と家族のエンゲージメントプログラム、健康とサポートサービス、最近の移民のサポートなどがあります。



Dedication to Education 2022 Year in Review

In October 2014, we partnered with United Way of Western Connecticut to create a new volunteer service initiative at our home office communities of Stamford, Shelton, Danbury and Bridgeport. This signature program expanded globally in 2017, and over the last 9 years has made a difference in 12 countries (Australia, New Zealand, Brazil, UK, France, India, Israel, Japan, Poland, United States, Ireland, & Canada), with more than 7500 Pitney Bowes volunteers participating in more than 450 projects.



Our impact

Early literacy tutoring and building literacy kits



Career mentorship

Inspiring young entrepreneurs



STEM enrichment

Social-emotional wellbeing



In 2022, our D2E celebration spanned 51 projects in 43 communities in 8 countries Australia, New Zealand, Brazil, Canada, Japan, Poland, the United Kingdom and the United States.

1400+
volunteers



51
projects



8
countries



Pitney Bowesの ボランティア活動

Pitney Bowesのチームメンバーは、長年ボランティア活動に熱心に取り組んできました。従業員は個人またはグループで、早期識字教育、STEM教育、メンタープログラム、キャリア開発、環境問題、フードドライブ、献血運動などを支援するボランティア活動を行っています。従業員は、実地やスキルベースのボランティア活動によって生活が豊かになり、キャリア開発が強化され、世界観が広がったことを認めています。それと同時に地域社会が強化され、子供たちと家族の機会も拡大しています。当社は、Pitney Bowes財団からのチームおよび個人のボランティア助成金を通じてこうした取り組みを支援しています。

Pitney Bowesのボランティアとの 連携

当社は、ボランティア活動は強力な地域社会の構築に不可欠であると考えています。よって、従業員ボランティアに対し、以下のようなさまざまなサポートを提供しています。

ボランティア助成金

- 個別ボランティア助成金**：従業員がボランティア活動を行う非営利団体に助成金を支援することで、従業員のボランティア活動を称えています。これらの助成金は、25時間の奉仕で125ドル、100時間超の奉仕で500ドルという範囲で米国と英国で支給されます。

- チーム助成金**：当社が事業展開しているすべての国で、3人以上のPitney Bowesチームによるボランティア活動にも、資材と消耗品の費用として助成金を提供しています。

非営利団体役員会に所属

従業員が地域社会を支援する最も効果的な方法の1つは、当社がサポートする組織の役員として奉仕することです。2022年は、Pitney Bowesの従業員64名が非営利の地域組織、全国組織、またはグローバル団体の役員を務めました。



ボランティア推進者と地域社会リーダーシップ/ CSRチーム

従業員は、推進者として、または地域貢献リーダーシップ/CSRチームで活動することで、人々がそれぞれの地域社会でボランティア活動に積極的に参加するような良い影響を与えることができます。Pitney Bowes財団の助成金は、チームプロジェクトの取り組みを支援しています。この取り組みには、メンタリング、読み聞かせ、献血活動、地域社会で困窮している人々のための食糧、衣類、書籍、新学期用品の収集など、地域社会に不可欠な活動の指導を含む、幅広い活動が含まれます。

特徴的なボランティアプログラム

Dedication to Education (D2E)

2014年にコネチカット州で立ち上げられたD2Eプログラムは、それ以降、世界各地で当社の地域社会を支援しています。Pitney Bowesのボランティア推進者が、包括的なツールキットの支援とPitney Bowes財団の助成金を受けて、影響力の大きいチームプロジェクトを考え、実施します。United Wayの地元支部、ボランティアセンター、財団の助成金受給者などが、プロジェクトに協力します。すべての活動とプロジェクトは、当社の慈善活動および地域社会活動の中心である教育を支援しています。2022年における当社のD2Eは、オーストラリア、ニュージーランド、ブラジル、カナダ、日本、ポーランド、英国、米国の43の拠点の51のプロジェクトに及びました。非常に熱心な従業員ボランティア、優れた非営利パートナー、そしてPitney Bowes財団からのチームプロジェクト助成金に支えられたこのプログラムは、非営利パートナーとそのサービスを受けるクライアントに変革的影響を与えています。

これらのプロジェクトは、さまざまな地域の推進者によって主導されており、音読からメンタリング、技術支援、校庭の美化など、幅広く活動を行っています。各プロジェクトは、地域社会の若者の成長を支援したいという従業員ボランティアの情熱により、地域のニーズに合わせてそれぞれ調整されています。

Share the Message:Read!

2004年以来、Pitney BowesとPitney Bowes財団は、米国最大の子供の識字教育団体、**Reading Is Fundamental** (RIF) の重要な活動を支援してきました。

この長年のパートナーシップを通じて、Pitney Bowes財団は「Share the Message:Read!毎年、従業員ボランティアは小学生と直接触れ合い、読書の楽しさを広めています。ボランティアは、必要なものがすべて入ったトートバックを受け取ります。これにはグループでの読み聞かせ用の本、関連する工作アイテム、生徒が持ち帰ることのできる年齢に応じた本などが含まれています。持ち帰り用の本は、子供の興味に合わせてさまざまなテーマにわたっています。現在提供されているものには、テクノロジー、イノベーション、コーディング、通信に関する本などがあります。このプログラムは、子供たちに読書の楽しさを伝え、生涯にわたる発見と学力向上に導く大きなきっかけとなることが証明されています。2022年も当社のボランティアが訪問できなかった学校や地域社

会パートナーは多くありますが、当社は十分なサービスを受けていない地域の子供たちの読書欲と学習欲を支援するため、RIFの図書を提供し続けました。

全社的なボランティア活動

2022年、従業員は現地で直接ボランティア活動に参加したほか、バーチャルの機会を活用し、地域社会で支援を必要としている児童や家族を支援しました。

2022年4月、当社は再び#GlobalVolunteerMonthを実施し、社会の最大の課題に取り組んでコミュニティをより強く、より活気づけようとするボランティア活動の力を訴えました。従業員には、対面形式からバーチャルなものまで、また短期的なマイクロボランティアから長期的なメンタリングまで、さまざまな機会を検討することを奨励しました。その1か月間、興味深い記事を連載し、従業員に#Act (ボランティア活動に参加する)、#Learn (団体やボランティアの機会について学ぶ)、#Share their stories (自分の体験を話して共有する)、#Inspirit others to volunteer and make the difference (他の従業員にボランティアに参加して変化を起こすことを奨励する) を呼びかけました。

ボランティアが捧げる時間と才能は、地域社会のさまざまなニーズへの対応に取り組む慈善団体にとって欠かせないリソースです。ボランティア活動は、従業員と会社にとっても有益です。当社はボランティアサービスを効果的な能力開発ツールであると考えています。活動に参加するボランティアは、職場の内外でスキルを高め公私のネットワークを拡大することによって、多くの学びを得ることができます。そして、これらすべてを実現しながら、地域社会に真の改善をもたらすこともできるのです。



2023年1月17日(火)のInternational Mentoring Day(国際メンタリングデー)を記念して、従業員が地域社会の子供たちをバーチャル、グローバル、全国レベル、地元レベルで指導する機会を持ちました。グローバルメンタリングイニシアチブからmentoring.orgまで、起業家教育ネットワークからJunior Achievementまで、FIRSTロボティクスからコネチカット発明大会まで、YMCAからBoys & Girlsクラブまで、当社の事業所がある地域の多数の地元非営利団体や非常に多くの非営利パートナーが、子供たちの生活をより良いものに変えるための機会を提供しています。

ボランティア活動は、現在のスキルを活用するとともに新しい能力を構築するための最も効果的な方法の1つです。ある調査では、学びの90%は、課題に挑戦することおよび他者に教えることから得られると示されています。このプロセスを強化するために、特定のスキルセットとボランティアの機会をマッチングさせてそのスキルを実践できるように、当社は従業員を支援するリソースを提供しています。

当社は引き続き、以下のような柔軟なバーチャルボランティアの機会を従業員に提供することで、従業員が都合の良いときにどこからでも活動できるように支援しています。たとえば次のような機会があります。

- Read to a Childメンタープログラム
- First Robotics
- Junior Achievement
- 国連ボランティアプログラム (UNV)
- United Wayのオンライン読書プラットフォーム
- Missing Maps人道支援プロジェクト

私たちは、ウェブサイトのデザインからアプリケーション開発、ソーシャルメディアの宣伝、グラフィックデザイン、データ入力まで、さまざまな方法で支援を検討するよう従業員に勧めています。

2022年も引き続き、長期のボランティア活動は難しい従業員のために短期のボランティア機会を紹介してきました。このような短期ボランティアの機会は、新しいことにボランティアを参加させることで長期的な関与への道を開くと同時に、非営利パートナーのミッションも推進します。



オーストラリア

Pitney Bowesオーストラリアチームは、United Wayを支援するため共有の読書用眼鏡を使っています。チームメンバーは、Dolly Parton's Imagination Libraryビデオシリーズ活動の一環として10冊の本を朗読しました。このビデオは、United Way Australiaのウェブサイトにある「Parent Resource Hub(保護者のためのリソースHub)」にアップロードされ、季刊ニュースレター「Dolly Parton's Imagination Library」を通じて、何千人もの親や保護者に共有されました。



ブラジル

Pitney Bowesブラジルの従業員が他社のボランティアと一緒に**United Way of Brazil**のDay of Actionに参加し、同組織のBorn Learningプログラムを引き続き支援しました。ボランティアたちは、サンパウロの公立学校で一日を費やし、子供たちのための学習スペースを作る作業にあたりました。



英国

Pitney Bowes英国の従業員20名がハーローに集まり、支援が必要な子供や大人にサポートを提供する地元の慈善団体「Plant Pots and Wellies」の労働作業に協力しました。チームは手袋をはめ、泥除けの長靴を履き、広い庭の割り当てスペースで熱心に働きました。子供用エリアの柵を作り、ペンキを塗って雰囲気明るくし、新しい小屋に断熱材を入れ、子供用小屋の周りにデッキを作り、新しいビニルハウスを作り、新しい用途のための場所を清掃し、新しい温室用のリサイクルボトルを準備しました。



英国の従業員は、ホームレス状態に直面している若者を支援する組織**Herts Young Homeless**をサポートしました。このサポートは今回で4年目となりました。2022年の取り組みでは、若者がホリデーシーズンを祝うために役立つ必需品やホリデーアイテムを提供することを目的とした「クリスマスパック」の詰め合わせ作業などを行いました。クリスマスパックの主な内容は、毛布、もこもこの靴下、手袋と帽子、マグカップとホットチョコレート、個人用バスアメニティ、小さなゲーム/カード、収納ケース、ノートと文房具です。当社のボランティアは、自宅でアイテムをパックに詰め、支援のメッセージを添えました。その後、パックは**United Way**によって収集され配布されました。また、United Wayによる「Making Something that Matters」を通じてHerts Young Homelessも支援しました。この活動でも、ホームレスになりかねない若者のための今年も「スターターパック」の詰め合わせ作業を行いました。

インド

Pitney Bowesインドは今年、**NGOのFUEL (Friends Union for Energizing Lives)**と戦略的な慈善パートナーシップを結びました。Pitney BowesとFUELとの提携により、6校以上の100人の生徒を対象に120時間以上のSTEM個別指導を実施しました。科学、数学、英語、社会科学などの学力を向上させるための、構造化されたアプローチで生徒を指導しました。生徒は、CourseraやBYJU'Sなどのオンライン学習プラットフォームを使うこともできました。

日本

ピツニーボウズジャパンチームは、**公益財団法人日本郵趣協会**と協力し、手紙を手書きすることの大切さに焦点を当てた子供向けのお手紙ワークショップ、コンテスト、表彰式を実施しました。お手紙ワークショップでは、子供たちは友人や家族に手紙を書き、当社のSendPro Cという発送技術を使って手紙を郵送しました。ピツニーボウズのブースには、子供たちだけでなく、切手収集家も訪れ、郵便コレクションの一環として当社の証印を集めていました。イベント内ではコンテストが行われ、子供たちの手紙に特別賞が贈られました。



さらにジャパンチームは、東京、品川花街道の花壇に2種類のコスモスの種を蒔く植栽プロジェクトにも参加しました。この取り組みは、東京都品川区に本社または事業所を置く企業80社以上で構成される「品川CSR推進協議会」が主催しており、ピツニーボウズジャパンもメンバーとなって地域での社会貢献活動を進めています。

ポーランド

ポーランドのチームは最近、ビエルスコ・ビャワ市の学校が主催する「LAL」(ワオ!)というプロジェクトに参加しました。このプロジェクトは、人々がソファから立ち上がり、家を出て、出会う人から刺激を受け、新しい趣味を見つけることを奨励するのを目標としていました。熱意のある人々がボランティアとして自分の趣味についての講座を開き、一般の人々が参加して視野を広げることができる活動カレンダーが作成されました。当社の従業員2人がこのイベントのポスターとパンフレットをデザインし、Pitney Bowes財団からの助成金で印刷し、地域のすべての学校とコミュニティセンターに配布しました。10名のPitney

Bowesの従業員が協力して、講師が自分のクラスを安全に登録できるイベントウェブサイトを作成しました。次に、イベントカレンダーを作成し、広告資料を作成しました。

さらに、2人の従業員がズンバとサルサのクラスを開き、地域の人々や同僚がこれに参加し、サンバ、チャチャ、ジャイブ、ワルツ、そして地域の踊りのステップ要素を取り入れた13の短い振付を3時間レッスンしました。クラスの最後に、参加者がこれからさらにサルサのスキル向上を目指してくれるよう、講師による短い発表の場を設けました。

このイベントはまた、グループが自分たちのダンススキルを活かして、障害のある人々をダンスに誘うダンスループ「DanceX」を立ち上げるきっかけにもなりましたPitney Bowes財団からの助成金により、ダンス用に改造された特別な車椅子を購入することができました。これにより、参加者は自分の車椅子を損傷させるリスクを負うことなくダンスに参加できます。障害を持つ地元のパフォーマーの音楽に合わせて、振付師が特別な振付を作りました。



ニュージーランド

Catalytic FoundationとのパートナーシップとPitney Bowes財団からの助成金により、ニュージーランドの従業員はリュックサック、弁当箱、水筒、文房具など、さまざまな学用品を購入しました。6人のスタッフが1日ボランティアとしてリュックに品物を詰め、ホームレスの家族を支援するDe Paul Houseに届けました。さらに、資金提供によって、15世帯が子供の教育用Chromebook購入のために負っていたローンの残額を完済しました。また、当社のボランティアはCatalytic Foundation Warmer Winterキャンペーンの一環として、衣類の寄付を仕分け、必要としている家族に配りました。



多国間プロジェクト: Missing Maps MapSwipe



ドイツ、フランス、米国全土から26人の従業員がオンラインで集まり、ペルーの首都リマから約290キロ離れた西海岸のイカ地方にある地震の多い都市、ピスコの正確な地図を作成しました。このMapSwipeアプリによって、ボランティアは衛星画像を確認し、建物や構造物の位置をマークできます。ここから、当社のパートナーである赤十字社などの救助・救援団体は正確な情報を入手し、自然災害時に効果的に対応できるようになります。

米国

北米の23市場で400人を超えるチームメンバーが300時間以上かけて1,735個の「本の友」を梱包するボランティア活動を行いました。キットの中身は、ボランティアが綿をつめたテディベアと絵本、従業員が飾り付けした葉、読書のヒント、励ましのメッセージなどです。



United WayとのCareer Connectionsプログラム

Pitney Bowesのチームメンバーはバーチャルボランティアセッションに参加し、United Wayについて詳しく学び、Career Connectionsと呼ばれるライブのバーチャルボランティアに参加しました。参加者は、United WayのバーチャルのCareer Connectionsプラットフォームを通じて、中学生と高校生からのキャリアに関する質問に答えました。提出された原稿は、電子書籍の作成に使用されます。この電子書籍は、生徒が学習できるように地元のUnited Waysとそのパートナーに配布される予定です。Pitney Bowesの従業員16名が、高校卒業後の進路、STEM、マネジメント、マーケティング、オペレーション、ロジスティクスなどに関する質問に対し、143件の回答を提出しました。約3,200人の生徒がその知見から学びました。

コネチカット州

昨年、Pitney Bowesは再度、コネチカット州全土の中・高校生を対象としたJunior Achievementの仮想職業フェアJA Inspireに参加しました。取締役副社長兼最高財務責任者のAna Chadwickは、対外広報担当シニアマネージャー、Marifer Rodriguezから、スペイン語でそれぞれのキャリアの歩み、Pitney Bowesでの役割、趣味、学生へのアドバイスなどについてインタビューを受けました。



コネチカット州発明大会

Pitney Bowesイノベーションチームのボランティアは、コネチカット州発明大会の審査員を務め、1年間に1万人以上のコネチカット州の発明家を支援しました。6年生のMiaはPitney Bowesイノベーター賞を受賞しました。これは、Pitney Bowesの特徴であるイノベーションと創造性のテーマに沿った、優れた若いイノベーターを表彰する賞です。Miaがデザインしたのは、内蔵されたヒーターとマッサージによって肩や背中を和らげるリュックサック「ヒートバック」でした。



ミネソタ州ニューブライトン

ミネソタ州ニューブライトンの当社のチームは、放課後や休日、夏季に、危険にさらされている子供たちに対する大人の監視を強化することに尽力している団体「Community Partners with Youth」に、屋外で楽しめるアイテム（スポーツボール、シャボン玉、歩道用チョーク、フラフープ、縄跳びなど）を寄付しました。



ペンシルバニア州レディング

レディングの従業員たちは、地元のUnited Wayと協力してブックドライブを実施しました。350冊近くの本が、保育園、学校、放課後プログラムの生徒たちに寄贈されました。



バージニア州リッチモンド

バージニア州リッチモンドのチームは最近、地域の新入園児のために80個の識字キットを作成しました。Pitney Bowes財団からの助成金で賄われた支給品に加え、チームは時間をかけて教材を丁寧に飾り付け、子供たちはそれぞれ新学期を始めるにふさわしいキットを受け取りました。年間を通して使える識字キットにより、生徒と家族は就学準備と読み書き能力を強化するリソースを確実に利用できるようになりました。各キットには、学用品、年齢に応じた本、家族向けの情報が含まれています。



変化をもたらす活動

Pitney Bowesの従業員は毎年、十分なサービスを受けていない生徒・学生とその家族を支援するため、現地で活動や献金を行って地域社会を支援しています。2022年には、Pitney Bowesの10か所以上の拠点で季節に則したキャンペーンが実施されました。こうした取り組みを主導したすべての推進者と、バーチャルに、またはソーシャルディスタンスを保って参加した多くの従業員に感謝します。

オーストラリアのシドニーではウィルモットパブリックスクールのために、コネチカット州スタンフォードではBoys & Girlsクラブのために、新学期に向けた奉仕活動が行われました。ノースカロライナ州シャーロットのボランティアは、「Classroom Central」を支援するため、2週間にわたって鉛筆と紙を集める活動を行いました。集まった学用品は、地元の教師がクラスのために無料で入手できます。コネチカット州シェルトンの従業員たちは、コネチカット州ダービーのアービング校とブラッドレー校の教師たちの要望に応えました。

フードドライブは、コネチカット州スタンフォードの従業員によってFood Bank of Lower Fairfield Countyのために、ウィスコンシン州マディソンの従業員によってThe River Food Pantryのために、それぞれ実施されました。The River Food Pantryは毎週2,000人以上の人々に食事を提供している、ウィスコンシン州中南部で最も活動的なフードパントリーです。

Catalytic Foundationが支援する子供たちのために、ニュージーランドでホリデーギフトドライブが実施されました。子供たちはそれぞれ、好きなもの、遊ぶもの、学校で使うもの、身につけるもの、そして歯ブラシ/歯磨き粉、シャンプー/リンス、ボディソープといった必需品を受け

取りました。ポーランドでは、支援を必要としている19人の高齢者が、食料、掃除用品、介護用品、お菓子、クリスマスケーキ、果物、暖かい毛布、新しいポットなどが入ったケアパッケージを受け取りました。コネチカット州スタンフォード、フロリダ州オーランドとマイアミ、ネバダ州ラスベガスの従業員たちは、Toys for Totsを通じて地域の子供たちにおもちゃを寄付しました。テキサス州グランドプレーリーの従業員たちは、Mission of Arlington Metroplexを通じて、食べ物を必要としている家庭に食料とおもちゃを寄付しました。ペンシルベニア州レヴィットタウンの従業員たちは、救世軍と協力し、冬季に手袋、靴下、帽子、マフラー、家族用ボードゲームを必要としている家族に提供しました。カリフォルニア州ランチョドミンゲスのチームメンバーは、ある家族を迎えて、5人の子供たちの願いを叶えました。また、Children's Hospital Los Angelesに入院している子供たちのためにおもちゃを集める支援をしました。アリゾナ州フェニックスのチームメンバーは、Arizona Helping Handsを通じておもちゃを寄付しました。コネチカット州シェルトンの従業員は、Team Inc.のToys 4 Kids年次ホリデードライブに寄付しました。ペンシルベニア州レディングの従業員は、61世帯216人の子供たちにおもちゃを配布しました。

ポーランドの従業員たちは、高齢者やウクライナからの難民のためにケアパッケージを作成しました。寄付された品目には、衣類、寝具、食品、掃除用品、小型家電製品、台所用品、救急用品、そしてピュエルマラにあるThe Care Centerなどの団体を介した困っている人々への贈り物が含まれていました。

寄付された品物には、しばしば従業員たちが書いた励ましの言葉が添えられていました。

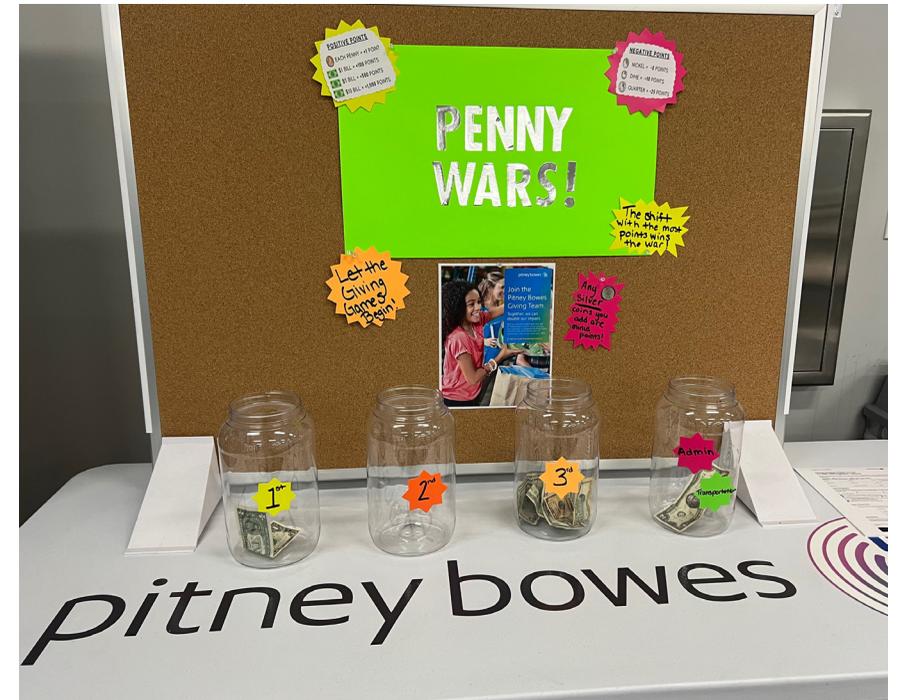


世界中のチームメンバーにより寄付が倍増する

毎年、米国、英国、カナダ、オーストラリア、インド、日本のPitney Bowesの従業員は、寄付プログラムを通じて慈善団体に惜しみない寄付を行っています。当社がUnited Way Worldwideと協力し、75年以上にわたって毎年行っている募金キャンペーンでは、従業員が特定のインシアチブや団体に寄付すると、それと同額の資金をPitney Bowes財団が上乘せて拠出しています。中でも一貫して高い優先順位を保っているのが、教育、労働力開発、健康です。

前回のキャンペーンでは、従業員の寄付金と財団からのマッチングギフトのおかげで、United Way、Pitney Bowes救済基金、赤十字社/赤新月社、その他世界中の1,000以上の慈善団体に140万米ドルの寄付を行うことができました。いくつかの国では、マッチングギフトプログラムを通じて、従業員の給与控除による寄付を促しています。またPitney Bowes財団は、すべての参加拠点で従業員の寄付に同額の寄付を上乘せています。すべての管理費を当社が負担するため、従業員の寄付金とPitney Bowes財団が拠出する同額の資金の100%が慈善団体にそのまま寄付されます。私たちは、United Wayとのパートナーシップを通じてキャンペーン意識を高め、地域社会のニーズについて従業員に広く知らせるために、Pitney Bowesの全事業所と施設で特別イベントを開催してこの長い伝統を祝いました。創造的なキャンペーン活動は、ウォーカーソン（寄付集めの長距離行進）からサイレントオークション、ペニーウォーズから教育プログラム（United Wayのバーチャル貧困シミュレーション体験など）、仮装コンテストや雑学コンテスト、秋祭り、ハロウィーン、感謝祭、ディワリの祭典など多岐にわたります。

[Pitney Bowesのボランティアについての詳細は、こちらを参照してください。](#)





地域社会を支える

困窮者の支援

教育に重点を置くことに加えて、当社は災害支援から困難に直面している家族の支援まで、地域社会の差し迫ったニーズに応えるために助成金を提供しています。この取り組みは、Pitney Bowes救済基金、Pitney Bowes財団、および困難に見舞われている地域社会にサービスを提供する保健・福祉サービス組織を通じて行っています。

食料の安全性

世界中のさまざまな地域社会における食糧不安に対処するためには、資源の拡大が不可欠です。COVID-19（新型コロナウイルス感染症）に対応してきた社会支援プログラムの多くが終了しつつある中、サプライチェーンの問題とインフレにより食料費の高騰が懸念されています。この状況に対応するため、Pitney Bowesは2023年、食料の寄付やボランティア活動を通じて地元の自治体/NGOを支援し、Feeding Americaを通じてフードバンクを支援する新たな取り組みを開始しました。

毎年恒例の事業部キックオフミーティングでは、軽食パックの組み立てボランティア活動が行われました。当社の事前仕分けサービスチームは、ネバダ州ラスベガスの子供たちに必要な栄養を提供するため、約300個の軽食パックを組み立てました。当社のグローバルコマースチームとSendTechチームは、それぞれテキサス州オースティンとコネチカット州スタンフォードの学生を対象に同様の活動を行いました。

2022年には、多くの事業所がボランティア活動の一環として、フードドライブを実施し、学生のために健康的な軽食キットを作りました。さらに、財務部と米国本社の従業員は、地元のUnited Waysと協力して、学生たちに健康的な軽食パックを配布しました。



パートナーシップ



United Wayは、1955年以降、私たちのボランティア活動や寄付プログラムにおいて非常に重要な役割を果たしてきました。世界中の地域社会の思いやりの力を結集させて地域社会の共通の利益、教育、識字を向上させることで暮らしを改善するというUnited Wayの使命は、当社の理念と一致しています。United Wayが深い専門知識を持ち、世界的に活動を展開し、地域社会の重要なニーズを理解していることによって、私たちの寄付、支援活動、ボランティア活動の効果は大幅に高まっています。去年1年間を通じて、United Wayの211のネットワークが、必要とされる地域のリソースや情報を何百万人もの人々につなげる支援を続けました。



当社は、自然災害や個人的な悲劇に見舞われた人々に救命サービスを提供しているアメリカ赤十字社の使命を支援しています。米国では1950年代から、従業員による年次寄付キャンペーンを通じて赤十字社を支援してきました。さらに2022年には、数か国の従業員チームが赤十字社のMissing Mapsプロジェクトに参加しています。このプロジェクトは、人道支援団体が災害や危機のリスクにさらされている人々のニーズに応えようと努力している地域の地図を作成する、オープンで協力的な取り組みです。



災害支援

Pitney Bowesとその従業員は、自然災害やその他の悲劇にみまわれた人々に深い思いやりを持ち、惜しみなく支援します。米国国内では、Pitney Bowes救済基金を通じて、従業員と公的慈善団体を支援しています。米国外では、赤十字社や赤新月社などの組織への支援を全世界に訴え、それで集まった寄付金と同額の資金をPitney Bowes財団が拠出します。近年、全世界に対する当社のアピールを通じて対処してきたのは、オーストラリアの森林火災、ハイチ/中国/イタリアの地震、日本の地震と津波、パキスタンの洪水、フィリピンの台風といった災害です。2022年には同様のキャンペーンでウクライナの人道危機を支援し、2023年にはトルコの地震による被災者を支援しました。

献血

当社は長年にわたり、災害発生時に命を救う資源を確実に利用できるようにするために、定期的献血が可能な従業員には献血を行うよう奨励してきました。

食料、避難所、医療の提供

Pitney Bowes救済基金とPitney Bowes財団は、低所得者と家族が、健康的で栄養のある食料、低料金の医療と心のケア、失業者向けシェルター、危険にさらされている女性と子供のための特別サービスを利用できるように支援する団体に対し、定期的な資金援助を行っています。たとえば、United Wayとは、困窮している個人や家族を支援することを目的としたALICE (Asset Limited, Income Constrained, Employed) などのプログラムを通じて長年にわたって提携しています。

ウクライナの人道支援



Save the Children®



ICRC



ウクライナの人道危機および難民危機に際して、どのように支援できるかという質問が世界中のPitney Bowes従業員から寄せられたため、2022年に、赤十字国際委員会、国際救済委員会 (IRC)、セーブ・ザ・チルドレンを支援する世界的呼びかけを開始しました。

インド、アッサム州の洪水救援

アッサム州は2022年に壊滅的な洪水と地滑りに見舞われました。Pitney Bowesのアッサム洪水災害への対応は、United Wayムンバイと協力し、アッサムの地域社会が「より良い復興を遂げる」ことを支援しました。United Wayムンバイは、緊急支援と長期的な復興対策に対応しました。当社の従業員は、衛生キット、配給キット、非食糧品、非電化浄水器、医療キャンプなど、緊急支援活動をサポートしました。



Pitney Bowes Relief Fund

1992年に設立されたPitney Bowes救済基金は米国の公共の慈善団体です。自然災害や個人的不運で生活が崩壊した従業員やその家族などを支援しています。財源は、毎年恒例の米国の従業員募金キャンペーンで集まった従業員の寄付金と、それに上乗せされる同額の拠出金です。今日までにこの基金から、食料、避難所、衣類、医療を提供するために支出された金額は300万ドルを超えています。また、さらなる支援のために、地域社会に根差したリソースの紹介も行っています。管理費はすべてPitney Bowesが負担するため、従業員の寄付金とそれに上乗せされる同額の拠出金の100%が困窮者の支援に充てられます。

ハリケーンフィオナとイアンによりフロリダとプエルトリコが壊滅的な被害に合ったことを受け、Pitney BowesとPitney Bowes救済基金は救援と復興活動を支援するため、赤十字社への助成金を迅速に提供しました。2022年、救済基金は再びフードバンク、アメリカ赤十字社 (テキサス州の吹雪の際の支援を含む)、米国ユニセフ基金 (難民児童および移民サービス)、California Community Foundation (カリフォルニア山火事救済)、Silver Source (弱者の立場にいる本社地域コミュニティ内の高齢者を支援)、およびFeeding America (アメリカの飢餓対策ネットワーク) に支援を提供しました。

表彰



Governor's Prevention Partnership (コネチカット州)

2022年12月、Pitney Bowesおよびグローバルガバメントアフェア担当副社長のLeigh Waltonは、特別な青少年集団にメンタリングの機会を提供するというミッションへの長年の功績が評価され、Governor's Prevention Partnership (コネチカット州) から表彰されました。Leighは2010年以来、Pitney Bowesを代表してPartnershipの取締役会に参加し、最近では共同議長を務めています。1989年、当社はPartnershipの前身組織である「DRUGS DON'T WORK!」に設立資金を提供し、以来、若者の安全と成功への道を守るため、積極的に支援してきました。直近では、Pitney Bowes財団は、メンタリングの実践にLGBTQ+コミュニティが含まれるように保証するパイロットプログラムの創設パートナーとなり、Partnershipの2020年Champions of Inclusivity Award (包括性における最優秀賞) を受賞しました。



United Wayグレーターリッチモンドおよびピーターズバーグ (バージニア州)

Pitney Bowesは、地域社会への継続的な支援と、地域社会の生活を変えるための献身的な取り組みが評価され、2022年United Way Steps to Success Awardsの一環としてUnited Way Group Community Impact Awardを受賞しました。この賞は、10年近くにわたりUnited Wayとのパートナーシップを献身的に支えてきたAllen Davisによって受賞されました。



Girl Scouts of Connecticut (コネチカット州のガールスカウト)

Polly O'Brien Morro (グローバル企業シチズンおよび慈善活動のシニアプログラムマネージャー兼Pitney Bowes財団バイスプレジデント) が、ガールスカウト110周年を祝う昼食会で、Girl Scouts of Connecticut (GSOFCT) からLegacy of Leadership Award (リーダーシップの遺産賞) を受賞しました。この賞は、地域社会や職場でガールスカウトの価値観の模範となり、地域社会のすべての少女が活躍できる道を切り開いたリーダーシップのある女性を称えるものです。Pitney BowesでのPollyの仕事を通じて、Pitney Bowes財団はガールスカウトのロボティクスプログラムを支援してきました。このプログラムは、少女たちの内なる積極性、革新性、リスクを負える責任感、リーダーシップを育成するものです。



メンバーシップ

当社は、企業の社会的責任の分野で専門家の仕事をサポートする多くの組織に加入しています。それぞれに独自のサービスと視点があり、それらが相まって、当社の慈善活動と地域社会サービスに付加価値をもたらすのに役立ちます。

CECP: Chief Executives for Corporate Purpose cecp.co

CECPは、企業が従業員、地域社会、投資家、顧客などの主要ステークホルダーと関わり合うための社会的戦略を策定するのを支援するCEO主導の連合です。CECPは、俳優で慈善家のポール・ニューマンによって1999年に設立され、200社を超える世界の大企業が参加する運動に成長しました。

ACCP: Association of Corporate Citizenship Professionals accp.org

Association of Corporate Citizenship Professionals には、コーポレートシチズンシッププログラムに重点を置く企業と財団が集まっています。ACCPのツールと研修は、メンバー組織がコーポレートシチズンシップを効果的に実践し、業務の効率化と有効化を図るのに役立っています。



Mentor

当社は、学校から職場まであらゆる場所の若者をつなぎ、その機会を拡大することに尽力しているNational Mentoring Honor Roll of MENTORに参加していることが評価されました。

Boston College Center for Corporate Citizenship ccc.bc.edu

Boston College Center for Corporate Citizenshipは、環境、社会、ガバナンス面の投資からビジネス価値と社会的価値を最大限に引き出せるよう企業を支援しています。同センターのメンバーである当社は、シチズンシッププログラムの強化に役立つ教育や研究、情報にアクセスできます。

Candid candid.org

毎年、何百万もの非営利団体が世界中で何兆ドルもの資金を費やしています。Candidは、研究、コラボレーション、トレーニングを通じて、世界を変えたいと願う人々を、そのために必要なリソースに結び付けています。2019年にFoundation CenterとGuideStarが力を合わせてCandidになりました。

Council on Foundations cof.org

Council on Foundationsは、公益のために活動している財団リーダー同士のネットワーキングの機会など、民間および企業の財団の活動を強化するリソースを提供します。

Points of Light Foundation pointsoflight.org

Points of Light Foundationは、世界的なボランティア文化の創造と、各団体がボランティアサービスやプログラムの効果を最大限に発揮できるよう支援することを目的とした国際的な非営利団体です。

2022年実績

寄付金合計

- Pitney Bowes財団、Pitney Bowes救済基金、企業献金：360万ドル
- Pitney Bowes財団識字および教育関連助成金：190万ドル
- Pitney Bowes財団ボランティア助成金：153,000ドル
- 従業員の寄付およびマッチングギフトを通じた寄付金の合計：米国、カナダ、英国、インド、日本、オーストラリア、ニュージーランドの非営利団体への経済的支援：140万ドル
- 慈善目的のための企業献金：532,000ドル

従業員のボランティア活動の合計価値：176万4千ドル/18,000時間超（実地およびスキルベースのボランティア活動に加え、非営利団体0の役員活動も含む）

Pitney Bowes財団助成金プログラム実績

	2021	2020	2019年	2018年	2017年
助成金を受給した組織の数	100	114	137	136	135
Pitney Bowesの補助金によって直接的な恩恵を受けた学生の数	210,222 (A)	196,865 (A)	117,704	111,253	154,785
Pitney Bowesの助成金によって直接的な恩恵を受けた教師の数	3,313	3,652	3,421	3,388	4,142
生徒・学生向け学力向上活動時間数	3,182,257 (B)	2,178,272 (B)	4,004,567	4,015,636	4,299,947

(A) 2019年から2020、2021年までの増加には、仮想学習コンポーネントの影響によって参加可能な学生数が増えたことが反映されています。

(B) 2020年のCOVIDの影響により、想定タイムフレーム内のプログラミング完全実施や学習時間の追跡がすべての機関で可能だったわけではありません。2021年には、各機関がプログラムを仮想学習環境に適応させたため、生徒の充実した学習時間が増加すると予想されます。

国連の持続可能な開発目標の支援

Pitney Bowesは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）に尽力しており、持続可能な未来を築く上でのその重要性を認識しています。明確な目的意識を持ち、前進するためのイニシアチブを積極的に推進しています。当社は、国連の17のSDGsのうち、当社のビジネスの重点に一致していて、目標に向けた進展に影響する最も大きな機会が含まれているものを9つ特定しました。該当するSDGは次のとおりです。

SDG



Pitney Bowesでは、お客様、従業員、地域社会を含むすべてのステークホルダーの幸福に貢献する方法で事業を行うよう努めています。当社の活動は、公衆衛生または環境に重大な脅威をもたらす物質の使用、生産、または排出に直接関与しません。

当社は、RoHS、REACH、WEEE、およびPOPの各法律を含む適用可能な外部基準に確実に準拠するために、環境製品コンプライアンスプロセスを採用しています。また、当社の車両フリートの増大に関連する潜在的なリスクを最小限に抑えることにも積極的に取り組んでいます。



今日、当社はPitney Bowes財団の活動と従業員の惜しみない貢献を通じて、公平性、パートナーシップ、社会奉仕という価値観を世界中に伝えています。

当社は、識字と教育の慈善活動に力を入れており、十分なサービスを受けていない学区における社会的・経済的不平等を克服するためのプログラムを支援しています。

当社の助成金、ボランティア活動、および実績のある非営利団体とのパートナーシップは、識字、STEM（科学、技術、工学、数学）、起業教育など、幼児期から労働能力開発までのあらゆる段階に及びます。

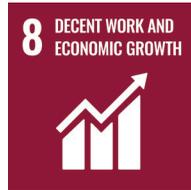


Pitney Bowesは、強力な補償、福利厚生、心身の健康プログラム、ならびに従業員とその地域社会とのつながりを築くプログラムによって支えられ、成長と能力開発の公平な機会が与えられ、ダイバーシティとインクルージョンが実現された安全な職場を維持することに努めています。

私たちは、多様な労働力とリーダーシップが当社の成功に不可欠であると考えています。当社は、さまざまな国、文化、年齢、人種、民族、性自認、性的指向、能力、視点が集まった多彩な従業員構成を尊重し、人間性を発揮でき、個人としての差別化を図ることが、当社のビジネスを発展させる強みと考えています。



当社の拠点では、再生可能エネルギーへの依存度を高めることに取り組んでいます。当社は、2040年までにカーボンニュートラルを達成することを全体的な目標として掲げ、事業全体でエネルギー効率の改善に取り組んでいます。



当社は、優秀な人材を獲得して育てることで成長することを目指しています。当社は、候補者を多様化し、堅牢で合理的な候補者体験を提供することで、社内の流動性を高めると同時に外部の人材を採用するための戦略的アプローチを組み合わせています。

職業訓練校や専門学校、その他の組織と提携して多様な人材にアプローチすること、直接の施設訪問、面接、インターンシップに代わる仮想プロセスを開発すること、全従業員のために心身の健康に関する新しいソーシャルコンテンツを開発することなどの取り組みを続けています。

当社は、従業員を保護し、施設全体の労働条件を最適化するため、包括的な安全衛生管理システムを採用しています。当社のサプライヤ行動規範には、サプライヤの商慣行と人権に関する明確で比較可能な期待が明示されています。



当社のダイバーシティとインクルージョンへの取り組みには、成長と能力開発、そして当社の成功への貢献のための機会を全従業員に提供する幅広いプログラムが含まれます。当社は、職業能力開発イニシアチブ、トレーニング、体験学習、インクルージョンネットワークを通じて、各個人および会社全体の成長を積極的に支援しています。インクルージョンネットワークは、指定されたコミュニティ間とより大きな企業全体の両方で対話、理解、アライシップを促進します。



当社は、天然資源を慎重に扱い、リサイクル可能な物質を優先的に使用し、サプライヤにも環境への責任を負わせることで、製品と梱包の環境への影響を低減するよう努めています。当社は、RoHS、REACH、WEEE、POPなどの国際的な環境および公衆衛生の規制と基準を監視、調査、および実施する環境製品コンプライアンスプログラムを採用しています。当社は、廃棄物階層に従って、使用する材料の量を最小限に抑えながら、使用後にリサイクルされる資源と再利用可能な資源の割合を最大化することを目指しています。当社は、製品を長いライフサイクルで設計しており、長年にわたって再生、再利用、リサイクル、廃棄物低減に取り組んでいます。当社は、環境パフォーマンスを定期的に報告し、当社の慣行の改善に継続的に取り組んでいます。これには、新しい長期的な持続可能性の目標を定義し、当社の報告を最新の国際基準に合わせて調整するための現在の取り組みが含まれます。



当社は、気候関連の事象の潜在的に有害な影響を認識しています。持続可能性プログラムを通じて、その影響を軽減するよう努めています。



当社は、使用する梱包材の量と梱包材生産が自然環境に与える影響の両方を最小限に抑えるよう努めています。当社は、責任ある段ボール梱包サプライヤと提携しており、持続可能性認定製品を優先的に使用しています。

GRIコンテンツインデックス

Pitney Bowesの2022年1月1日から2022年12月31日までの報告は、GRI基準に準拠しています。

一般的な標準と開示

対応/掲載場所

GRI 2：一般開示2021	2-1 組織の詳細	Pitney Bowes Inc. : 3001 Summer Street, Stamford, Connecticut 06926 世界中の施設：施設所在地の一覧は当社のウェブサイトを参照してください。 ニューヨーク証券取引所 (PBI) 上場企業。
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	本報告書は、Pitney Bowes Inc.およびその子会社を対象としています。
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	報告期間：2022年1月1日～2022年12月31日 頻度：年次 問い合わせ先： community.involvement@pb.com
	2-4 情報の修正・訂正記述	2022年に情報の修正再表示はありませんでした。
	2-5 外部保証	CDPを通じて報告される当社のGHG排出量（スコープ1、2、3）およびエネルギー使用量データは、外部機関による限定的保証検証を受けています。
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	Pitney Bowes Inc. (ピツニーボウズ、私たち、我々、または当社) は、世界中の中小企業、フォーチュン500の90%以上の大企業、小売業者および政府機関に、テクノロジー、ロジスティクス、金融サービスを提供する世界的な発送・郵送会社です。これらのお客様が、郵便物や小包の発送における複雑さを解消し、業務の効率性を高めるために当社を利用しています。追加情報については、10-Kを参照してください。 https://www.investorrelations.pitneybowes.com/node/28396/html

一般的な標準と開示

対応/掲載場所

GRI 2：一般開示2021	2-7 従業員	従業員総数：11,000人以上 詳しくは、チームの歩み (35ページ) を参照してください。
	2-8 従業員以外の労働者	当社は、需要の変動に対応するため、フルタイムの従業員を補う臨時の時間給従業員の力にも頼っています。 詳しくは、2022年の年次報告書を参照してください。 https://www.investorrelations.pitneybowes.com/financial-information/annual-reports
	2-9 ガバナンス構造と構成	ガバナンス (9～10ページ) を参照してください。
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	ガバナンス (9～10ページ) を参照してください。
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	ガバナンス (9～10ページ) を参照してください。
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	ガバナンス (9～10ページ) を参照してください。
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	ガバナンス (9～10ページ) を参照してください。
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	ガバナンス (4ページ) を参照してください。
	2-15 利益相反	ガバナンス (9ページ) を参照してください。
	2-16 重大な懸念事項の伝達	Pitney Bowesのビジネス慣行ガイドライン (10ページ) を参照してください。
	2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	ガバナンスのセクションを参照してください。
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	ガバナンスのセクションを参照してください。	
2-19 報酬方針	2022年の役員報酬に関する情報は、2023年委任勧誘状 (81～103ページ) に掲載されています。	

一般的な標準と開示

対応/掲載場所

GRI 2：一般開示2021	2-20 報酬の決定プロセス	2022年の役員報酬に関する情報は、2023年委任勧誘状（81～103ページ）に掲載されています。
	2-21 年間報酬総額の比率	2022年のCEOの年間報酬総額と従業員の中央値の年間総報酬比率は131:1でした。詳細については、2023年委任勧誘状（96ページ）を参照してください。
	2-22 持続可能な開発戦略に関する声明	社長兼CEOからのご挨拶（3ページ）を参照してください。
	2-23 方針声明	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Pitney Bowesのビジネス慣行ガイドライン</u> • <u>グローバル人権ポリシー</u> • <u>グローバル環境・衛生・安全ポリシー</u>
	2-24 方針声明の実践	ガバナンス（9～10ページ）を参照してください。
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	<u>環境の管理責任セクション</u> を参照してください。
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	Pitney Bowesのビジネス慣行ガイドライン（10ページ）を参照してください。
	2-27 法規制遵守	2022年、Pitney Bowesには法規制に対する重大な違反はありませんでした。
	2-28 会員資格を持つ団体	Advocacy : https://www.pitneybowes.com/us/our-company/corporate-responsibility/advocacy.html
	2-29 ステークホルダーエンゲージメントへのアプローチ	当社は、責任ある企業市民として行動し、環境、社会、およびガバナンス（ESG）の問題に関する特定の責任に取り組むための包括的な措置を講じています。当社の取り組みは、環境の持続可能性、従業員の安全、多様性、公平性、一体性、倫理、コンプライアンス、地域社会への関与、慈善活動を含む広範なESG分野に及びます。これらの責任に取り組む際に、お客様、従業員、ベンダー、当社が事業を運営している地域社会などの複数のステークホルダーを考慮します。ステークホルダーに効果的に支援を提供するために、当社は管理プロセスを確立し、当社の責任について全体像を維持しながらあらゆる側面を監督できるようにしました。これらのプロセスには、常設の管理職レベルの委員会、Pitney Bowesガバナンス委員会、Pitney Bowes取締役会全体が含まれます。また、取締役会全体または特定の委員会のいずれかとの間でESGの特定の問題について深く掘り下げます。
2-30 労働協約	<u>Pitney Bowesの従業員の権利に対する支援は、当社のグローバル人権ポリシーに明示されています。</u>	

一般的な標準と開示

対応/掲載場所

GRI 3: マテリアルな項目2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	ESGへの取り組み (4ページ) を参照してください。
	3-2 マテリアルな項目のリスト	ESGへの取り組み (5~6ページ) を参照してください。
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	ESGへの取り組み (4ページ) を参照してください。
GRI 301: マテリアル2016	301-3 再生品とその梱包材	環境の管理責任 (25ページ) を参照してください。
GRI 302: エネルギー2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	環境の管理責任 (31ページ) を参照してください。
	302-2 組織外のエネルギー消費	環境の管理責任 (31ページ) を参照してください。
	302-3 エネルギー原単位	環境の管理責任 (31ページ) を参照してください。
	302-4 エネルギー消費量の削減	環境の管理責任 (31ページ) を参照してください。
	302-5 製品とサービスのエネルギー必要量の削減	環境の管理責任 (22ページ) を参照してください。

一般的な標準と開示

対応/掲載場所

303:水と廃水2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	環境の管理責任 (28ページ) を参照してください。
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	環境の管理責任 (28ページ) を参照してください。
	303-3 取水	環境の管理責任 (32ページ) を参照してください。
	303-4 排水	環境の管理責任 (32ページ) を参照してください。
	303-5 水消費	環境の管理責任 (32ページ) を参照してください。
GRI 304:生物多様性2016	304-1保護地域内、保護地域外の生物多様性の価値が高い地域内、またはそれらに隣接する地域で所有、リース、管理されている事業所	環境の管理責任 (25ページ) を参照してください。
	304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	環境の管理責任 (25ページ) を参照してください。
	304-3 生息地の保護・復元	環境の管理責任 (25ページ) を参照してください。
	304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	環境の管理責任 (25ページ) を参照してください。

一般的な標準と開示

対応/掲載場所

GRI 305：排出2016	305-1 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	環境の管理責任 (29ページ) を参照してください。
	305-2 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	環境の管理責任 (29ページ) を参照してください。
	305-3 その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	環境の管理責任 (29ページ) を参照してください。
	305-4 温室効果ガス (GHG) 排出原単位	環境の管理責任 (29ページ) を参照してください。
	305-5 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	環境の管理責任 (29ページ) を参照してください。
	305-6 オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	環境の管理責任 (29ページ) を参照してください。
	305-7 窒素酸化物 (NOX)、硫黄酸化物 (SOX)、およびその他の重大な大気排出物	環境の管理責任 (29ページ) を参照してください。
GRI 306：廃棄物2020	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境の管理責任 (33ページ) を参照してください。
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	環境の管理責任 (33ページ) を参照してください。
	306-3 発生した廃棄物	環境の管理責任 (33ページ) を参照してください。
	306-4 処分されなかった廃棄物	環境の管理責任 (33ページ) を参照してください。
	306-5 処分された廃棄物	環境の管理責任 (33ページ) を参照してください。

一般的な標準と開示

対応/掲載場所

GRI 308: サプライヤの環境面のアセスメント2016	308-1 環境基準により選定した新規サプライヤ	責任ある調達 (62ページ) を参照してください。
	308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	責任ある調達 (62ページ) を参照してください。
GRI 403: 労働安全衛生2018	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	チームの歩み (51~54ページ) を参照してください。
	403-2 危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	チームの歩み (52ページ) を参照してください。
	403-3 労働衛生サービス	チームの歩み (51~54ページ) を参照してください。
	403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	チームの歩み (51~54ページ) を参照してください。
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	チームの歩み (51~54ページ) を参照してください。
	403-6 労働者の健康増進	チームの歩み (51~54ページ) を参照してください。
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	チームの歩み (51~54ページ) を参照してください。
	403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	チームの歩み (51~54ページ) を参照してください。
	403-9 労働関連の傷害	チームの歩み (55ページ) を参照してください。
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	チームの歩み (55ページ) を参照してください。

一般的な標準と開示

対応/掲載場所

一般的な標準と開示	対応/掲載場所	対応/掲載場所
GRI 404: 研修と教育2016	404-1 従業員1人あたりの年間平均研修時間	チームの歩み (49~51ページ) を参照してください。
GRI 405: ダイバーシティと機会均等2016	405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	チームの歩み (36ページ) を参照してください。
GRI 413: 地域コミュニティ2016	413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	地域社会への影響 (71~91ページ) を参照してください。
GRI 416: 顧客の安全衛生2016	416-1 製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	環境の管理責任 (23ページ) を参照してください。
	416-2 製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	環境の管理責任 (23ページ) を参照してください。
GRI 417: マーケティングとラベリング2016	417-1 製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	環境の管理責任 (23ページ) を参照してください。
	417-2 製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	環境の管理責任 (23ページ) を参照してください。
	417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	環境の管理責任 (23ページ) を参照してください。
GRI 418: 顧客プライバシー2016	418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	ガバナンス (11ページ) を参照してください。

気候関連財務情報開示に関するタスクフォースの対応表とCDPの回答

コア要素	開示	CDPカバレッジ
ガバナンス	G.a) 気候関連問題の監督における組織の取締役会の役割を開示する。	C1.1、C1.1a、C1.1b
	G.b) 気候関連問題の評価と管理における経営の役割を開示する。	C1.2、C1.3、C1.3a、C2.2
戦略	S.a) 組織が短期的、中期的、長期的に特定した気候関連のリスクと機会を開示する。	C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a
	S.b) 組織の事業、戦略、財務計画に対する気候関連のリスクと機会の影響を開示する。	C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a、C3.3、C3.4
	S.c) 2°C以下の場合のシナリオを含む、さまざまな気候関連のシナリオを考慮して、組織の戦略の回復力を開示する。	C3.1、C3.2、C3.2a
リスク管理	R.a) 気候関連リスクを特定するための組織のプロセスを説明する。	C2.1、C2.1a、C2.2、C2.2a
	R.b) 気候関連リスクを管理するための組織のプロセスを説明する。	C2.2、C2.2a
	R.c) 気候関連リスクを特定、評価、管理するプロセスが、組織の全体的リスク管理にどのように統合されているか説明する。	C2.2、C2.2a、C3.1、C3.1a
指標およびターゲット	M.a) 戦略およびリスク管理プロセスに沿って気候関連のリスクと機会を評価するために、組織が使用した指標を開示する。	C4.1a、C4.1b、C4.2、C4.2a、C4.2b、C4.2c
	M.b) スコープ1、スコープ2、および該当する場合はスコープ3の温室効果ガス (GHG) 排出量、および関連するリスクを開示する。	C6.1、C6.2、C6.3、C6.4、C6.5、C7.1、C7.1a、C7.2、C7.3、C7.3a、C7.3c、C7.5、C7.6、C7.6a、C7.6c、C7.9、C7.9a、C7.9b
	M.c) 気候関連のリスクおよび機会ならびに目標に対するパフォーマンスを管理するために、組織が使用した目標について説明する。	C4.1、C4.1b、C4.2、C4.2a、C4.2b、C4.2c

2022年EEO-1概要

正しいことを、正しい方法で行うという信条には、公平性、ダイバーシティ、インクルージョンを促進する方法で行動することが含まれます。当社は、社会に貢献して世界に良い変化をもたらす上で企業には重要な役割があると考えています。当社は、透明性と誠実さを通して自身の説明責任を維持します。

c. EIN= 060495050

SECTION E - ESTABLISHMENT INFORMATION
 NAICS: 551114 - Corporate, Subsidiary, and Regional
 Managing Offices

SECTION D - EMPLOYMENT DATA

JOB CATEGORIES	HISPANIC OR LATINO		NOT-HISPANIC OR LATINO											OVERALL TOTALS	
			***** MALE *****						***** FEMALE *****						
	MALE	FEMALE	WHITE	BLACK OR AFRICAN AMERICAN	NATIVE HAWAIIAN OR PACIFIC ISLANDER	ASIAN	AMERICAN INDIAN OR ALASKAN NATIVE	TWO OR MORE RACES	WHITE	BLACK OR AFRICAN AMERICAN	NATIVE HAWAIIAN OR PACIFIC ISLANDER	ASIAN	AMERICAN INDIAN OR ALASKAN NATIVE		TWO OR MORE RACES
EXECUTIVE/SR OFFICIALS & MGRS	1	1	61	3	0	5	0	0	24	2	0	4	0	0	101
FIRST/MID OFFICIALS & MGRS	114	65	517	89	5	67	2	0	270	61	4	20	4	0	1218
PROFESSIONALS	58	60	524	30	0	135	0	0	423	61	1	58	1	0	1351
TECHNICIANS	98	2	484	90	1	45	3	0	39	7	0	0	2	0	771
SALES WORKERS	25	4	236	21	1	7	2	0	114	11	1	5	1	0	428
ADMINISTRATIVE SUPPORT	11	45	101	6	1	7	2	0	255	28	0	12	3	0	471
CRAFT WORKERS	1	0	7	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	11
OPERATIVES	484	1015	975	639	6	309	15	0	956	616	11	282	14	0	5322
LABORERS & HELPERS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SERVICE WORKERS	6	3	11	3	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	29
TOTAL	798	1195	2916	882	14	577	24	0	2086	787	17	381	25	0	9702
PREVIOUS REPORT TOTAL															

SECTION F - REMARKS

DATES OF PAYROLL PERIOD: 12/18/2021 THRU 12/31/2021

SECTION G - CERTIFICATION

CERTIFYING OFFICIAL: Kathryn Carrigan
 EMAIL: kathryn.carrigan@pb.com
 EEO1 REPORT CONTACT PERSON: Kathryn Carrigan
 EMAIL: kathryn.carrigan@pb.com

CERTIFIED DATE [EST]: 5/16/2022 1:48 PM

TITLE: EEO, AA & HR Compliance Manager
 PHONE: 203-922-6166
 TITLE: EEO, AA & HR Compliance Manager
 PHONE: 203-922-6166

米国

3001 Summer Street
Stamford, CT 06926-0700

詳しくは、弊社ホームページ<https://www.pitneybowes.com/jp>
を参照してください。