



NISSEI Eblo

http://www.eblo.co.jp



Creative
クリエイティブ事業

印刷物制作

Webサイト制作・システム開発

動画撮影・制作




Promotion
プロモーション事業

EC事業支援サービス

各種広告出稿

イベント企画運営



Consulting
コンサルティング事業

ITコンサルティング

CSRコミュニケーション

会社概要

商号 ニッセイエブロ株式会社 [英文表記 / NISSEI EBLO INC.]
 設立 1950年2月 (創業 / 1944年6月)
 資本金 9,000万円
 代表者 代表取締役社長 亀田 修平
 社員数 46名
 事業内容 ● 広報PR、広告宣伝、販売促進
 ● 企画・編集・デザイン・総合印刷
 ● イベント・展示会等 企画運営
 ● Web 企画制作・システム開発
 ● 映像企画制作
 ● 文書管理・情報

事業所 本社 〒105-0004 東京都港区新橋 5-20-4
 主要取引銀行 三菱東京UFJ銀行 三井住友銀行 みずほ銀行
 主要取引先 民間企業・各種団体・官公庁・自治体等

沿革

昭和19年 (1944) 亀田英二が個人営業として千代田区神田和泉町に日本青写真工業社を創業
 昭和19年 (1944) 株式会社日本青写真工業社として発足
 昭和25年 (1950) 日本青写真株式会社設立
 昭和26年 (1951) 株式会社日本青写真工業社および日本青写真株式会社合併
 昭和27年 (1952) マイクロ写真部を設置
 昭和32年 (1957) 印刷部を設置
 昭和46年 (1971) 港区西新橋に本社ビル竣工、本社を移転
 社名を日青工業株式会社と変更
 昭和59年 (1984) 港区西新橋に本社第二ビル竣工 制作部を設置
 昭和60年 (1985) 企画・デザイン部門設置、映像制作業務を開始
 昭和61年 (1986) 亀田修平が代表取締役社長に就任
 平成元年 (1989) CI導入、社名をニッセイエブロ株式会社に変更
 平成6年 (1994) 福岡市博多区に福岡営業所開設
 平成11年 (1999) Web制作・システム開発事業を本格的に開始
 情報公開法公布に伴い、文書管理業務を開始
 平成13年 (2001) 港区新橋に本社ビル竣工、本社を移転
 平成15年 (2003) ISO14001を取得
 平成18年 (2006) プライバシーマークを取得
 平成20年 (2008) コンプライアンス体制発足
 平成21年 (2009) 内部通報制度スタート
 平成22年 (2010) 国連グローバル・コンパクトへの参加
 ISMS国際規格「ISO/IEC 27001」の認証を取得
 平成28年 (2016) 環境マネジメントシステムを自己宣言により運用開始



Eblo Report 2016

Communication on Progress

～社会的責任活動の報告～



Eblo Report 2016

Communication on Progress
～社会的責任活動の報告～

(対象期間:2016年1月～2016年12月)

ニッセイエブロ株式会社

【連絡先】
グローバル・コンパクト推進委員会
E-mail : gc@eblo.co.jp

Phone : 03-5733-5151 Fax : 03-5733-5161



ニッセイエブロ株式会社



Communicationで「はたらく」こと、 それが、EbloのCSR



「働く」とは何か。
「傍(はた)を楽(らく)にすること」とも言われています。
今風に言えば、私たちが働くことで、
ステークホルダーをHappy にすることになるのかも
知れません。

何のために「働く」か。
生活やお金のため
自己実現のため
社会貢献のため
それに加えて社会との関わりを持つため。
それはCommunicationでもあります。

働く際、社会との関わりをもつ上で大切なこと
・Colorful:多様性を尊重する
・Comfortable:快適な周囲をつくる
・Continue:決めた事を継続させる
・Contribution:働くことで貢献する……。

私たちは
これらのベクトルに全力を注いで
Communicationの価値を創造します。

この「はたらく」すべての「C」が私たちのCSRです。

Collaboration/この報告書について

2010年より毎年、企画・編集・発行されているEblo Reportは、ニッセイエプロ株式会社が加盟している国連グローバル・コンパクトへ提出する活動報告書(COP[Communication on Progress])として、武蔵野大学 工学部 環境システム学科の学生とニッセイエプロ株式会社との協働により制作されています。

そして本レポートは同大学 環境プロジェクトの「ECO REPORT WAY 21」プロジェクト(*)により分析・評価されました。

(*) 企業が発行する環境・CSRレポートを学生が独自に作成したリクルート視点の21の指標に基づき評価・分析し、発行企業へ報告・意見交換を行う活動。



国連グローバル・コンパクトへの参画。 コミュニケーションを通じて社会に貢献します。



国連グローバル・コンパクトが定める4分野(人権、労働基準、環境、腐敗防止)10原則は、いずれも世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められ、実行されています。

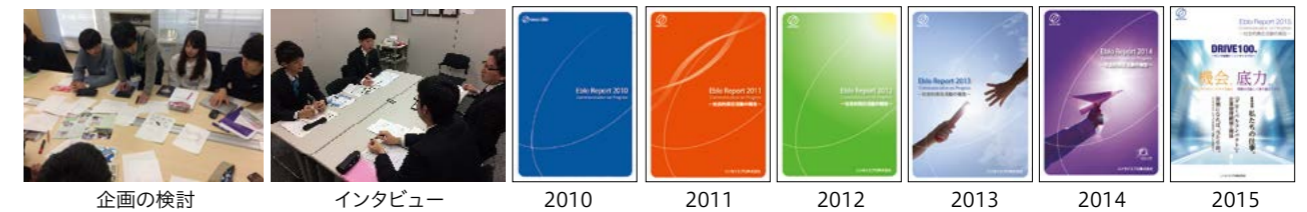
そして国連は2016年1月1日より2030年12月31日までの15年間にわたってされています17の目標と169のターゲットに「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)」を掲げました。

ニッセイエプロ株式会社は2010年1月6日より、国連グローバル・コンパクト(GCNJ)へ参画しています。私たちは、小さい存在でありながら、「つたえる、つながる。」コミュニケーション・サービス事業を通じて、持続可能性を企業戦略の中心に据え、これら課題にたゆむことなく挑戦します。

4 質の高い教育をみんなに	4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、ディーセント・ワーク [※] および起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。	8 働きがいも経済成長も	8.6 2020年までに、就労、就学、職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。
----------------------	--	---------------------	---

※ディーセント・ワーク:働きがいのある人間らしい仕事

2010年より持続している本レポートの産学協働編集は上記につながる取り組みと位置付けています。



2016年主な実績

- 【環境】 ISO14001認証取得を自己宣言へ移行(1/21~) ●p.13
- 【人権】 外国人留学生2名の受入/ICT事業部(7/4~8/12、8/22~9/30) ●p.6
- 【労働環境】 資格取得支援制度の見直し(10/1~) ●p.9
- 【労働基準】 ワークライフバランス推進/時間外勤務時間の低減(10/8~) ●p.8
- 【労働基準】 執務環境のフラット化(10/11~)
- 【環境】 NPOとの協働/エコツアー、エコプロダクツ2016出展(10/20、12/8~10) ●p.13
- 【人権】 社内報の月刊化(11/4~) ●p.9
- 【人権】 部門横断的各種勉強会の開催(毎月) ●p.9
- 【腐敗防止】 各マネジメントシステムの見直し(毎月1度のMS会議で検討、実施) ●p.11
- 【腐敗防止】 SFAによる情報共有の強化/MTGにて具体策検討、実施



「はたらく」を考える。

ニッセイエプロ株式会社
代表取締役社長 亀田修平

今、「働き方改革」という言葉がよく聞かれます。

労働生産人口は減少し続け、長い時間働くことより、いかに効率的に働くことができるのかが求められる時代になりました。物質的な豊かさだけでなく、精神的な豊かさを「働くこと」に求める人が増えています。

このような環境変化の中、広告制作会社であるニッセイエプロ株式会社 代表取締役社長 亀田修平にこれから社会人となって働く大学生4名がインタビューしました。

自立と自律

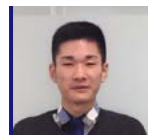
社長にとって「働く」とは、どのようなことであるとお考えですか？

すごく難しいテーマではありますが、働くことは人類の歴史の中で築き上げてきたものです。昔と今でも働くことに対して考え方は変わっていません。少なくとも今においては働かないと収入がなく、生活もできません。自分の生活を充実させることは、マズローの欲求でも唱えられているように、「生理的欲求」だけでなく、人間には一番トップにある「自己実現を達成する」ためでもあると考えられています。働いている中で自分のやりたいことができることも働くことでしか得ることができません。働くうえで、「こんなことを身に付けたい」などの思いが芽生えるでしょう。その目的に向けた姿勢として2つの「じりつ」がある

と考えています。

職業人として独り立ちして生活ができ、業務がこなせる状態を表す「自立」、そしてもう一つは自分を律し、自らが「方向づけ」して行動ができるようになる「自律」。いずれも、働くうえで主体的に意欲的に取り組めるかは、当たり前ですが、大切なことです。

また、これから社会に出て働く学生の皆さんには「挨拶」「感謝」「謝罪」、基本ですが、これらができないと社会では生きていきません。爽やかさやマナーも働くうえで大切だと考えます。



学生である私が企業の社長にお話を伺うことができ栄えました。今回の報告書のテーマ「はたらく」について社員の方々と、ステークホルダーへの思いなど、実際にお話を伺うことでしか知りえない考えをお聞かせいただきました。誠にありがとうございました(石倉)



そもそも「働く」とは何か。この大きなテーマを社長とのインタビューを通して、自分が考えていなかったことも知ることができました。これから自分が就職するときに大切にしておきたいことの考えが膨らみ、貴重な経験でした(西尾)

信用と信頼

ホームページにあるように御社は「つながる」ことを大切にされています。働く上で社員とのつながりについてお聞かせください。

私は普段から社員には積極的に声をかけ、社員の様子を気にかけています。これは信頼関係を築くためにも重要なことです。信用と信頼は違います。忙しい時でも、目と目が合えば「元気？」など、短い言葉ですが、日々の信頼関係を維持し、さらに高めるためにも大切なことと考えています。そもそも、信頼関係がなければ社員との良い関係は成り立ちません。また、弊社では真面目で素直な人が多いと認識しています。

その中で明るく、そして厳しく接することを心がけています。社員を信頼して、職場をぬるま湯にならないように維持していくことも重要です。

近年は新入社員も入ってきていますが、皆、主体的、意欲的に取り組んでおり、多くの先輩に支えられて活躍しています。そのような日々の積み重ねにより当社の風土は築かれ、社会より信用される企業になるものと考えています。

社員満足と顧客満足

現在、日本では働くことと生活のバランスがうまく取れていない社会になっていると言われています。御社のような業種においては、どのようにお考えですか？

我々はおお客様にご満足して頂かないと継続して仕事を頂けません。そのためには、その仕事をする社員自身が働くうえで、心身、待遇、作業環境、制度などの社員満足度が良くなければ、顧客満足度も向上しないでしょう。

我々は仕事のやりかた、工夫によって労働時間を少なくし、生産性を向上させるには、ある程度の休養も必要ですし、御家族がある方は家庭もしっかりとしていないと仕事も務められないでしょう。そのような職場環境、会社でなければ良い人材は集まりません。

会社としてできることというのは、まず労働時間を適正にすること。一日の業務終了時間が決まっていると、段取りと集中力が違ってくるため、想像以上に生産性が上がる。反面、他人の仕事を手伝わせないといった姿勢になってはいけません。仕事と生活の調和を図ることは、自他ともに協働し、充実できると言ったバランスも不可欠であると思っています。このバランスを持続することで社員満足度は高まるでしょう。そして社会から評価される「働き方」が実行できる、ニッセイエプロでありたいと考えています。



社長に直接インタビューを行うという、貴重な機会をいただけた事を嬉しく思います。日々の信頼関係を大事にされていることから、御社の「つながる」大切さを伺うことができました。会社での社長と社員の信頼関係は、必要不可欠だと改めて感じました(安西)



あまりできない体験をさせていただき、とてもいい経験になりました。社長がおっしゃる言葉の数々はとても重みがあり、私たちに計り知れないほどの考えをお持ちなのだと思えます。御社がとても働きやすい企業だと再認識できました(小川)

働く人の差異を強みにする

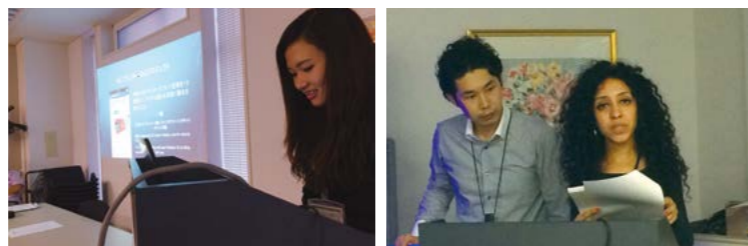
なぜ私たちにとって「多様性」が必要か？

それは今、私たち本業のテーマであるコミュニケーションが、多様であるから、とも言えます。

よって、お互いの違いを認め合い、人格、個性を尊重するとともに様々なバックグラウンドを持つ社員が差異を生かして活躍できるチーム、それが私たちの強みと考えています。

1. 外国人留学生のチカラ

クライアントに海外からの留学生が8割を占める教育機関があり、そのご協力を得てベトナム、モロッコのMBA取得を目指す外国人女性留学生2名を本年7~9月各1ヵ月間、インターン生として受け入れました。当社における海外展開、インバウンド戦略などの業務体制構築に向けてインターン生と当社にとってお互いに刺激的な成長機会となりました。



インターンシップ期間終了時の最終報告会



ICT事業部 マーケティングG 宮原 貴希

2名のインターン生には、お客様の海外向けマーケティング課題を解決するための提案に直接関わってもらいました。現状課題の調査・解決施策の企画設計・プレゼンテーションをインターン期間中のタスクとして取り組んで頂きました。インターン生においては、他社の一般的なインターンに比べ難しい課題も多かったかと思いますが、非常に身になる内容になったのではないのでしょうか。

初めてのインターン生の受け入れとなる当社としても海外からの意欲的な学生に刺激され、社内全体のコミュニケーションが活性化しました。

2. 社外パートナーのチカラ

CAC(クリエイティブ・エージェンシー・コンソーシアム)は地域密着型広告代理店及び、広告制作会社の企業体ネットワークとして立ち上げたプロジェクトです。地域密着の強みを生かして全国的な業務やアジアワイドの業務に強みを得ること、所属するクリエイターの支援が目的となっています。

クリエイティブSOHOは、弊社の8階をSOHOスペースとし、非常駐の外部クリエイター方との打ち合わせの場として利用しています。



SOHOクリエイター主催のデザイン散策

プロモーション事業部 生産管理G 仁王達也

CACには様々なクリエイターが登録されています。育児をされている方、フルタイムで働けない方も登録されています。現在、取り組んでいることは、CAC加盟企業との情報共有を図っています。具体的には、facebookを活用して最近の話題などを発信しています。

SOHOについては、クリエイティブの社内意識の向上という目的があります。コピーライターの方にお越しいただいて、マーケティング講座を開催しています。また、プランナー、デザイナーの方にもワークショップを開催していただき、新しいビジネスモデルの創造について議論をしています。



3. 派遣社員のチカラ

ICT事業部クリエイティブGでは人手不足のWeb ICT業界の中、様々な業界の様々な業種、様々なWebサイトのシステム開発をしています。企業のCSR、採用情報などのページ制作の提案、さらにアクセシビリティ、ユーザビリティなど、ハンデを持った方にも情報を届けるにはどのようにしたらいいのかということを考えなければいけません。多様なバックグラウンドを持つ人材が集まり、多様なニーズに対応しています。



新しい風が入る執務環境



ICT事業部 クリエイティブG 加藤道大

現在、当グループには19人所属しています。6人が社員です。ですから、派遣人員の方が圧倒的に多い部署です。派遣社員の方は、他の業界から入ってきた方が多くいらっしゃいます。社員だけだと、どうしても固定化してしまい、新しい風が入りにくい環境です。その意味では派遣社員の方が多い私のグループは、入れ替わりが多い反面、新しい風が入ってきます。

現在、Webサイトを作成していると、必ず多言語対応などが必要となります。そういう意味では、海外勤務の経験がある方、海外視点を持っている方はとても重要です。また、そういった方と仕事することは社員にも良い刺激にもなります。

4. 主婦のチカラ

働くママのパート仕事は単純作業も多いと言われるますが、仕事にやりがいを求める、スキルアップしたいと考える女性も少なくありません。

一度、会社を離れて結婚、出産を経て、違ったものの見方ができる人が集まる組織が、健全であり、私たちはそのような強い集団を目指しています。



総務部での信頼も厚い



総務部 販売管理システム課 平沢敬子

保育園に通っている息子がいます。とてもやんちゃでパワフルです。すごく手がかかります。会社で仕事することで、社会との関わり、つながりを感じることができます。子供や家庭だけに視線を向けるのではなく、時間で気持ちを切り替えて生活できる現在の生活習慣が自分には合っていると感じます。

元々、約十年営業部で仕事をしていました。ですので、産休、育休から戻ってきたときに温かく迎えていただき、いい居心地です。徐々に仕事の内容は増えてきています。仕事の幅が広がっているので、学ぶことも多く、楽しく働いています。



今回の人権の内容では、学生が主体となり各項目の社員の方にインタビューをしました。どうすれば相手の本意を、こちらが知りたいことを聞き出せるのがとても難しかったです。一人一人が自分なりの軸を持っていて良い会社だと感じました。(高橋)



大学生活を送るだけでは知ることができない日々の業務内容や取り組みを伺うことができ、貴重な経験となりました。それぞれの部署ごとに多様性のある風土づくりに向けて何が必要なか、思案していることを見受けました。今後のCSR報告書の評価・分析に生かしていきます。(石倉)

働く舞台を創り、整える

今、社会に求められている働き方を実現するためには、それに適した職場づくりが必要です。このような環境変化の中、広告会社であるニッセイエプロ株式会社の社員は、これから社会人となって働く大学生へ「働きやすい職場」についてインタビューを受けました。



働くとは

▶栗林 家族を養うために働いて稼ぐのは当然として、会社のために真面目に働く。そういった父の姿を、将来、社会に出るであろう子供たちに、見てもらうという面もありますかね。



生産管理G
栗林明郎

▶瀬下 自分ができることや、いろいろな人に教えてもらった経験などを生かしながら、社会の役に立っていけるんだなというのを認識しながら働いています。自分の仕事を全うする上で人に頼りにされたり、今は喜びを見出せつつある感じです。

▶亀田 特に具体的なイメージがあって普段働いているっていうのは最初のうちはないかもしれないですね。何年か経験を通して気付いてくるものなのではないでしょうか。

職場環境について

▶吉田 以前は官庁営業でお客様も遠方が多く、長時間労働の毎日でした。今は自分のお客様も変わり、働き方も一変しました。いつまでたっても同じやり方をしているのは駄目でしょう。やっぱり自分が長年やってきた働く環境を変えるには、働く自分が変わらないと。



第3営業部
吉田栄治

▶亀田 社内報を今期からまた再スタートさせました。自分の周りの人が日頃こんなこと考え、このような人柄だよというのを知れるような仕組みになれば良いと思っています。



今まであまり考えていなかった「働く」ということをより深く考えることができました。仕事を効率良く行うことで仕事と私生活の両立の姿がどのようなものか、社員の皆様が満足できて仕事の向上にも繋がる良い循環で働きやすい職場作りだと感じました。(荒岡)

ワークライフバランス(WLB)

▶瀬下 (WLBの見直しについて) 限られた時間の中でいかに仕事を効率的にやるかっていうことを見直す良い機会だなと思っています。働き方や働く時間帯っていうのをもう少しフレキシブルにできたらありがたいなと思っています。今回の見直しでその辺りが社内外の意識として浸透していくことに期待したいです。



クリエイティブG
瀬下未奈美

▶栗林 当社でもWLBの見直しによって、私も子供たちが起きている時間帯に帰宅できる機会が増え、一緒に遊んだりお風呂に入ったり、今まで以上に家族とのコミュニケーションに費やす時間が増えてきました。プライベートにおける時間が充実することによって精神的にも安定し、仕事にも集中できているように感じますね。

▶吉田 一日単位でいかに優先順位を緻密に考えて行うことができるかに尽きると思います。そして細かく案件ごとにタイムマネジメントする。一つの案件に必要以上に時間を要していないかなど、働き方を変革すると言うのはPDCAの精度をどれだけ、高めることができるかだと思っています。

▶亀田 仕事全体に言えることかもしれないですけど、一人だけじゃ多分労働環境、働き方っていうのは変わらないと思います。制度をしっかりたてていくことも必要ですが、その前にみんなで仕事の質とか業務の効率化をさらに考えていかなければならないですね。



亀田耕平常務



ワークライフバランスを推進するためには制度の再構築が必要と感じました。部門間を越えたコミュニケーションを更に円滑にすることで、情報の共有、業務の効率化を図り、社員の皆様が働きやすい環境を作っているのではないかと思います。(菊地)

職場環境の改善に向けて

長時間労働の防止としてワークライフバランスの見直しを行いました。上長による社員の出勤情報を把握・管理する仕組み・手順を今一度、整備。時間外勤務、振替出勤、時差出勤の各申請を厳格化し、限られた時間内での業務遂行に働き方自体を変革しているところです。これにより、大幅に長時間労働が是正されつつあり、労働生産性の向上に期待が持たれています。さらに仕事の成果を生み出せるように、就業環境の整備を進めています。

1 個々に適した教育・研修を計画する

仕事の成果を生み出せるような就業環境の整備とともに個々の「成果を生み出す特性」を個人・上長が把握することも必要です。個々に適した教育機会の実現を目指し、今年度は資格取得制度の見直しやコンピテンシー適性検査を実施しました。適性検査は知識を習得する前に個々のセルフマネジメントを見つめ直し、個人個人の異なった強みや弱みを自分と上長で把握の上、今後のスキルアップに役立てる機会として設けました。今、自分が最も必要な学習はどのような内容なのかを個別で検討し、今後の個人のモチベーションが高まる「学びの場」を支援していく計画です。



全員がコンピテンシー検査を受けて自分の適性を把握

2 社内コミュニケーションを活性化させる

小さな組織でありながら、フロアの違いや部門間の壁がコミュニケーションの阻害要因にならないような取り組みにはとりわけ、意識を高めています。全社員が閲覧可能な日報による情報共有、開催されたイベントなどのスナップ写真等を掲示するフロア壁面に設置された「コミュニケーションのひろば」。そして今年度より、以前、年に一度発行されながら休刊していた社内報「RAPPORT」を月刊発行して社内コミュニケーションの活性化を目指しています。常に社内コミュニケーションがとりやすい職場環境の改善を心掛けています。



日常的な情報、社員の意外な一面を知るRAPPORT

3 常に社内コミュニケーションがとりやすい職場環境へ改善する

クリエイティブSOHO(p.6参照)の外部スタッフが講師となり、それぞれ多様なテーマで部門横断的な勉強会を行っています。また、新入社員や若手社員によるプロジェクトなど、個人個人のアイデアを事業化しやすい環境整備を通して「ヤル気のある社員」が、自分の実現したいテーマを検討し、具体化できる風土を醸成できるように努めています。この具体化と成果は新規キャンペーンを通じたインセンティブにも連動しています。



若手メンバーが積極的に参加、提案できる勉強会

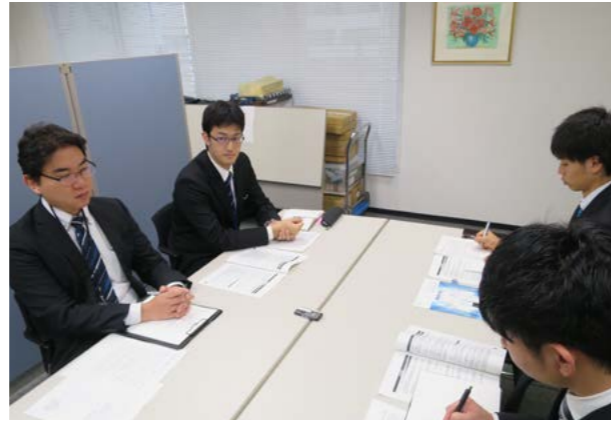
働くルールを持続させる

働く人や働き方の「多様性」と最適な労働環境が整ったとしても、その状態が維持されなければ、持続可能な発展にはつながりません。

その為には、法規制をはじめ、企業の経営理念や行動基準の遵守が不可欠となります。

過去のEblo Reportでも掲載したように、企業行動基準が日々、なかなか具体的に浸透しにくいようです。

今回、企業行動基準で「こうしよう」ではなく、日々、社員はどのようなことがリスクであると実感しているかという視点で学生を交えてアプローチしました。



私が考えるリスクと周囲の考えを照らし合わせる

総務部 大瀬雅史
お客様との適正な取引が行われないというリスクです。内容や納期、お客様との考えの行き違いなどによりお客様の意図と違ったものを提供してしまった場合は、多くの混乱を引き起こしかねません。

第2営業部 奥山 将
お客様に対して適正な宣伝と広告を遵守できない事であると思います。お客様に他社のネガティブな情報を提供したり、出来ないことを出来るように伝えることも会社の信頼が落ちることにつながります。

学生 山林哲也
最近、大学生による事件報道も多いですが、周囲を見返してみても、普段の私生活を見ていて心配と思う場面はありますね。学生のうちから基礎的な法や社会規範をしっかり理解しないとイケません。腐敗防止には人とのつながりが大事だと思います。

学生 小川恭平
大学生と企業のルールの違いは一人一人の意識の差が大きいと感じています。学生は大学のために何かしようという意識は薄く、社会人になると会社のために、これはしてはいけない、何かしようという意識が強くなるのかなって思います。



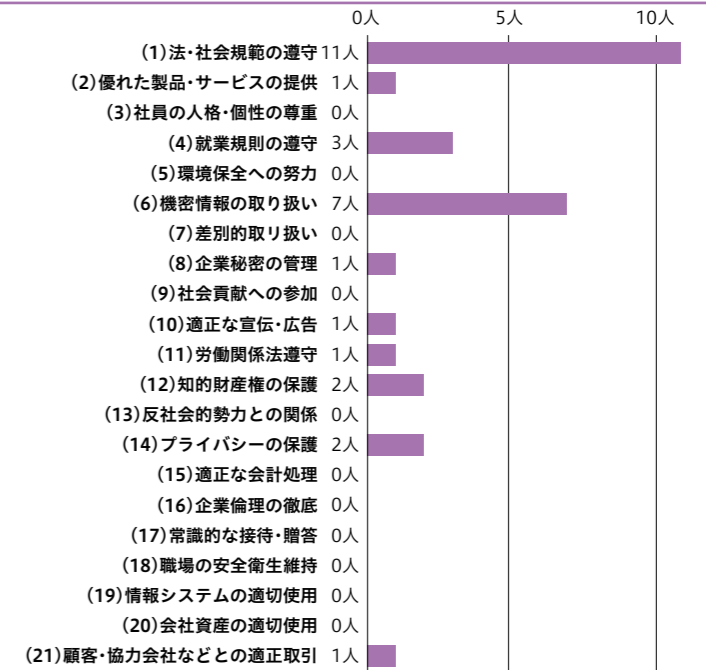
Q. 事業活動を行う上で起こり得ると考える「リスク」とは、何ですか？

A. 社内アンケートの結果 情報管理のリスクがTOP

アンケートの結果として、一番多かった回答が「法・社会規範の遵守」次いで「機密情報の取り扱い」でした。「法・社会規範の遵守」の中にも個人・機密情報の漏えい・流失と言った回答が多く見られることから、「情報管理」のリスクが重点管理内容と言えます。これは私たちが企画・制作・実施・運営と言ったコミュニケーション事業を行う上で様々な情報を取り扱う場面が多いことから、認識されていると考えられます。

また、媒体・外部ストレージ、認証情報、閲覧権限設定などで社員個々の認識・知識・遵守度の影響が大きいためからの回答であると考えられます。

同時に個々のITリテラシーの低さから招くトラブルも潜在リスクと挙げられている為、マネジメントシステムの運用と併せた個々のスキルアップも求められる結果となりました。



情報セキュリティの取り組み

私たちは、業務内容から、社員が情報セキュリティの重要性を認識し、日常の業務活動を通じてお客さまの信頼に応えるとともに「情報セキュリティ」の取り組みを行っています。

個人情報保護法に基づいた個人情報の適切な取り扱いを行うため、「プライバシーマーク(2006年)」、そしてリスクマネジメントプロセスを適用することによって情報の機密性、完全性及び可用性をバランス良く維持・改善し、リスクを適切に管理することを目的に「ISMS(2010年)」の認証を取得しています。

2016年はISMSの3年に1度実施される更新審査が行われ、不適合0件、観察事項18件の是正対応を行いました。

今後、社内の品質、環境マネジメントと統合的に運用し、業務プロセスの中で遵守・実行できるよう、各部横断的なMS会議による強化推進を計画しています。



学生 山林哲也
座談会では社員の方がたの温かな対応により少しずつ緊張も解れていき、取り組みや課題を赤裸々に聞くことができました。アンケートでも、多くの社員の方がリスクマネジメントについて同じ意見を持っており、企業としての継続的な取り組みの一貫性を感じました(山林)

学生 小川恭平
社員の方々と話させて頂き、学生との意識の差を感じました。腐敗を防止し続けるということは常にリスクが起こるかを想定しながら行動することが大事であり、そのリスクを予防するためにはコミュニケーションがカギとなるということが理解できました(小川)

働くうえで環境にも配慮する



私たちは様々なお客様へICTソリューションの提案をし、提供してきました。
 お客様にとっても、業務改善、効率アップは、環境負荷低減につながるものと捉えている一面もあり、その需要は言うまでもなく増えています。
 事業と環境への取り組みを統合させる上でも、ICTソリューションは様々な場面で今後、加速するでしょう。
 ニッセイエプロは今年、営業部と制作部が統合され、製販一体のプロモーション事業部に移行。環境貢献と事業拡大の両立に挑戦し続けます。

製販一体の体制で、ICTを絡めたプロモーションを強化

プロモーション事業部長 鈴木浩二

今期10月から営業部と制作部が一体となり、プロモーション事業部となりました。これにより、お客様からの要望に対して営業部と制作部が一体となって考え、今まで以上に「モノづくり」にとどまらない「価値づくり」を強化します。今や多くの人が何か行動を起こすときに、Web/ICTが関わっている世の中でお客様の「最終価値」実現に向けた最適なプロモーションをご提供していきます。



プロモーション事業部 第4営業部 杉本忠士

大学のWebサイトの効率化、リニューアルを主に行っています。それに加え、授業評価アンケートの効率化を図り、改善できるシステムを作成し、大学のWeb/ICTを使った改善提案を行っています。販売管理や在庫管理の業務改善により、無駄な労力を減らして行っています。



プロモーション事業部 第2営業部 村松大志

NPOと連携して年に1回ほど、環境に関するエコツアーを組んでいます。自治体や企業の先進的な施設を視察し、環境に関する講演会を主に行っています。異業種の方々との交流会として、業界知識の深耕、情報交換などそれぞれのビジネスにおいても良い機会となっています。



プロモーション事業部 第2営業部 高橋春佳

私は今年新卒でこの会社に入り、担当している企業へ広報関係や安全管理などでWeb/ICTを取り込んだ業務改善の提案をしています。また環境系企業とのコラボによる販売促進についてプランナーを交え若手メンバーで企画検討しています。



マーケティングに重点を置いてさらにICT事業を拡大

ICT事業部長 瓜本夏樹



◆ICT事業部ではどのようなお仕事をされてきたのかお聞かせください。

Web制作のクリエイティブ事業とシステム開発のコンサルティング事業が軸にあります。20年程前からICT事業というのはニッセイエプロの中でやってきています。現在はマーケティングを主体として、いかにアクセス数を増やすか、お問合せ資料請求に繋げるかのコンバージョンに結びつけるための、コンサルティングを含めた企画提案というのを軸にして、制作と開発を行っています。よってコーポレートサイトやECサイト(電子商取引サイト)など幅広いジャンル、一口でホームページのWeb制作と言っても多岐にわたります。

◆現在の仕事は多岐にわたるとのことですが、今後のICT事業部の事業拡大に向けて、どのような展望をお持ちですか？

マーケティング領域の部分に重点をおく方針で考えています。実際に作るだけでなく、コンサルティングをして、お客様の目的、いわゆるゴールに向けての支援を一緒にやっていくことで、満足度も上がります。こういった分野で他社との差別化をしていかなければならないと思っています。また自社の製品で、今保有している技術やサービスなどを一つのパッケージにして、横展開していくような施策や、商品・サービスの開発においても、実際のオリジナルのサービスを作ることも一緒に進めています。

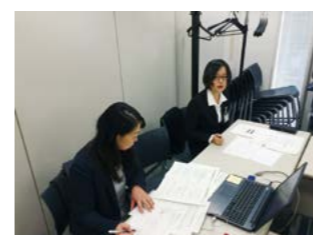
◆御社としてのICT事業はどのような強み・特徴がありますか？

他社様と圧倒的に違うのは、CMSや業務システムと連携した技術力です。通常のホームページのWebサイト制作は、開発などの技術的な部分のクリエイティブに走りがちですが、弊社では大規模のプロジェクトに関しても円滑に進めることができるという、進行管理能力が強みになります。

◆「材料、エネルギー拡大の低減」「人の執務の低減」「人の移動の低減」「モノの移動の軽減」「モノの保管の低減」などは、業務改善・効率化を実現し、同時に結果としてCO₂発生抑制にもつながると言われています。これらがICTサービスの主目的にはならないとは思いますが、ICTによる環境貢献についてどのようにお考えでしょうか？

ICTの事業はそもそも人の移動自体がかなりカットできるので、無意識にも環境に配慮したことを行っています。打ち合わせなどのプロジェクトの進行中においても、メールや電話などすべてインターネット経由でコミュニケーションをとり、ドキュメントや資料も極力少なくして、物理的にも労力自体は極力あまりかけていません。最終的にICTのサービスによって業務の改善=省エネルギー・省資源に繋がっているというのは、環境に貢献していると考えています。

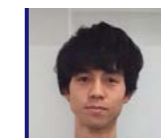
NPOへの参画、連携による持続可能な取り組み



1月にNPOサステナビリティ創造研究会の支援により、過去12年間維持してきたISO14001認証取得を環境マネジメントシステムの自主宣言へ移行しました。
 12月に行われたエコプロダクツ2016出展に参加。この二つの取り組みもまた学生との協働により実施しました。



普段聞くことができないような、現在進行しているプロジェクトの具体的な内容など、貴重なお話を聞くことができ、興味深く思いました。座談会・インタビュー共に緊張しましたが、笑いも交えたお話をできて良い経験になりました(安西)



プロモーション事業部の方々は一入りが熱い情熱をもってお仕事をされていることがヒシヒシと伝わってきました。一番のベストを尽くすには最終的なゴールを見失わないこと、お客様の生の声を大切にすることなど、多くのことを学ぶことができました(西尾)



学生は社会と接する機会があり、生かれば成長につながる。

武蔵野大学 工学部 矢内秋生 教授 【研究領域】局地風の気象・海象、環境文化論、環境情報、オルタナティブ・サイエンス

毎年、武蔵野大学環境システム学科の学生がEblo Reportの作成に携わらせていただき、ありがとうございます。ニッセイエプロ様は、国連グローバルコンパクトに署名しており、環境配慮だけではなく労働環境など、日本の企業に求められている重要な点に早くから着目し、取り組んでいることに敬意を表します。今、多くの大学がプロジェクト・ベースド・ラーニング、アクティブ・ラーニングを取り入れ、講義中心から双方向的な授業形態になりつつあります。環境システム学科では10年以上前から、ニッセイエプロ様とおつきあいのような学生が社会に接する機会をもうけており、それが学生の大きな成長につながっていることを実感します。近年、大企業を含め、中長期の持続可能な企業活動のために将来社会を担う学生の声を重視している企業が増えてきています。その中で、先んじて学生と協働でCSR報告書の編集を通じて将来展望しようとする先進性に感銘を受けます。企業社会は、目の利益に追われ、経済活動の中で閉じてしまいがちですが、今後も次世代の若者たちとともに幸せとは何かなどについて情報発信し続けて欲しいと思います。



企業が自社のCSR/環境報告書を通して環境リーダーを育成する「教育プログラム」
Since 2008
大企業を中心に延べ68企業を分析・評価、延べ50企業と意見交換の実績
<http://erw21.jimdo.com/>







2008年のプロジェクト立ち上げに参画した「ECO REPORT WAY 21 (p.2参照)」のメンバーにより、私たちの取り組みを評価頂きました。

<https://erw21.jimdo.com/>

エコレポートウェイ

ERW21の評価

評価項目	評価	好意を抱く点	改善を望む点
	3.0	「多様性」をテーマに主婦や外国人の方々のおかげで企業全体が成長してく姿が見られて好印象。外国人留学生のインターンをはじめ、派遣社員、パート主婦の方々も自社の立派な一員と認めており、仕事にやりがいを持って取り組めると感じる。	ダイバーシティ視点より、障がい者雇用についての考え方もあれば、非常に良いと感じた。
	1.8	労働時間の是正に取り組むことは、昨今の課題なので非常に良いと感じた。	ワークライフバランスの見直しとその実践内容があまりつながっていないと感じた。また次号では、実際のデータ(残業がどれだけ減ったか、有給がどれだけ取れたか)があると客観的信頼性が増すと考える。
	2.0	事業拡大と効率化→労働生産性向上→労働時間の短縮→環境貢献という、一連の流れは労働基準の整備にもつながり一石二鳥。事業拡大と環境負荷低減、本来求められる取り組みの流れについては理解できる。	具体的にどのようなICT推進により、環境負荷がどれだけ減るのかが書いてあると良いと感じた。
	2.5	アンケート・インタビューで社員がリスクを考える機会となり、意識向上、再認識につながる。加えて、情報管理が重点事項というのが分かり、それに対して取り組みも行っているのが好印象。	リスクが高いものについて、低減のための取り組みを知りたい。
総合評価	2.0	昨年のレポートと違い、文字量が多くなったと感じた。それは新たなことに取り組み、発展しているからこそだと思う。今後も学生が読んでためになる「はたらく」とは、を深掘りして欲しい。	

【評価者】 ECO REPORT WAY 21 プロジェクトメンバー(本冊子企画メンバー以外) 【評価基準】 3・2・1の3段階 3:とても十分である / 2:十分である / 1:十分でない
 【評価方法】 評価者はグローバルコンパクトの4項目10の原則に沿って冊子の内容を1~3で評価、合わせてコメントする。
 【実施方法】 上記の評価とコメントを集計し、平均点を評価の欄に表記する。コメントは「好意を抱く点」と「改善を望む点」の2つに分けて欄に記載する。



編集後記

Eblo Report 2016の協働編集にご協力下さった、武蔵野大学 工学部 環境システム学科 2年生8名の感想を掲載します。私たちも皆様から色々な事を学びました。3ヵ月半にわたり、大変にありがとうございました。
ニッセイエプロ株式会社 一同



リーダー
石倉正樹

全てが手探りでしたが、それが計画、実行、評価、改善のPDCAを経験する貴重な機会となりました。また、報告書の流れを1つにまとめるという俯瞰的に物事を見る力がつき、自身の成長につながりました。企画から執筆まで、社員の方がたが行うような業務全てを学生が主体となって取り組みます。これは、他では経験できない実践型のインターンシップだと思います。この強みを生かせるよう励みます。



安西優花

直接企業様と連携して活動できたことは、今の自分の自信につながっています。インタビューや座談会を通して、社会人の方がたの生の声を聞くことで「はたらく」ことに対して、新たに視野を広げることができました。この経験を糧にして、更なる成長を目指していきたいです。



副リーダー
荒岡利彦

このプロジェクトに参加させてもらったことで、社会人になるためにどのような準備をしていけば良いのかを見つけることができました。ニッセイエプロ株式会社の皆様のサポートのおかげです。この経験を生かし、更に自分自身を高めていけるよう精進していきたいです。



高橋慶多

私は今回初めて、企業の方がたと協働で1つのものを作るということをしました。至らない部分もあったかと思いますが、御社の方がたの手厚いサポートのもとなんとかできました。作業の中で自分の未熟さを感じ、もっと成長していかなければと感じました。この経験を大事にしていきたいです。



副リーダー
山林哲也

今回は経験者がいないという中で不安がありましたが、仲間とのコミュニケーションを頻繁にとることで、不安を解消していきました。意見の衝突も多々ありましたが、その中で成長するものが数多くありました。その結果仲間と一人一人が自分で考え、行動できたと感じております。



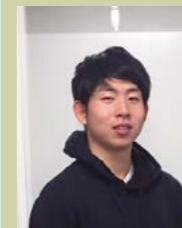
菊地稔朗

COPを通して学生の身分ながら、企業の方と共に活動ができ良い刺激を受けることができました。また、インターンシップではできない様々な経験をすることができました。同時に自分の未熟さも痛感しました。御社から得たことを糧に日々精進していきたいです。



西尾正樹

学生が普段、企業のリアルな現場に訪れる機会はないので、とても貴重な経験でした。インタビューや座談会などで得たお話を、文面にすることの難しさを実感しました。自分たちが作り上げたエプロレポートを誇りに思っています。



小川恭平

この活動をさせていただき、得たものはかなり大きなものになるだろうと思いました。普段では経験できないことで緊張はしたけれど、将来私が社会人として働くことになった時、この活動で経験したことは大きな価値があったと思えることでしょうか。この経験はなかなかできるものじゃないと思います。社会人の方々が何を指標として働いているのかを知ることができたのではないかと思います。