



# Eblo Report 2011

Communication on Progress

～社会的責任活動の報告～

ニッセイエブロ株式会社

# 編集方針

Editorial Policy

つたえる

つながる

からはじまるコミュニケーション。

わたしたちは、国連グローバル・コンパクトの10の原則に準拠し、コミュニケーション活動を通してサステナブル社会<sup>\*</sup>の構築に貢献してまいります。

※サステナブル社会とは、地球環境と人間環境とが調和した豊かな経済・社会・環境を安定的に維持・発展することが可能な循環型社会。

昨年同様、ニッセイエプロ株式会社が加盟す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〕）の制作にあたり、武蔵野大学環境学部（矢内秋生 教授／学部長）佐々木重邦ゼミの活動として、同学部学生（2年生男子二名、4年生女子二名）とニッセイエプロ株式会社との協働により企画～制作を行いました。

## 編集方針

# Grow Up! 見える。取組む。成長する。

2012

成長  
する

2011

取組む

2010

見える

私たちが考えたCOP制作プロジェクトの目的は、ニッセイエプロが「よりよい企業になる」ということです。

私たちが考える、よりよい企業とは→

- × 売上や企業規模の大小を考える企業。
- 働く社員をはじめ、企業と関わる全ての人々が、
  - ①責任ある市民として、個人や企業を取り巻く社会に関心を持ち、
  - ②持続可能な社会のために考え、行動する企業。

よりよい企業を目指すために、私たちは本プロジェクトのコンセプトを

「Grow Up! 見える。取組む。成長する。」と設定しました。

武蔵野大学 環境学部 佐々木重邦ゼミCOP制作プロジェクト

2011年「取組む」とは、2010年「見える化」によって発見された課題に対してPDCAを考慮した活動を行うことで改善し、2012年に向けた持続可能な「成長」へとリンクさせていく過程のことです。本冊子をコミュニケーション・ツールとして活用することで、企業としてひと回りもふた回りも大きく成長することを目的とします。また、当社が一丸となって「取組む」を実現していくことで、当社と関わりがあるお取引先様・協力会社様の方々にありのままの当社の姿と、小さな取組みから成長していくプロセスを、より詳しくお伝えできる糧になることを望みます。

この報告書は、国連グローバル・コンパクトへCommunication on Progress (COP)として提出するばかりではなく、当社の成長のスパイラルアップを図るツールとして発行するものです。

ニッセイエプロ株式会社 グローバル・コンパクト推進委員会

## グローバル・コンパクトの10の原則



人 権

企業は、原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、  
原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。



労働基準

企業は、原則3：組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、  
原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、  
原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、  
原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。



環 境

企業は、原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、  
原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、  
原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。



腐敗防止

企業は、原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

# 会社概要

Company Overview

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

従業員数 55名

事業所 本社  
〒105-0004 東京都港区新橋5-20-4  
TEL.03-5733-5151 FAX.03-5733-5161  
<http://www.eblo.co.jp/>



## 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22年 (1947)	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)	コンプライアンス態勢発足
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 情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格「ISO/IEC27001:2005」の認証取得

# 事業内容

Activities

## 事業テーマ

我々はコミュニケーション分野の課題解決型企業として顧客に最適な価値を提供することを追及し続けます。

## ミッション

ヒトと社会を豊かにするコミュニケーションの創造

エクステルナル・コミュニケーション  
インターナル・コミュニケーション

## マネジメント・サポート

- ・ナレッジ・マネジメント
- ・リスク・マネジメント
- ・情報管理

レコード・マネジメント／BCPコンサルティング  
※文書管理、文書電子化、文書管理システム、  
外部書庫・トランクルーム管理、文書整理代行、  
機密文書処理など

## 映像企画制作

- ・テレビCM
- ・販促用ビデオ
- ・研修用ビデオ
- ・ストーリーミング映像
- ・イベント用映像

## プロモーション・イベント・展示会

- ・ニュースリリース
- ・メディア・トレーニング
- ・記者発表会・プレスイベント
- ・危機管理広報
- ・タッチ&トライ型イベント
- ・文化催事
- ・懸賞キャンペーン
- ・サンプリング
- ・マネキン販売

## コミュニケーションプラン

- ・マス・マーケティング
- ・エリア・マーケティング
- ・ワン・トゥ・ワン・マーケティング
- ・ソーシャル・マーケティング
- ・コース・マーケティング
- ・共感マーケティング

## 調査・分析

- ・FAX調査・郵送調査
- ・インタビュー調査
- ・会場調査・CLT調査
- ・ホームユーステスト
- ・覆面調査(ミステリーショッパー)
- ・アイトラッキング調査
- ・インターネットリサーチ



## メディア

- ・マスメディア(テレビ、新聞、雑誌、ラジオ)
- ・OOHメディア(屋外、交通、シネマ、デジタルサイネージ)
- ・SPメディア(折込チラシ、DM、POP、のぼり、フリーペーパー)
- ・ネットメディア(リスティング、バナー、リッチメディア、ストリーミング、オプトイン、ターゲティング、モバイル)

## 編集・デザイン

- ・広告、SPの表現プランの企画・制作
- ・会報誌、情報誌の企画・取材・編集
- ・テレビCM、ラジオCMの企画・制作
- ・Webの企画・制作
- ・スタジオ撮影、ロケーション撮影
- ・キャラクターの企画・制作
- ・CI、VI、プラン企画・制作

## 総合印刷

- ・ポスター
- ・パンフレット
- ・フライヤー
- ・論文集
- ・定期刊行物

## Web / モバイル企画制作・システム開発

- ・Webサイト(SEO・LPO・EFO、ユーザビリティ、アクセシビリティ等の設計・制作、運用支援・更新委託)
- ・スペシャルサイト制作(キャンペーン、音声読上げ、PIP、CSR/IR/採用、投稿 他)
- ・ソーシャルメディア(SNS、ミニブログ、音声・動画共有サービス、商品クチコミ・コメント/評価)
- ・スマートフォンアプリ
- ・リッチコンテンツ(動画・ストリーミング、ライブカメラ・中継、地図コンテンツ、3D・VR 他)
- ・ポップアップ広告
- ・Webシステム(CMS構築・導入支援、Webアプリケーション制作、ECサイト・商品データベース、各種SaaS商材 他)
- ・電子媒体(DVD・CD・USB制作プレス、電子書籍・電子カタログ 他)
- ・Webインフラ(ホスティングサービス、ドメイン取得、ハウジングサービス、認証基盤対応、暗号化対策 他)
- ・業務・イントラ系システム(eラーニング、文書管理ソリューション、地理情報システム、CRM・グループウェア、オープンソース導入支援 各種SaaS商材 他)

## コミュニケーション・ゴール

企業価値の向上  
顧客生涯価値の獲得  
好意度形成を通じた売上の拡大

**持続可能な発展**  
*Sustainable Development*

## 変化に対応しながら社会に奉仕をし、 ステークホルダーから信頼される企業へ

### 東日本大震災を受けて

東日本大震災で被災された皆様には心よりお見舞い申し上げますとともに、一日も早い復興をお祈り申し上げます。

ニッセイエブロ株式会社では被災された社員のご家族に対し、社内で義援金を募り、寄付したほか、その社員に特別休暇を一週間与えるなど財政的・時間的支援を行いました。

震災の影響としては、発注の停止、紙などの材料の不足、被災による協力会社の機械の稼働停止などが生じました。一方、昨年度のISO27001/ISMS取得は、情報管理の徹底にも大変役立ちました。これから先も様々な環境の変化が生じることと思われます。その変化に対応していくために、さらに強い会社をつくってまいります。



## 会社の意味について考える

昨年、初めて「Communication on Progress(COP)」を発行し、ニッセイエプロ株式会社の新たな取り組みとして多くの皆様にご理解して頂きました。

このCSRレポートを作成する学生方々には、私は会社の意味について考えてほしいと思っています。会社の存在意義は社会のため、利害関係者のため、社員、お客様、地域の皆様のためにあると考えています。つまり、これらのステークホルダーの一員である学生がどの会社、どの業種に関わるかで自分の人格形成に大きな影響を与えることを伝えたいのです。

## 会社は社会に奉仕するためにある

事業とは奉仕である。

会社は事業を通じて社会に貢献していかなければならないと考えます。

そのためには会社は働きよい職場をつくり、職業に誇りを持ち、正直かつ品位のある方法で実践していかなければなりません。また会社は奉仕することで存続していくことができると考えています。また、それによって多くの皆様の役に立つことができ、その結果が利益であると考えます。

このようなことを考え、日々、一生懸命働いていけば会社の品格やレベルも上がっていき、それがまた社会貢献にもなります。これが社会への奉仕であり、CSRだと私は考えています。

代表取締役社長

亀田 修平

## 社 是

我々は仕事を通して成長し  
仕事を通して  
豊かで充実した人生を送ります

## 信 条

原則原理を重んじる

原則原理は全ての事象に適用することができ、全ての変化に対応できます。

信用を大切にする

信用こそが第一の経営資源であり、これを保ちつづけることが、未来を確かなものにします。

変化を恐れず、怠らず

めまぐるしく変化する外部環境を常にウォッチし、柔軟かつ迅速に対応していきます。

チャレンジ精神を持ち続ける

挑戦者の精神で、常に新しい発想と変革意識をもって取り組んでいきます。

堅実経営を心掛ける

短絡的な利益の追求ではなく、長期的な視点に立って持続可能性をめざします。

会社の品格を大切にする

私たちを取り巻く「つながり」を大切にし、本業を通じて誠実に「社会」へ貢献していきます。

事業とは奉仕である。





# CSRへの取り組み

## Approach on CSR

私たちニッセイエブロ株式会社は、「つたえる、つながる。」をモットーに、いつもお客様にとって最適なコミュニケーション活動を創造しています。

コミュニケーションを事業とすることのできるCSRへの取り組みを日々考え、「小さくとも地球規模で存在意義を発揮できる企業」を目指し、行動してまいります。

## グローバル・コンパクトへの参加

社員一人一人がグローバルな視点を考え、グローバル・コンパクトが提唱する10の原則を中心に社会に対し高い関心を持ち、責任ある行動を実践していくため、2010年1月6日付で国連グローバル・コンパクトへ正式に参加いたしました。

昨年より本誌「COP」を次世代の担い手である学生との協業により、企画・制作・発行し、国連グローバル・コンパクトの10の原則に関する当社の取り組み状況を積極的に公開してまいります。



### 環境保全・環境配慮

2003年にISO14001を取得当初より、「紙・ゴミ・電気の削減」のみに終始しない、事業活動向上に資する目標に取り組んでいます。

環境影響評価の中でも商品・サービスの環境配慮分析に注力し、「①ICTソリューションによる業務改善で資源の省力化／受注件数」や「②CSRコミュニケーションサービスの拡大／提案件数」「③環境配慮型提案／提案件数」といった「事業と同軸にした環境目標」を設定し、注力したCSR／環境レポートの受注実績も出ています。

①については104%、②は110%、③は83%と具体的な目標設定をして取り組んでいます。

### 活力ある職場作り

日々刻々と変化する中、部門間、各部内における社内情報の共有とは、私たちの事業そのものと言っても過言ではありません。

自らの活動を高度化していくことこそ、皆様に対し、コミュニケーションのご提案と創造をなされるものと考えます。

そのためには社内の密な縦断・横断的な連携を心掛け、やりがいのある職場作りを目指します。前期、導入した情報共有システムをはじめ、本誌にも詳しく記載がございますのでp.11をご覧ください。

### 情報セキュリティ

近年、大きな注目を集めている「情報管理」。ステークホルダーの皆様からのご期待に応え、当社では2010年末、ISMS (ISO27001:2005) の認証取得いたしました。私たちが業務を遂行するにあたり、個人情報をはじめ、情報資産全体を厳格に管理することは基本であり、かつ重要な使命です。p.10にさらに詳しく記載いたしました。

### 次世代の人材育成支援

武蔵野大学環境学部との取り組みとして提案し、2008年より実施・継続している、ECO REPORT WAY 21 (詳細はp.8)。当社の教育支援サービスの中より生まれた取り組みです。

企業等が発行するCSR/環境報告書を学生が読み込み、自分達が「就職したい」視点より策定した21の指標を通して報告書を評価・分析、そして報告、提案するプログラムです。

「人材育成」に焦点を当てた、当社の社会貢献の取り組みは、学生をはじめ、教授や企業担当者からも好評を得ています。

### 社会貢献

国際貢献活動である「エコキャップ運動」に賛同し、キャップを集めて開発途上国の子どもへのワクチンの寄与支援の活動を行っています。また「人にやさしい社会づくり」を目指すカラーユニバーサルデザイン機構の賛助会員となり、お客様への普及にも努め、雑誌広告の企画・制作において提案し、2011年初めて採用いただきました。

社員の社会に対する  
誇りの醸成

社員の社会に対する  
関心の醸成



社会に対する責任のある行動



# ECO REPORT WAY 21

## 産学連携による「WIN-WIN型 教育プログラム」



近年のCSRの課題として、いかに事業にそったCSR活動を展開していくかが課題となっております。コミュニケーションを生業としている私たちができるCSR活動は何であるのかを真剣に考えた結果、次世代の人材育成支援に結びつきました。

若者のCSRレポートの触れ合う機会やCSRに真剣に取り組んでいる企業と話をする機会を、当社がコミュニケーションの架け橋となってサポートしております。

2008年より、企業からご提供いただいた「CSR・環境報告書」を次世代の主演となる学生たちが「21の指標」を元に分析・評価し、企業訪問による意見交換をしています。

CSRレポートを読み解く環境意識の高い学生を、次世代の主演として育て上げることは「人」に焦点を当てた『CSR』のひとつであると考えております。

### 学生のWIN

- 日頃の研究を実践できる機会
- コミュニケーションスキルの向上
- 自身の就職活動等に向けた企業研究
- 企業で働く人々との交流
- エコプロダクツ展への出展、プレゼンテーション

### 企業のWIN

- 現報告書の有効活用、読者数の拡大
- 学生の企業に対する理解の向上
- 次世代の人材育成という社会貢献
- 報告書作成や活動改善の参考
- 企業がほしい人材の発見



ECO REPORT WAY 21プロジェクトも早いもので4年目となりました。

数名のメンバーより始動したこのプロジェクトも、今年は20名を超えるメンバーが新たに加入。今期最初の顔合わせの時はメンバーの人数に圧倒されました。また、お一人お一人にこのプロジェクトに参加した動機や決意を伺い、その真剣さ、熱意に胸を打たれました。

こうして、このプロジェクトが発展してきたのも、矢内学部長、佐々木教授をはじめ多くの皆様によるサポートを受け、ここまで「持続」して来たことによる賜物と噛みしめています。

始めた当時は、自分の言葉で説明することに苦労していたメンバーが、1年たち、2年たつて堂々と自分の言葉で語り、時に相手の考えを引き出したりしている姿が見受けられます。

環境のテーマもまた対話によって深まる様を本プロジェクトで教わる想いです。

昨今の便利なコミュニケーションツールは道具として有効に活用しつつ、原点は相手と顔を合わせてコミュニケーションをとることを続けて欲しいと願っています。

ニッセイエプロ株式会社  
企画開発推進室 伊関直人

### 次世代の 主演達の 成長記録

今年度のERW21の特集では、ERW21の活動に日々没頭している学生達に『自分達が目指している姿』を表現してもらいました。武蔵野大学へ学生達を訪ねるたびに活動に対する思いをお互いに語り合い、肌で次世代の主演達が成長してゆく姿を感じてきました。学生達の生の声を感じていただけたら幸いです。



# コンプライアンス

Compliance



ニッセイエブロが「より良き企業市民」として社会貢献していくためには社員一人一人が法・社会規範・倫理を順守しなければなりません。わたしたちは、高い倫理観を持って、法令その他の社会規範を順守し、公正で健全な企業活動を行うよう努めてまいります。

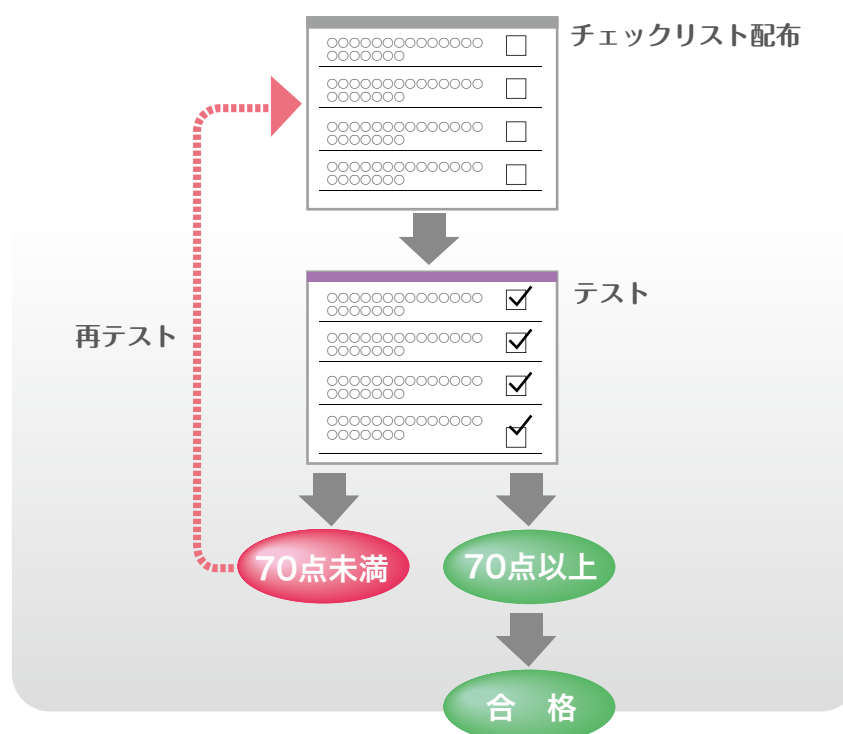
## コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会を設置し、法令順守を徹底しております。不正を感じた場合や、不正行為を防止するため、安心して通報できる様に社外窓口・社内窓口を設けております。メールや電話など利用者が通報・相談しやすいように設けており、どの手段においても匿名性が守られる様、徹底しております。



## 研修制度

コンプライアンスを徹底させるため、教育研修を行っております。弊社では、法規範はもちろんのこと、社会規範も重んじる意識の高い社員を目指し育成しております。社員の役職に合わせ、役員に向けて弁護士の方を講師にお招きし研修を行ったほか、全社員に向けて契約・販売・債権回収・著作権について研修を行ってまいりました。更に、2010年12月のISO27001取得に合わせ、社員全員に周知徹底してもらえるようにwebでのチェックテストを実施致しました。この方法は、自分の理解度を把握できるようになっており、より身に付く研修となっております。



## 研修制度の見直し

ニッセイエブロは2011年10月に第67期を迎えコンプライアンス教育研修の一部を見直しました。例えば個人情報保護のために取得したプライバシーマーク研

修においては、社会で過去に起こった漏えい事故事例を社内に発信し、実務中どのような場面から事故に結びつくのかを認識させることで事故を未然に防ぐ研修

内容とし、2012年2月から実施する予定です。

# コンプライアンス教育研修を受けて

コンプライアンスの周知徹底を図るため研修を実施しておりますが、目指す成果がどれほど得られているのか、社員にインタビューしました。

ISMS (ISO27001:2005) など具体的な事柄について、理解や意識向上の度合いを知ることで、より効果的な研修制度・コンプライアンスのあるべき姿の構築に役立てていきたいと考えています。



営業部制作管理グループ  
長岡 生修

ISMS (ISO27001:2005) の認証取得をしたことで文書化され、研修を受けたことによって理解・認識が高まりました。また、情報の取り扱い方の標準化をすることができたと思っています。これからは継続してコンプライアンスを守れるように意識づけも含めて、定期的に取り組みを行ってもらいたいと思っています。



制作部情報技術グループ  
中村 竜輔

今まで、漠然とした意識の中で研修を受けていました。ですが、ISMS (ISO27001:2005) 認証取得により文書化され、より一層意識が高まりました。また定期的な監査だけではコンプライアンスの実態を把握しきれない部分があると思うので、もっと研修を有効に利用して、全体により浸透させる更なる取組みがあってもいいのではと思っています。

## ISO27001:2005

ニッセイエプロは2010年3月よりISO27001の取得に向けて取組み、第一次審査、第二次審査を経て2010年12月24日にISO27001を取得いたしました。我々はお取引先様をはじめとするステークホルダーの皆様の情報をお預かりし、サービスをご提供しています。そのため、現代の情報社会に合わせ、情報セキュリティに対して敏感

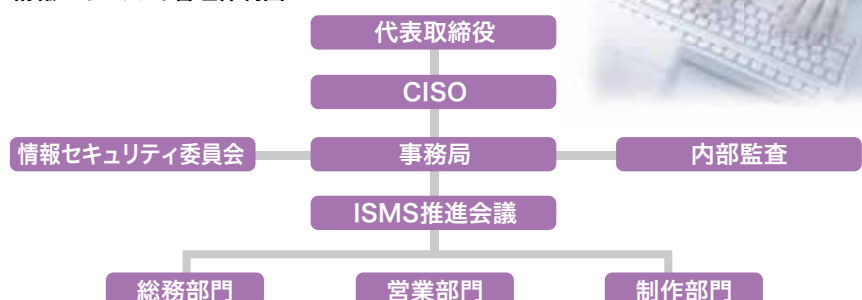
に対応すべきと考えております。具体的には、ISMSを実用に合わせてレベルで取得し、社員全員が周知・順守・維持できるレベルで運営しています。私たちは、常にお客様の情報をお守りし、お客様から信頼を得られる企業であるために積極的に取組んでいます。



## 情報セキュリティ管理体制

ニッセイエプロはISO27001の取得に合わせて情報セキュリティ管理体制を整えてまいりました。総務部、営業部、制作部から各2名の担当者を選出し事務局を中心に管理・運営しています。これにより、社員への周知を行いあらゆる情報を整理整頓しています。私たちは日々の努力により安定した情報セキュリティを保っております。

### 情報セキュリティ管理体制図



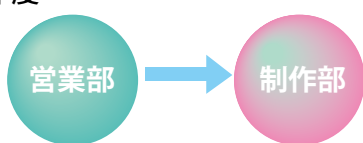




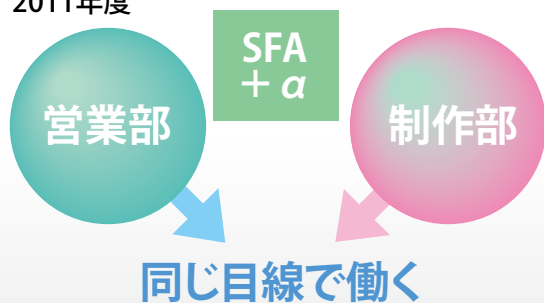
「より良い企業」を志す私たちにとって、働きやすい労働環境をつくることは必要不可欠といっても過言ではありません。私たちは今回の課題として、「見える化」で透明化された職場をより改善していくことで、持続可能な会社ならびに社員一人一人の成長へ繋げていくことに取組んでまいります。

同じ目線で働くことにより、  
コミュニケーションが活性化しました。

2010年度



2011年度



SFA (Sales Force Assessment) とは、社内においてお客様の情報を管理・共有することで営業能力を向上させるツールです。



取締役営業部長  
石川 茂樹

本年度より営業部と制作部が一つの部門になったことで、今までにみられなかった『同じ目線』でお客様のことを考えて仕事を遂行するといった意識が少しずつですが形成されてきました。特に営業戦略のツールとして導入したSFAは、全社員が『同じ目線』で営業戦略を考えていくためには欠かせません。



営業部第2グループ  
福井 慎之助

SFAが導入されたことで、案件に関して制作の社員と話す機会が増えました。今までは、どちらかといえば営業から制作へ一方に用件を伝えることが多かったですが、今ではSFAの案件に関して制作から声をかけられることが増えたことで、一方向であった会話が双方向の会話に変化しました。会話が増えたことでより働きやすい職場になりました。

とても働きやすい会社づくりが意識されています。

## 女性の労働保護規定

当社では、女性の労働保護規定として、関係法令に基づき、下記の休暇・休業制度を規定しています。

- 産前産後の休業規定
- 母性健康管理のための休暇等の規定
- 育児休業・介護休業
- 子の看護休暇



ICTソリューション事業開発室  
高橋 玲子

ニッセイエプロの社員には、誰に対してでも常に気持ちに寄り添ってくれる『ゆずりあいの心』があります。私の子供が熱を出してお休みをいただいた際にも、誰一人として嫌な顔をせず「大変だね、大丈夫?」と声を掛けてもらいました。さらに、男性だから女性だからといった偏見もなく、お互いを尊重していくことでよりよい仕事を遂行できています。このような環境を通して、お客様が「ありがとう」と満足のような仕事ができたときに、とても働きがいを感じています。今後は、数少なくなってきた定期的集会を増やすことで、様々な社員との交流する機会を増やすことを望みます。



# 福利厚生の充実を目指して

## ■法定福利

健康保険、厚生年金、厚生年金基金、雇用保険、労災保険があります。

## ■研修支援

資格取得支援制度といった、約40余の資格取得対象における受験料の減免や、取得の報奨金授与を行っています。対象外の資格は、本人の申請により会社が認証する体制を整えるよう努めています。

## ■永年勤続表彰制度

年に一度10年、20年、30年勤続の社員に対して、表彰を行っています。

## ■健康保険組合による福利厚生

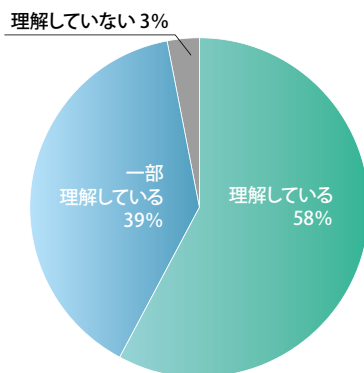
東京文具販売健康保険組合に加入しています。夏季施設の案内、7～8月プール利用に対して約半額の補助などがあります。

## ■エプロ賞

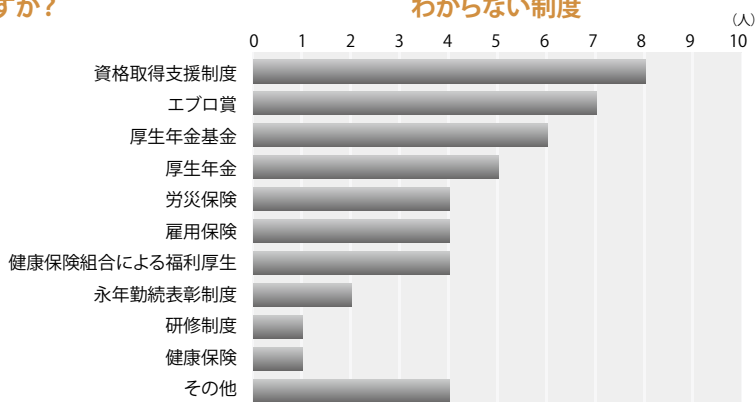
社内基準を設定し、業務向上等に功績のあった社員、また、研究開発、改良工夫等に顕著な功績があった社員を対象として、年に一度表彰しています。

## 社員アンケート

### 福利厚生について内容を理解していますか？



### わからない制度



## 社員の声

## REALVOICE

福利厚生を利活用した社員の方々から直接の声を頂きました。頂いた声をメリット・デメリットに分けることで福利厚生の現状を把握して、次年度の成長へ繋げてまいります。

### メリット

#### 研修支援

- ・スキルアップのバックアップ体制があって良い。
- ・学習したい講座を自由に受講できる。

#### 健康保険組合による福利厚生

- ・保険組合の保養所（強羅・湯之谷）は低額で利用できるため、よく利用させてもらっている。
- ・家族単位でサービスを受けることができる。

### デメリット

#### 研修支援

- ・受講時間が、営業活動時間と重なる。
- ・2004年より更新されていないため、更新を希望する。
- ・どのような資格が、どのような範囲まで支援されるのかがわからない。
- ・申請の手順がわからない

#### 永年勤続表彰制度

- ・10年、20年、30年でもらえる特典がわからない。

#### エプロ賞

- ・受賞に対する選考基準がよくわからない。
- ・営業以外で獲得されたケースがない。

グラフから当社の福利厚生についておおよそ理解している割合が97%と高い割合を占めています。しかしながら、確実に理解している割合が58%となっています。働きやすい労働環境を形成していくためには、福利厚生の理解を社内に浸透させる必要があります。次年度は、全社員の理解を定着させることで利活用できるの割合が増えるように努めていきます。また、社員が期待する福利厚生に関する制度の見直しも新たな課題として取り組む必要があります。

# 活動報告

## Activity Report

2011年度の活動について、本レポート制作に関わった、武蔵野大学環境学部 佐々木重邦ゼミCOP制作プロジェクトにより、以下、客観的な評価をしていただきました。

これら評価内容を社員一人一人につたえ、次年度への改善につながる取組みにしていきます。



### 人権分野に関する活動報告

2010年度  
評価結果



#### 【2011年度目標】

カラーユニバーサルデザインについては、営業ツールを整備し、年間を通じてカラーユニバーサルデザインの普及活動を実践する。

2011年度  
評価結果



#### 【本年度活動内容】

昨年度の目標であったカラーユニバーサルデザインの普及については、お客様への提案、受注した企業広告に採用されたとの事で、本業を通じて展開している姿勢がわかる。多くの人にとってコミュニケーションにおける格差をなくし、会社のモットーである「つたえる、つながる。」を具現させていく方向性が理解できた。



### 労働基準分野に関する活動報告

2010年度  
評価結果



#### 【2011年度目標】

法規制遵守の規定をはじめ、それらの「社内情報共有を最適化する」ことに焦点を当て部門、個人レベルまで情報格差を解消し、制度を有効に活用できる環境整備を図る。

2011年度  
評価結果



#### 【本年度活動内容】

営業部門でSFAによる情報共有を開始し、制作部門へと対象を拡大し始めている。しかし、社内アンケートでも見受けられたように制度等の理解が一部なされていない部分もある。目標であった「社内情報共有の最適化」について情報を「発信する」面では進んでいるものの、情報を自らが入手し「共有する」レベルにはまだ余地があると思われる。



### 環境分野に関する活動報告

2010年度  
評価結果



#### 【2011年度目標】

ISO14001で設定している、廃棄物再利用率の向上をはじめ、事業内容と連動した環境目標（ICTソリューションサービス、CSRコミュニケーション、その他環境配慮型サービスの提供）を達成させる。

2011年度  
評価結果



#### 【本年度活動内容】

ここ数年取組んでいる学生に対する「環境人材の育成」に関しては独自性があり、面白い。  
その他、本業と一体化した目標管理が定着し始めており、目標に掲げたCSR／環境レポートの受注実績も出ている。今後は、これら取組みをどのような状態に結び付けていくのかを中長期目標を描き、年度ごとの達成目標を明示すると分かりやすいのではないだろうか。



### 腐敗防止分野に関する活動報告

2010年度  
評価結果



#### 【2011年度目標】

コンプライアンスアンケートの結果を精査し、教育・研修を中心に具現させる。

2011年度  
評価結果



#### 【本年度活動内容】

「情報セキュリティ」「個人情報保護」については、研修・教育が実施できる仕組みが用意されている。しかし、「企業倫理規範及び企業行動基準」については個々人が意味を理解し、自分の業務と照らし合わせ、自律的な行動ができるような教育が必要なのではと思う。



## 編集後記

Editor's note

武蔵野大学 環境学部 環境学科  
環境学専攻 2年  
(本プロジェクトリーダー) 高木健

大学2年生とまだまだ一人前でない私にとって、COP制作の機会を頂けたことはこれからの将来を描ききっかけになりました。特に、原稿・デザインの提案はもちろん、社長を含めた計4名の方のインタビューを担当させて頂いたことは、貴重な体験になりました。恥ずかしながら、とても緊張していたことを今でも覚えています。加えて、今回の制作を通してリアルな企業の雰囲気を感じることができたと実感しています。今後は、ニッセイエプロでの体験を活かして、2年後に企業が求める立派な人材に成長できるよう、日々精進していきます。

COP制作プロジェクト



COP制作プロジェクト  
×  
就職活動

武蔵野大学 環境学部  
環境学科 環境学専攻 2年  
石川勝也

今回、このCOPレポートの作成に早くから企業の方と連携して携わることができ、最初は不安と分からないことだらけでしたが、大変貴重な体験をさせていただきました。報告書を読む側だけでなく、制作する側に立ち、新たに視野を広げることができました。この体験を通して、一番感じたことはコミュニケーション能力の重大さです。どのような質問をすれば記事になる答えを社員の方から聞き出すことができるのか、とても大変なことに気付かされました。また自分に足りない能力が明確になり、今後の大学生活の新たな目標設定ができたと思います。

武蔵野大学 環境学部 環境学科 環境学専攻 4年  
宇内友里恵

COP制作プロジェクトに携わり、1年数カ月経ちました。昨年度は就職活動をしながらかCOPレポートを制作し、面接時には完成したCOPレポートを持ち歩きながら就職活動をしていました。COP制作プロジェクトを経験したおかげで、私が大学生活でどのような考えを持ち、どのようなことに力を入れ成果を上げてきたかをアピールすることができました。更に、COPレポートを成果物として提示できたため、相手に分かりやすく伝えることができました。このプロジェクトに携わったことで自己成長が図れたと感じています。このような機会を下さったニッセイエプロ様に感謝申し上げます。

武蔵野大学 環境学部 環境学科 環境学専攻 4年  
久保川みのり

COPレポートは編集方針から取材・原稿作成と社員の方がやられているような業務をすべてを任せてもらえるので、自分の働く姿を具体的に思い浮かべることができました。就職活動においてもニッセイエプロの中で肌で感じた「仕事の難しさや大切さ」が活かされ、希望通りの会社に就職することができました。今年度も次世代の環境人材育成の一環として本プロジェクトに参加できたことを誇りに思うと共に、社会に出た時に次世代の環境人材としての責任を果たすことで恩返しができたと思います。



武蔵野大学 環境学部 教授 佐々木重邦

昨年「ECO REPORT WAY 21」活動の中心メンバーの3年生3名がCOP制作に携わり、ニッセイエプロ株式会社の方々と連携して「Eblo Report 2010」を完成させました。

2ヶ月半の活動で得た学生達の自信は非常に大きく、その経験が学生を成長させ、順調な就職活動にも繋がりました。

今年第2回目のCOP制作の新たなメンバーとして2年生2名が加わり、昨年の経験者の4年生2名と共に「Eblo Report 2011」を作って参りました。

編集後記でメンバーが述べているように今年も非常に良い経験をさせていただくことが出来ました。キャリア教育として理想的なこの活動を、今後も経験者と新たなメンバーという体制で継続していきたいと考えております。

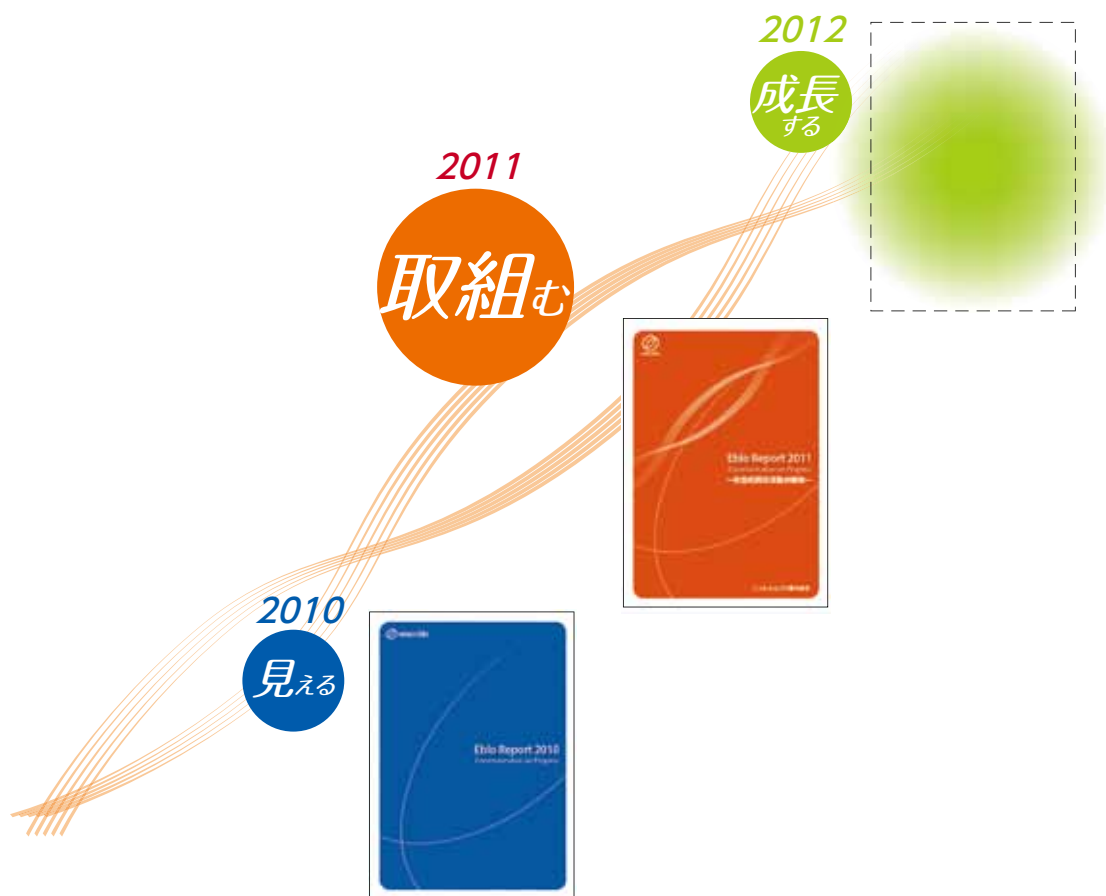


ニッセイエプロ株式会社 グローバル・コンパクト推進委員会

2010年1月にグローバル・コンパクトに参画を表明して、今回が2度目のCOP制作となりますが、昨年に引き続き武蔵野大学環境学部の皆様のご協力を得て編纂をいたしました。

COPの制作は、当社がグローバル・コンパクトの10原則に基づいて事業活動を行なっているかを再確認するための、年に一度の良い機会となります。現状の取組み方を積極的に公開する姿勢が大切だと考えますので、なるべく社員へのインタビューやアンケートを活用して社員の生の声を活かしたレポートになるように心掛けております。これからもCSR活動を通して「より良き企業市民」として成長し、事業の持続可能性を高めてまいります。

最後に本COPの制作にあたり、多大なご協力を賜りました武蔵野大学環境学部佐々木重邦教授、環境学部2年高木健さん、石川勝也さん、環境学部4年宇内友里恵さん、久保川みのりさんに感謝申し上げます。



ニッセイエブロ株式会社

## Eblo Report 2011 Communication on Progress

～社会的責任活動の報告～

(対象期間:2011年1月～2011年12月)

### 【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 : +81-3-5733-5151 Fax : +81-3-5733-5161



EMS 578222 / ISO 14001:2004



IS 565077 / ISO 27001:2005



16190122(03)  
ISO 14001:2004認証



THE GLOBAL COMPACT  
WE SUPPORT



CUD  
COLOR  
UNIVERSAL  
DESIGN  
NPO 法人  
カラーユニバーサルデザイン機構  
団体賛助会員