

Eblo Report 2015

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

Eblo Report 2015

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

DRIVE100.

～今こそ加速だ！ニッセイエブロ～

機会。底力。

エブロにしかできないカタチを創る 困難を団結して乗り越えてきた

事業領域
私たちの仕事。

「グローバルコンパクト」と
企業倫理綱領の関係

習慣になれば、当たり前。
コンプライアンスってどれだけ、定着してるわけ？

DRIVE100.

～今こそ加速だ！ニッセイエブロ～

学生と創ってきた、5年。

ひとつのステークホルダーエンゲージメントと言うカタチ

相手のありのまま、受け入れる。
つमりの「ジブン」× はための「ジブン」で
「らしさ」を活かし、結果にコミットする

変化の速度。
その先を行きたい。
サステイナブルな自分たちになる。

やはり、『**コミュニケーション**』で解決する。
“部門間のカベ、ブチ破るべし”

事業領域 私たちの仕事。



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
従業員数	46名
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 みずほ銀行 三井住友銀行

2015 年度編集方針

DRIVE100.

～今こそ加速だ！ニッセイエブロ～

みなさまのおかげで昨年、創業七〇周年を迎えた、ニッセイエブロ株式会社は2015年10月、71回目のスタートを切ることができました。ステークホルダーの皆様には、従業員一同、心より厚く御礼申し上げます。

100年を目指すために、エブロは考える。

今年度は創業100年へ向かう新たなスタート。

さまざまなことにチャレンジするという「機会(チャンス)」をひとり一人が、創りだしていく。

100年、そしてその先へ前進して行くチャンスは、ここから。

100%のポテンシャルを発揮し、エブロは走る。

今こそギアを入れ、加速するときだ！

だが、ギアを入れるためにはエネルギーが必要不可欠。

コミュニケーションによる「知の交流」、技術の交流、そして人の交流。

さまざまなものを掛け合わせ、新しいエネルギーを創りだす。

百戦錬磨のチームを目指し、自己成長への投資を惜しまず。

進め、エブロ。100(未来)は、すぐそこにある。

機会。

エプロにしかできない
カタチを創る

常務取締役 亀田 耕平



底力。

困難を団結して乗り越えてきた

代表取締役社長 亀田 修平



互いに成長する

エプロの良いところは社員同士、仲が良いこと。社員の輪と言うか、人のつながりを大事にする人が多い会社です。

そのつながりを基本に、自分が相手をリスペクトし、知識や技術、又、経験を共有しながら、協力し合い成長するーそのような会社にしたいですね。

私自身も相手の話をしっかりと聞き、又、何かあれば気兼ねなく、話を持ってきてくれるような人になりたいと常々、思っています。



カタチを創る

ひとり一人がしっかりと持っている、「自分はこうしたい、こうなりたい」という考えを、他人任せにせず、「当事者意識」を持って、切磋琢磨しながら、色々なものを創り上げていきたい。

その為には、日々の勉強と経験を通して「知識」を自らが身に付けること。そして、そのインプットした知識を如何に能動的な行動へとアウトプットしていくか。

これらの過程の中で皆が力を発揮できる環境を整えながら、エプロにしかできない「カタチ」を創り出していきたいです。

学生の三々

亀田常務の横顔。

趣味は野球観戦、現在、2つの草野球チームに所属。子供の頃、父親と家の前でキャッチボールをしたことから野球を始めたと言いました。

好きな言葉は「勝ちに不思議な勝ちあり、負けに不思議な負けなし」。

「エプロ社員が一丸となって成長していける会社になりたい」と冷静な会話の中でも、熱い思いに引き込まれました。(遠山)

聞き手：武蔵野大学2年 遠山 翔

皆で乗り越える

仕事というのは一人ではできません。他者の力を借りることは仕事の基本だと考えています。大きな仕事を成し遂げるためには、様々な知恵を結集し、チームとして動いていく必要があります。

私たちは70年にわたり、マーケットの激変等の困難を社員が団結して乗り越えてきました。エプロには困難を乗り越える「底力」があります。



学生の三々

亀田社長の横顔。

趣味は読書と小唄。座右の銘は「物事を楽観的にとらえる」。柔らかな物腰で私たちにお話してくださいました。

話をお聞きしていく中で従業員や、文中にはない奥様へも日々感謝しておられるコメントがあり、経営者としての厳しさの中に優しい御人柄が伝わってきました。(小池)

変化に遅れない

世の中の変化に遅れないスピードが最低限必要です。

さらに会社を発展させていくには変化を正しく理解することが重要です。その上で変化対応の戦略をしっかり持って必要な人材の確保と育成をしなければなりません。

そして、従業員たちが適材適所で能力を発揮できるようマネジメントしていく必要があります。

社員皆が将来の戦略に向かって役割を果たしていくことを常にイメージしています。

堅実に、そして挑戦を忘れず

すべてを手に入れることはできません。仕事以外のことにも言えることです。

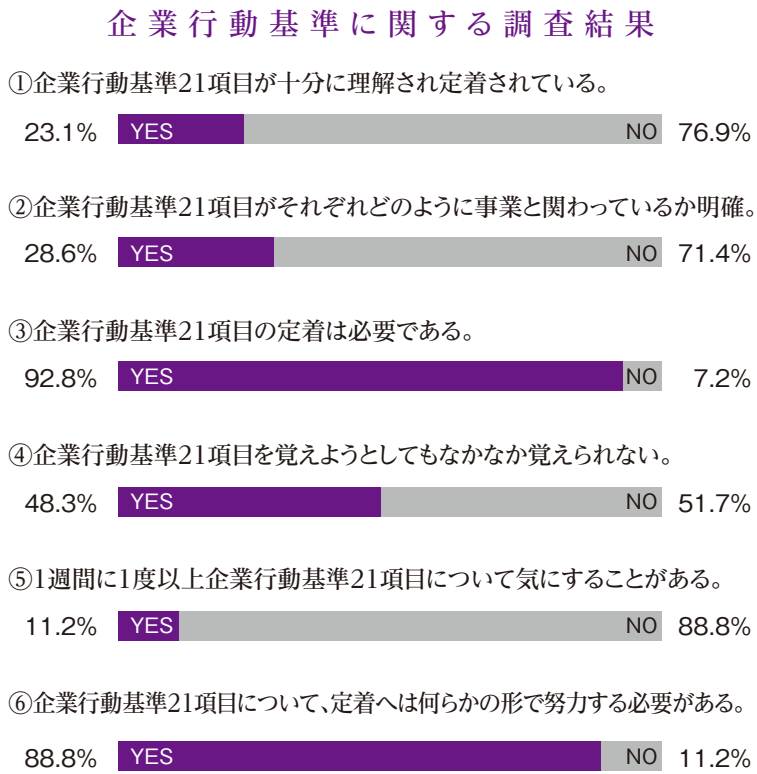
何を捨て、何を得るか。"You can't have everything" あれもこれもと欲張らず、堅実ながらも挑戦を忘れず。そのような社風がニッセイエプロには根付いています。

次代にもぜひ受け継いでほしいですね。

聞き手：武蔵野大学2年 小池 将太郎

企業倫理規範を守るためひとり一人が行動すべき内容を具体化したニッセイエプロ「企業行動基準」の21項目。
 日常の行動に反映されてこそ、コンプライアンス遵守につながります。過去のEblo Reportではこの「企業行動基準」の内容について、幾度となく取り上げてきました。さらに理解を深め、行動化していく意味より、今回「定着度」についてアンケート形式で調査しました。
 【有効回答率77%】

1 企業行動基準の「定着度診断」で調査。



上記の結果より企業行動基準の定着、21項目がどのようにひとり一人の業務に関わっているかをさらに紐づけながら、明確にしていくことが課題と考えられます。その為には、日常から個々人が意識していけるような施策が必要と思われます。

2 さらに定着させるには

多くの社員は定着が必要と考えているが、どのようにしたら企業行動基準21項目を定着できるか。その具体的なアイデアについて選択方式で調査しました。上位に上がったアイデアは

- 「21項目の失敗事例・成功事例に関する情報共有」(12票)
- 「トイレ等に21項目ポスターを貼る」(11票)
- 「PCにつけた瞬間21項目が映るようにする」(10票)
- 「マニュアルの徹底」(9票)

定着する上で必要なことは「具体的なイメージ」「内容が日常的に目に入る」といった項目が挙がりました。PCの共有フォルダに入って内容を理解するのではなく、常日頃より意識できる環境がまず必要と考えられます。このあたりは、私たちの本業における課題解決にも通じる点かと思えます。



調査：武蔵野大学2年 小池 将太郎

習慣になれば、当たり前
 コンプライアンスってどれだけ、定着してるわけ？



腐敗防止



Network Japan
WE SUPPORT

ニッセイエプロ株式会社は国連が提唱する人権、労働、環境、腐敗防止に関する4分野10の原則からなる「グローバルコンパクト」に参加しています。



腐敗防止



環境

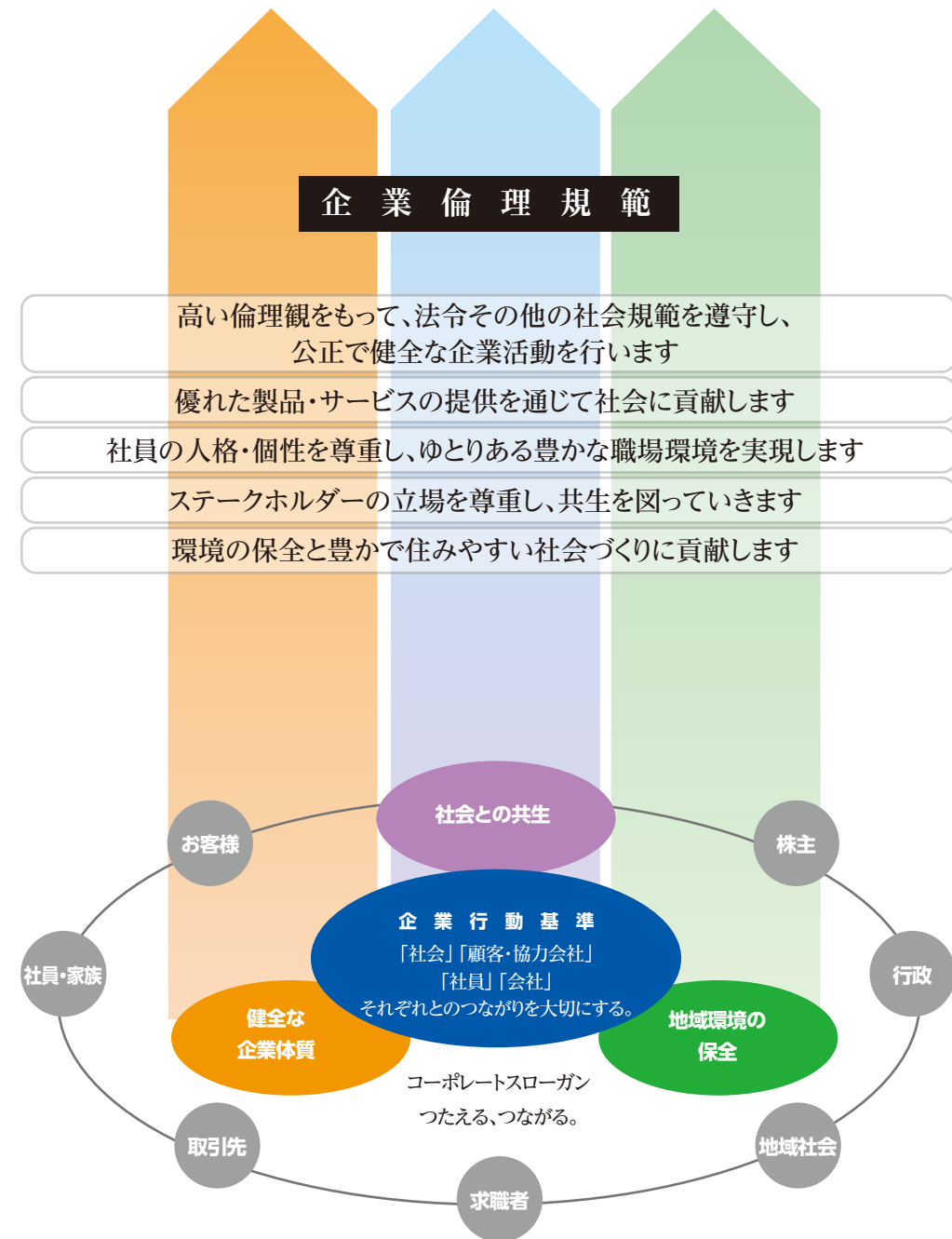


労働基準



人権

私たちは、4分野10の原則を企業倫理規範さらには企業行動規範に落とし込み活動しています。



行動内容と結果

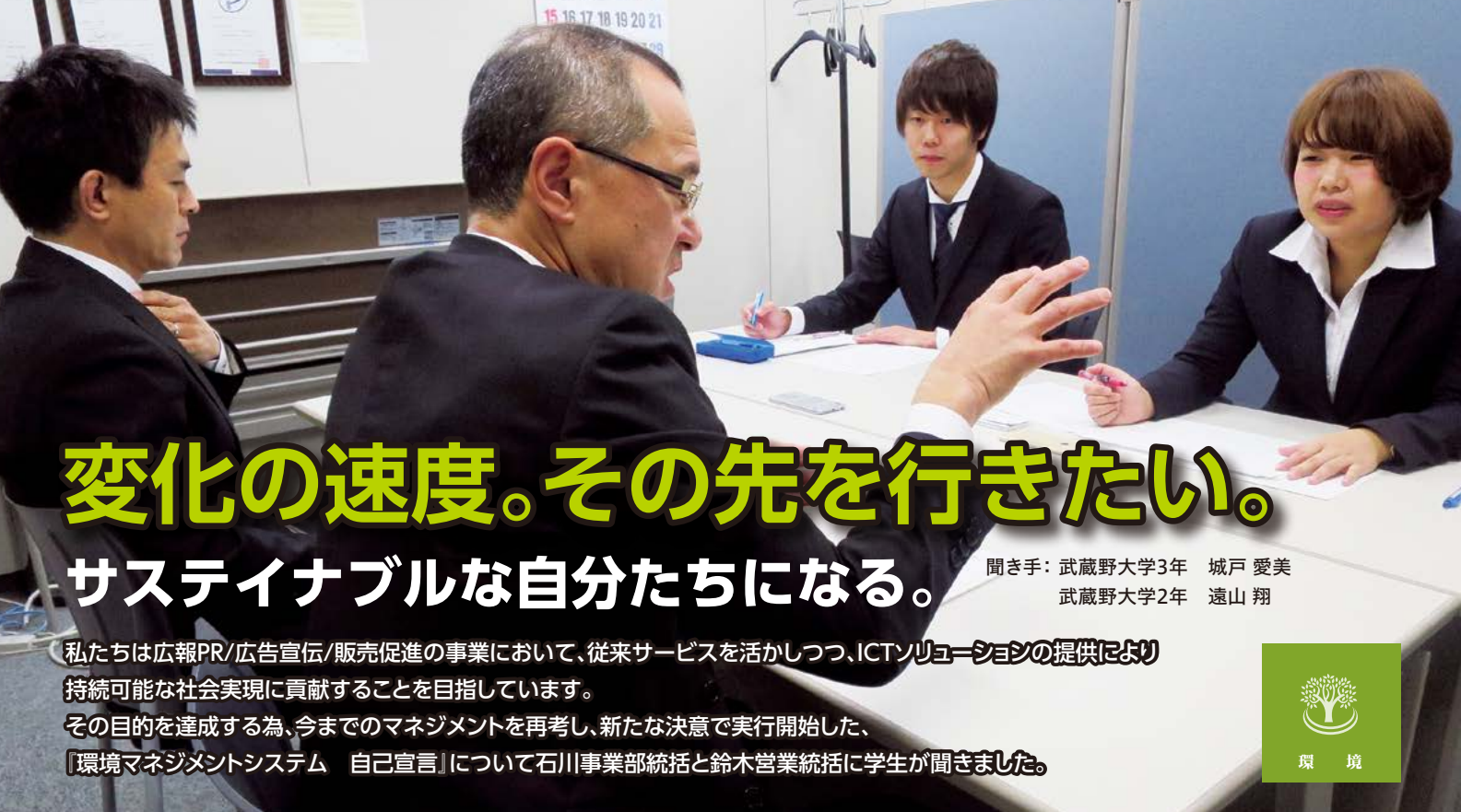
人権	各研修、社内勉強会の充実化／新卒採用の再開
労働環境	人事考課基準の改訂／独自の品質マネジメントシステム構築／フロアレイアウト、エレベータホールリニューアル／基幹システム、SFA実施強化による効率化／営業車両のリニューアル／創業70周年記念事業
環境	ISO14001に代わる環境マネジメントシステム自己宣言化／ICTソリューションサービスの拡大／NPOと連携し、エコプロダクツ出展
腐敗防止	コンプライアンス教室の実施(3年以内入社従業員対象)／ISO27001維持更新

「厳格化するコンプライアンス」 総務部経理課 大瀬 雅史

Q. 他社より中途入社されて一年目の大瀬さんにとって当社のコンプライアンスについてどのような印象を持ちますか？

A. 腐敗行動の防止を含むコンプライアンスについて、経理視点で言えば、一昔前から比べて企業の不祥事等が頻発し、社会の要求もより厳格になりました。私自身、総務部という社外の人たちとあまり触れ合わない部署に所属しています。その中で仕事柄、社内外のプライバシーと言う機密性の保持は極めて重要です。当社の企業行動基準は、結局どこで社外の人たちと繋がっているのかを意識していく、又、それを喚起するという指針として素晴らしいと思っています。この行動基準についてはチェックリスト等も作っていくと意識もが高まり、さらに活かせると思いました。





変化の速度。その先を行きたい。

サステイナブルな自分たちになる。

私たちは広報PR/広告宣伝/販売促進の事業において、従来サービスを活かしつつ、ICTソリューションの提供により持続可能な社会実現に貢献することを目指しています。
その目的を達成する為、今までのマネジメントを再考し、新たな決意で実行開始した。
「環境マネジメントシステム 自己宣言」について石川事業部統括と鈴木営業統括に学生が聞ききました。

聞き手：武蔵野大学3年 城戸 愛美
武蔵野大学2年 遠山 翔



自分で考え、自ら実行し、改善し続ける「本来の姿」

今回、自己宣言に移行した背景・問題意識・目指すイメージをお聞かせください。

▶石川 ニッセイエブロは2003年にISO14001を取得、以来12年間維持・運用してきました。この国際標準規格を通して、暗黙知を形式知にして業務を標準化することの重要性、そしてPDCAサイクルを回す中で業務を進めていくことの重要性を学ぶことができました。

現在に至る運用により、当初のISO14001の導入目的が浸透・定着してきたものと判断し、今期、ISO14001の認証を返上することといたしました。

そこで、マネジメントシステムをより自律的に運用し、さらに事業上、有効なツールに進化させていくことを新たな目的として「自己宣言」へ移行することを決めました。

マネジメントシステムは実際に業務を実行するひとり一人が、自分の仕事の中で意識し、実行するものと考えています。

私達はステークホルダーが納得していただける「自己宣言」にするため、NPOサステナビリティ創造研究会と協働し、約一年間余りの時間をかけて「自己宣言ガイドライン」を策定、導入準備をしてきました。

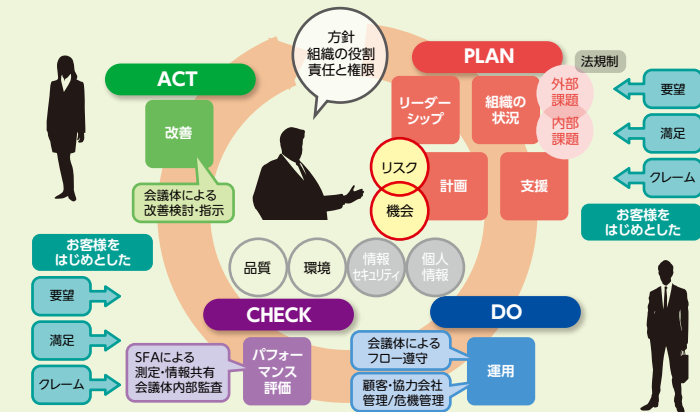
透明性、客観性、そして信頼性を担保する為にNPOによる第三者「判定」を取り入れることとしました。

NPOの判定員は研修を受講し、現在、学生判定員も登用されています。そして文書・現場を判定した報告を受ける評価委員にはISO14001主任審査員や大学教授が参画しています。

本来の業務上に組み込み、さらには業務の「質」を高め、顧客満足度を向上させていく仕組みと統合させ、独自のマネジメントシステムとして構築しました。

このようにニッセイエブロは、環境保全活動の仕組みである環境マネジメントシステムそのものを見直しました。自らの責任において自己決定し、ISO14001の規格適合性を自己宣言する方法として、私たちもひとり一人が自発能動で考え、意見し合い、実行する。そして他者の意見を真摯に受け入れて、そのご意見を活かして個人も会社も持続的に成長・発展する。そのような「本来あるべき姿」にしていきたいと思っています。

この姿を通して私たちの自己宣言が他社から賛同され、参考にして頂けるようなものにしていきたいと考えています。



石川事業統括

【環境マネジメントシステムの自己宣言】

「自己宣言」とは、ISO14001環境マネジメントシステム規格で認められた方法で、外部認証登録機関が行なう審査・認証(第三者監査)でなく、審査・規格との適合を自らが宣言する手法。自己宣言の手法としては、内部監査などによる自己決定による自己宣言(第一者監査)、利害関係者による適合の確認(第三者監査)、組織外部の人による自己宣言の確認(第三者監査)がある。

エブロ環境目標のメインストリームは「ICTソリューションの強化」

現在ICTソリューションに特に力を入れて取り組んでいるとお聞きしたのですが？

▶鈴木 私たちはもともと印刷を主とした多岐にわたる事業展開を行ってきましたが、ご存知のように印刷需要は年々、減ってきています。従来の紙による文書や記録等も電子化され、環境保全の時流から大量に印刷する傾向も少なくなってきました。

環境への取り組み目標もISO14001導入時は「紙・ゴミ・電気」の削減が主で、直接的に営業活動とは程遠く、全然ピンと来ませんでした。やがて営業活動に環境目標が取り込まれるようになり、「環境配慮商材・サービス」をお客様へ提案、受注していくことになりました。以降、「環境配慮商材・サービス」の核となるICTソリューションを私たちがお客様へ広く提供していくことにより、環境パフォーマンスを向上させていけるものと考え、実行しています。

お客様においてもICTソリューションによる業務改善の効率アップは、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。

私達は提供するサービスをすべてICTへ、と言うものではなく、従来のサービスにICTを絡めて新しい価値を創りだしていきたいと思います。

ニッセイエブロのICTソリューションは多くのお客様から信頼も厚く、現在、当社の強みになっています。よって私たちのICTソリューションが、より多くの皆様にご満足いただけることは、環境活動と本業発展の両立を実現するものと考えています。

今期71期の方針には「革新的な行動を」というキーワードがあります。

先の「自己宣言」については、ISO14001受審のためPDCAを回すことが、時に一部義務的になりがちでしたが、今後は自分達で主体的にマネジメントを取り組むことが求められるとの印象を持っています。このような自己宣言、そして本業と環境への取り組みについての両立性についても、社内でゼロベースより考え、作り上げてきました。「革新的な行動」として全員で取り組んでいきたいと思います。

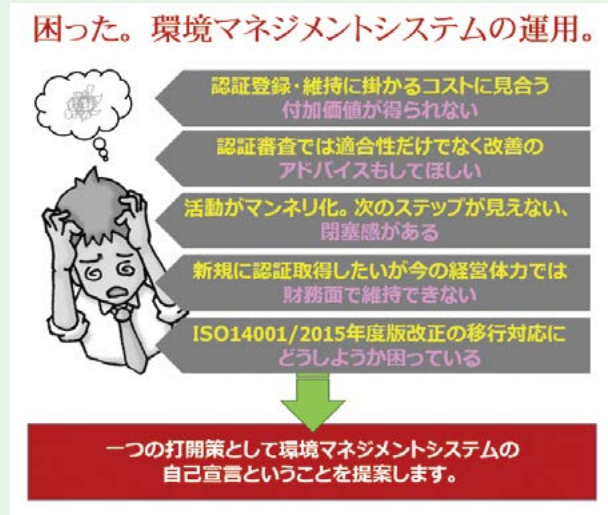


鈴木営業統括

【地球環境問題に関するICTの貢献】

近年、地球温暖化問題が深刻さを増す中で、ICTは安心・安全な社会の実現や、利便性の向上、地域経済の活性化に大きく寄与するとともに、業務の効率化を通じて、地球温暖化問題への取り組みにも貢献できると期待されている。

地球温暖化対策について、我が国においては、平成27年6月、2030年度の温室効果ガス排出削減目標(2013年度比26%(2005年度比25.4%))を政府原案として取りまとめたところである。ICT分野の気候変動に与える影響を分析することは、今後の政策立案等において重要であり、総務省では、環境省と連携しつつ次の取り組みを実施している。



ニッセイエブロは、エコプロダクツ2015に出展したNPOサステナビリティ創造研究会を全面的に支援。主に中堅・中小企業を対象とした環境マネジメントシステム「自己宣言」の普及にも力を入れています。



やはり、『コミュニケーション』で解決する。

“部門間のカベ、ブチ破るべし”

ヒアリング・インタビュー 取締役総務部長 野沢 功

聞き手： 武蔵野大学3年 小菅 萌生

武蔵野大学2年 高田 健太



当社の亀田修平社長は「大きな仕事を成し遂げるためには、様々な知恵を結集させ、チームとして動いていくことが必要」と語る。

より相互に理解し、信頼できる職場環境の改善に向けて、部署を問わず、相互の理解と信頼が前提になります。

今回、社内環境の改善に努めるため、ステークホルダーの一員である学生と当社総務部により以下の図のように段階を踏んで「社員理解と満足度」について現状を把握、今後の取り組みへ活かす機会としました。

STEP1

学生より総務部長へヒアリング

- 社内の雰囲気、環境
- 総務部が目指す職場環境、課題
- 情報発信、共有
- 目指す状態への達成度

STEP2

総務部・学生作成の社員アンケート

- 社内コミュニケーション
- 人事評価システム
- 残業時間の格差
- スキルアップできる環境
- 課題や要望 等

STEP3

ギャップ分析と課題解決の検討

- アンケートの結果集計
- 回答の分類、影響評価
- 重点管理内容の検討
- インタビュー準備

STEP4

学生より総務部長へインタビュー

- 社内の雰囲気、環境
- 総務部が目指す職場環境、課題
- 情報発信、共有
- 目指す状態への達成度



STEP1

学生より総務部長へヒアリング

- ・ 社内の雰囲気は悪くない。新入社員の採用面接でもよく言われる。
- ・ 個々の性格やコミュニケーションの取り方に違いもあるが、各部署間の仕事上のコミュニケーションは取れており、職場環境はどちらかといえば良い。
- ・ 相応の努力や成果を認められることについて改善の余地がある。シンプルでわかりやすい人事評価の仕組みが必要と考えている。
- ・ 従業員の要望に対して総務主導で行うことが少ない。
- ・ 当たり前のことだが、総務の仕事がきちんと機能していることが重要。



STEP2

総務部・学生作成の社員アンケート

(抜粋)

仕事上のコミュニケーションは、十分に取れている。

→ 53.3 %

人事評価の仕組みについては現状で良いと考えている。

→ 56.7 %

残業時間の格差については改善が必要。

→ 76.7 %

スキルアップできる職場環境と思う。

→ 56.7 %

STEP4

学生より総務部長へインタビュー

従業員のほとんどの方がアンケートに真面目に回答してくださり、感謝しています。普段は従業員の意見を聞く機会がないのでこういったものは非常に貴重でした。

私はまだ総務部に異動して3、4年であり、それまでは総務の仕事に携わったことがありませんでした。よって、ありがたみ等を感じる機会も少なかったと思います。今は、事業部と総務部に両方所属したからこそ見えてくるものもあります。

総務部では従業員の要望について、有効性や人材(質量)、コスト、時間等の制約条件も考慮し、すべての意見を聞き入れることは難しいと考えます。その中で、一つには今回、職場環境の基幹となる人事考課の仕組みに関し、社内横断的なプロジェクトにより、新しく制度の内容を改訂しました。今後も継続的に改善を検討していきますが、まずはこれを機に皆さんの理解と満足を得られ、一つの成果としてつながればと考えています。

【学生によるコメント】 高田 健太

総務部の皆様には、従業員の期待度も高い反面、人的リソースにも限りもあるかと思います。労働環境は総務部が中心に改善するものと考えられますが、目指す方向を全社で共有し、優先順位を立てて、取捨選択されることが必要であると知りました。その為には、日常の総務部と事業部の皆様による対面のコミュニケーション、「人の交流」がさらに必要と感じました。今期より総務部の会議に亀田常務が出席され、事業部との情報共有に努められていると伺いました。一步、歩み寄り、相手のことを少し理解するだけで人はうれしく感じ、仕事の向上にも繋がると考えます。総務部は従業員の皆様が満足される働きやすい職場づくりの陣頭指揮をとられていくことが求められているのではと思いました。



STEP3

ギャップ分析と課題解決の検討

- ・ 自分の領域で考える傾向が強く、全体的な見方がさらに必要
- ・ メール等ではない対面によるコミュニケーションが、まだまだ少ない
- ・ 人事課より、自主的なコミュニケーションや提案が欲しい
- ・ 雑談をはじめ、全従業員が交流でき、集まれる機会が必要

- ・ 人事考課のしくみがわかりづらく、資格制度も刷新する必要がある
- ・ 人事考課について理解する研修等が欲しい
- ・ 評価について善し悪しのフィードバックがもっと欲しい
- ・ 将来あるべき社員の役割像を想定した人事制度に変更すべき

- ・ 会議の打合せ時間、移動中の時間に資料作成等、減らせる余地はある
- ・ 誰でもできる、又本来時間をかけるべきでない仕事の簡略化を検討
- ・ 仕事のプロセス標準化・文書化で他者にも分かるようにする
- ・ インターバル規制を見据えた対策

- ・ 現資格制度について将来を見据えた更新と改善、昇格・昇給へ関連性
- ・ 定期的な勉強会やセミナーの開催、フォロー体制の整備
- ・ 可能な限りのジョブローテーション
- ・ 会社の将来像と社員の強み・弱みに適したスキルをまず、抽出すべき





相手のありのまま、受け入れる。

ワークショップ

つもりの「ジブン」× はための「ジブン」で

「らしさ」を活かし、結果にコミットする

コミュニケーションを仕事にしているエプロ。私たちは自他尊重のコミュニケーションを大切にします。

今回のEblo Reportでは、昨年の「未来座談会」を受けて、ワークショップ(WS)を企画いたしました。

学生がファシリテーター、常務と3人の若手社員が参加。多角的な視点を通して、お互いの差異を理解する。それぞれの「らしさ」が交わり、組み合って、エプロは、新しい価値を創ることを目指しています。



— 自分の「らしさ」を知る —

自分が知っている「自分らしさ」、他者が感じている「その人らしさ」を共有し、自己分析。

主観的と客観的、社内視点と社外視点、社会人の目と学生の目、そして役員目線と部下目線と言った多角的な意見をアウトプットして、オープンにしました。

最後は周りから伝えられた意見も受け入れて「自分らしさ」についてプレゼンを行いました。

— エプロ全体の「らしさ」を創る —

「自分らしさ」を理解した次に、ニッセイエプロ全体としての「らしさ」について語り合い、改善したいこと、必要なことを考えて挙げていきました。その挙げられた内容を5つのカテゴリーに分け、その項目と内容から若手社員は自分ができる内容についてコミット(公約)していきました。

最後に亀田常務からニッセイエプロに必要なこと、若手社員のコミットを通して総括され、常務、若手社員、学生を交えた三つ巴のWSは終了しました。



ファシリテーター：武蔵野大学3年 小菅 萌生
武蔵野大学2年 山田 智彦

ワークショップの流れ

目的

ワークショップを交えて互いを知り、自分ビジョンを明確にしていく。

- ①自分と他三人の「らしさ」についてポストイットに記入
- ②自分と他三人が記入した内容をオープンにし、自他の認識のブレを修正
- ③各個人が自分の「らしさ」についてプレゼンテーション
- ④今、ニッセイエプロに必要なことを記入、内容をカテゴリー分け
- ⑤必要なことに向けて自分らしさを活かせることを目標化し、結果に向けてコミット

ワークショップを通して得られた意見・内容(抜粋)

	自己アセスメント	コミット
常務取締役 亀田耕平	やさしさと思いやり 親しみやすさがある	頭だけでなく、体を動かして 新たな時代を作っていきます！
第2営業部 村松大志	まじめで素直 臨機応変に対応ができる	全てにおいて当事者意識 をもちます！
第4営業部 諸橋亜沙美	物怖じしない 視野が広い	営業として企画制作力を 強化していきます！
ICT事業開発部 兼高真澄	集団の中で自分の役割を 見つける積極性がある	業務改善に力を入れたい と思います！

【学生ファシリテーターのコメント】

小菅 萌生

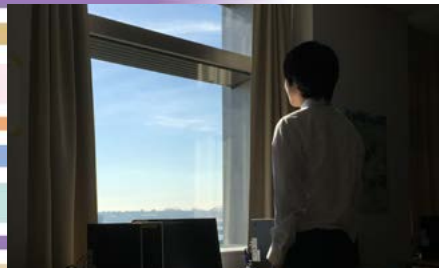
今回のWSは企画から進行まで全て学生が行っていききました。1から作り上げたため、達成感や充実感を非常に感じることができました。実際にこの企画を「若手社員・役員・学生」により上下関係や社内社外等、区別なく行えたWSだったことから、御社の社風に公平性・多様性が体现されているように感じました。

山田 智彦

学生が主体となって作成するこの活動で多くのことを知り、学ばせていただきました。社会人の方々に对学生側がWSを進行する等、初めてのことだったためとても緊張しました。しかし、亀田常務をはじめとした社員の皆様が笑顔で迎え入れてくれたことに企業の暖かさを感じました。



後列右より亀田常務、村松、諸橋、兼高
前列右より、小菅、山田



DRIVE100.
～今こそ加速だ！ニッセイエブロー～

学生と創ってきた、5年。

ひとつのステークホルダーエンゲージメントというカタチ

「若者」「コミュニケーション」

パソコンで、この二つの単語で検索すると、「不足」「能力低下」「問題」といったネガティブな言葉が出てきます。本当に若者のコミュニケーションって、そうなのか？スマートフォンやSNSと言った、新しいツールを自在に使う世代。大人は若者を見る時、「若者は、話しても自分が期待するような反応をしてくれない。」と思ってしまうがちではないでしょうか。ひょっとしてそんな時、「若者はコミュニケーションが…」と、思ってしまうのかも知れません。

ニッセイエブローは、次代を担い、次代を創る主体者、若者である大学生を大切なステークホルダーの一員と位置付けてきました。そして、ニッセイエブローが生業とする「コミュニケーション」について考えてきました。この5年間、Eblo Reportは毎年、大学生と対話し、力を合わせて作られてきました。若者のコミュニケーションを取り入れて成長する。このような機会(チャンス)を創り重ねて、今号もまた、ここに発刊します。

このEblo Reportは全工程にわたって学生が企画・提案・実行し、制作をディレクションするスタイルで行われています。編集方針を策定し、経営トップ、社員へのインタビューやアンケート、又、ワークショップを実施、その取材から原稿案の執筆まで全て学生主導で進んできました。「Eblo Report」は創刊時より、国連グローバルコンパクト(UNGC)へ提出する活動報告書であることにとどまらず、「読む報告書から、使う報告書へ」をコンセプトにしてスタート。私たちの広報ツール、営業ツール、社内報、社内教育ツール、そして最近では採用ツールであり、大学授業の参考資料として、さまざまなステークホルダーの皆様より、ご好評をいただいています。

【第三者意見】



特定非営利活動法人
サステイナビリティ創造研究学会
理事長 山田 勝己 氏

100年に向けて常に新たなチャレンジで

Eblo Report 2015の編集方針を「DRIVE100～今こそ加速だ！ニッセイエブロー」として、武蔵野大学の学生と協働で作られました。2014年に創業70周年を迎え、100年に向けての新たな挑戦「百戦錬磨のチームを目指し、自己成長への投資を惜しまず。」が、今回のレポートからも読み取れます。ワークショップを用いて「自分らしさ、エブローらしさ」を追求する、単なるインタビューではなくギャップ分析を用いて課題解決の検討を行うなど、年々Eblo Report自体が進化していると感じられます。一方、学生からの評価点は、「人権」、「労働基準」の項目は向上しているものの、「環境」、「腐敗防止」の項目について悪化しているのが気になります。また、昨年の「改善を望む点」について、どの様に改善されたか記述することにより、Eblo Reportの継続的改善が図れると思われます。統合マネジメントシステムを構築運用していますが、認証取得することよりシステムの有効性を向上させ、業務に融合させることを目的としています。そのため、ISO14001認証取得して12年経ちますが、認証を返上し「自己宣言」に切り替えられます。「自己宣言」に切り替えても、第三者からの評価を受け、ISO14001に準拠した運用が担保されるような体制としています。この様に、常に新たな事にチャレンジし続ける姿勢は、100年に向けて更に発展されることに、大いに期待できると思います。



武蔵野大学
ECO REPORT WAY 21の
メンバーからの評価



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62企業を分析・評価、延べ48企業と意見交換の実績
<http://erw21.jimdo.com/>

評価項目	評価	好意を抱く点	改善を望む点
人権	2.0	ワークショップの内容がきちんと紹介されていて良い。企業として人に接する時、良い姿勢が取られていることが読み取れた。いままでの冊子にはない、人権問題へのアプローチに好感を持つ。	社員の人権への対応についてあまり伝わってこないの、普段社内で行っている取り組みについても記載して欲しい。
労働基準	3.0	総務部・学生作成の社員アンケートの結果を公表することで、今後の労働環境・制度の改善に期待できるように感じる。コメントや記事だけでなく、インタビューを行うことでより透明度が増している。	アンケートの実施規模や実施期間も載っているとデータとしての信憑性・説得力がより伝わると思う。
環境	2.3	「自己宣言」に移行した背景、取り組みの様子、今後のビジョンについて詳しく記載されていて、「自己宣言」に対する熱意が伝わってくる。自社への環境負荷削減でなく、環境問題への進んだ取り組みがみられた。	社内で行っている環境負荷軽減の取り組みや社員の意識についても記載があると尚良い。内容によってわかりにくいものや、文字数が多い印象。労働環境のようにわかりやすくしてほしい。
腐敗防止	1.7	アンケートを実施することで、社員の企業行動基準への意識を探ることができていると思う。現在の課題や企業の腐敗防止の体制を理解できた。	今後よりよく改善していけるかということがあまり伝わってこなかったの、今後改善に向けて注力していく点についてもっと詳しく紹介して欲しい。〔定着させるには〕で出たアイデアを実際に行ってその結果も報告するところまで記載する等〕アンケートの結果をもとに、実際にどのような取り組みをしたかが重要である。いままでもアンケートによる調査なので、他の方法でも試してほしい。
総合評価		写真や文章等の雰囲気から、学生が主体的に取り組んで冊子を作成したことが窺える。昨年も今までの冊子が大きく変化し、次回からはこの形が続くであろうと思っていたが、さらに新しい風を吹き込み、今までにないくらいに新しいEblo Reportになったのではないかと感じられた。	

【評価者】ECO RREPORT 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。



武蔵野大学 工学部
教授 佐々木 重邦 氏

今を精一杯生きることが未来の自分を作る

昨年創業70周年にあたってニッセイエブロー株式会社は新たな価値創造を目指す“Next Innovation”というコンセプトを打ち出しました。そして今年100年を目指すために「前進して行く好機は今は少ない」と強い決意を示されました。将来の姿を実現するためには今が大事であることを強く意識させています。今年も学生がEblo Reportの製作に楽しみながら、苦しみながら、励まされながら3ヶ月を過ごさせていただきました。今やるべきことの連続のこの濃密な3ヶ月の経験が学生を成長させていることは間違いありません。今を精一杯生きることが未来の自分を作るという点で学生も、会社も共通していることを強く感じます。



高田 私は今回、人生で初めて企業様と一緒にプロジェクト活動を行いました。学生だけで行う活動では味わえない緊張感を肌で感じることができました。この経験を自分の強みにして、これからに繋げていきたいです。

小菅 2回目の参加にあたって昨年度と内容が大きく異なり戸惑った部分はありましたが、それ以上に充実感でいっぱいでした。また「全体の把握は、鳥の目。部分の把握は、虫の目。」を意識しておこなえた達成感もありました。

山田 初めて社会人の方々との協働で活動をさせていただきました。はじめは不安が残ることばかりでしたが、御社の皆様や先輩方の丁寧なサポートのおかげで3ヶ月間という短い期間でしたが、自分の成長へとつながれた活動でした。

遠山 このプロジェクトを通して自分の限界や長所、課題を見つけられました。これらのことに気付けたのは自分を支えてくれた御社の皆様や先輩方のおかげだと感じています。この経験をこれからの人生の糧にしていきたいです。

小池 COPプロジェクトを通して沢山の気づきがありました。自分の将来や課題を考えるきっかけにもなりました。校門が閉まる直前まで大学に残り原稿を書いたのは今では良い思い出です。この情熱を持続していきたいです。

城戸 昨年度に引き続きこのプロジェクトに参加させていただきました。今年度はリーダーを務めさせていただき、昨年度とは異なった立場で参加することでメンバーをどう統率していくか、また、冊子全体を考えていくときに何を考えるべきかなど新たな学びを得ることができました。ニッセイエブロー株式会社の皆様には大変感謝しております。大学が閉門するまで残って作業したり、空き時間を見つけてはミーティングを行ったり、活動はとても大変でしたが、振り返ってみるとものすごく充実した貴重な時間でした。一緒に活動してくれたメンバーにも感謝の思いがいっぱいです。協力し、みんなで作り上げたEblo Report2015、ぜひご覧ください！