



統合経営報告

統合経営報告

統合経営報告



プロフィール



統合経営戦略



統合経営マネジメント

経済報告



財務情報



ステークホルダーとの経済的關係

社会報告



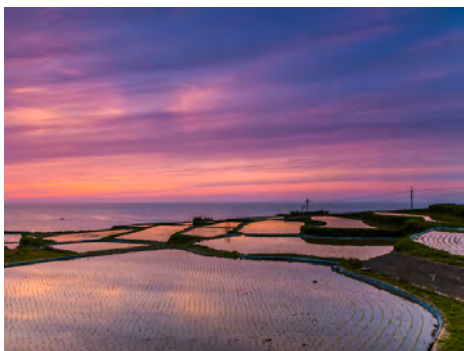
社員とのかかわり



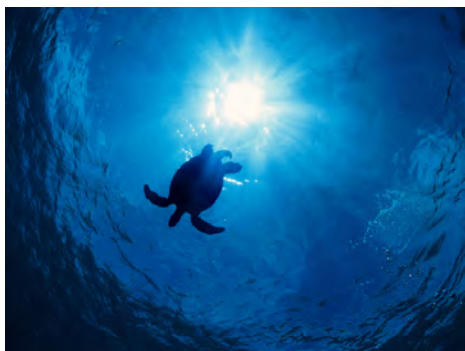
お客様とのかかわり



取引先とのかかわり



社会とのかかわり



OA用紙使用の最適化



編集方針



GRIスタンダード内容索引



統合経営報告



プロフィール



統合経営戦略



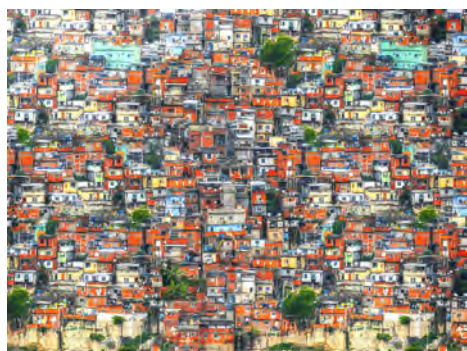
統合経営マネジメント



統合経営報告

プロフィール

プロフィールでは、「理念とビジョン」、「事業ドメイン」、「私たちを取りまくステークホルダー」について説明をいたします。



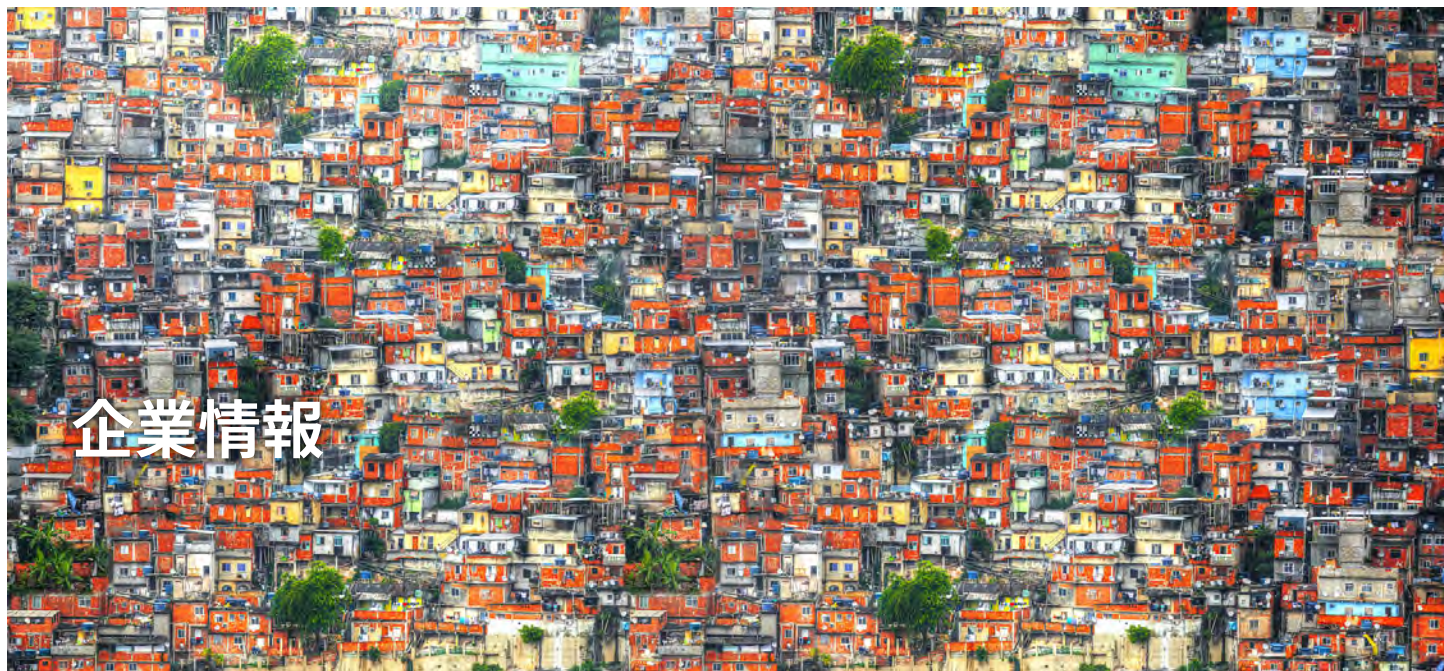
理念とビジョン



事業紹介



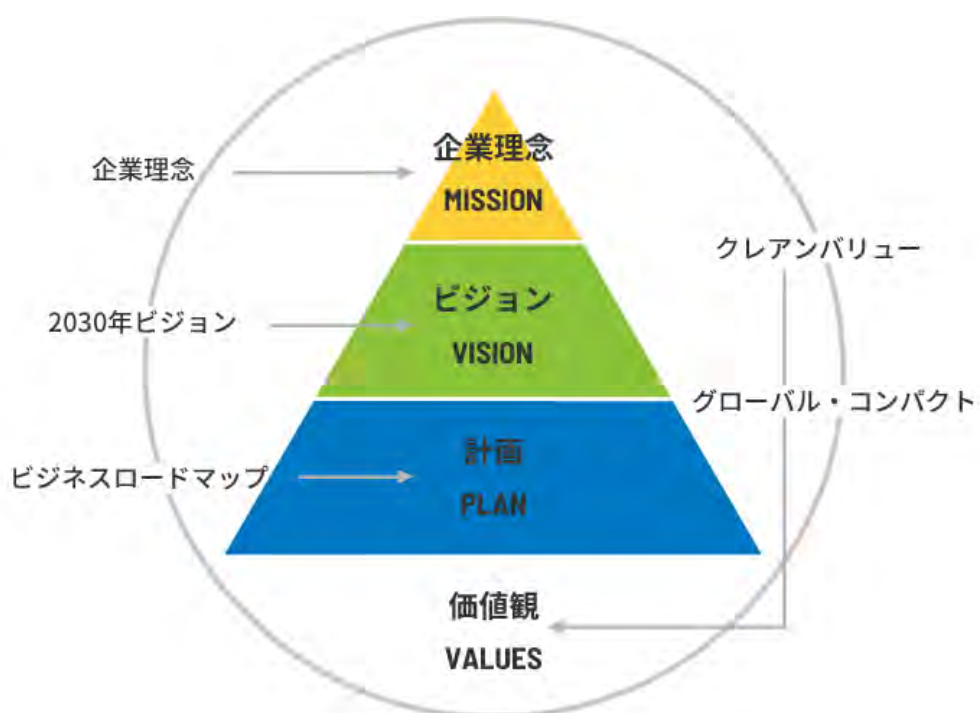
私たちを取りまくステークホルダー



企業情報

理念とビジョン

私たちは、「持続可能な社会の実現」を使命として、事業活動を展開しています。



企業理念 MISSION

私たちの存在意義は、企業理念に示されています。私たちは、持続可能な社会の実現に向けて、経済・環境・社会の調和ある発展に貢献していきます。

私たちは輝く笑顔あふれる地球の未来を創造します

私たちが目指すゴールを共有するために、全社員でアイデアを出し合いディスカッションをすることを通じてビジョンを策定しました（2016年10月策定）。

2030年ビジョン

2030年に持続可能な社会を実現するために
企業、市民、政府の行動変革を起こし
共に働く仲間が夢をかなえられる会社を目指します

計画 PLAN

私たちは、2030年に持続可能な社会を実現するため、企業、市民、政府に対して働きかけ、つなぎ、協働していくためのビジネスを展開していきます。



価値観 VALUES

クリーンバリュー

「持続可能な社会を実現する」という使命をまっとうするために、自分たちは「どうありたいか」。「クリーンバリュー」はその羅針盤となるものです。私たちはここに掲げた7つのバリューを日々実践することで、企業理念とビジョンの実現を目指します。



■ グローバル・コンパクト

クレアンは2007年、グローバル・コンパクトの趣旨に賛同し、日本で57番目の企業として署名しました。社会的影響力の大きい企業をクライアントとするクレアンは、お客様とともに、今後も継続してグローバル・コンパクトの精神を守っていきます。

【人権】

原則1. 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。

原則2. 人権侵害に加担しない。

【労働】

原則3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。

原則4. あらゆる形態の強制労働を排除する。

原則5. 児童労働を実効的に廃止する。

原則6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。

【環境】

原則7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。

原則8. 環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。

原則9. 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。

【腐敗防止】

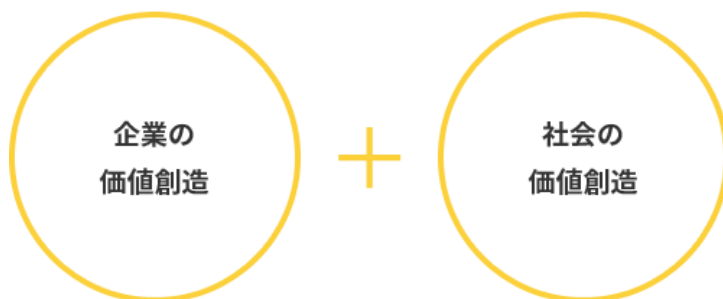
原則10. 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。



事業紹介

私たちは、「持続可能な社会の実現」という目的に向けて、統合経営®コンサルティングサービスを提供しています。

統合経営®コンサルティング事業



- ☐ CSR/CSVビジョン・方針・経営計画・KPIの策定および、そのマネジメント支援
- ☐ CSR/統合報告書の企画・編集・制作および社内への浸透支援
- ☐ 投資家/生活者/取引先などステークホルダーとのダイアログ（対話）支援

クレアンが考える統合経営とは、共有目的の下に組織全体を統合し、マルチステークホルダーを巻き込みながら、「企業の価値創造と社会の価値創造を同時に推進する長期視点の経営」のことを言います。

具体的には、2015年9月に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）を事業機会として、また企業価値の創造、発展の機会として経営に組み入れていくこと、統合していくことを支援しています。

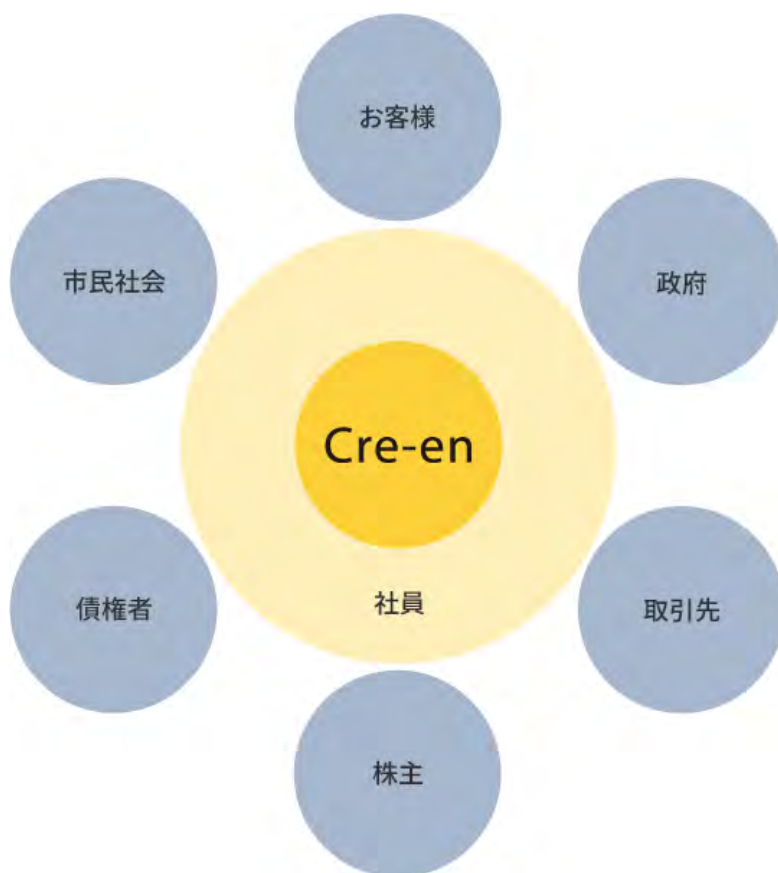


統合経営報告

統合経営報告

—— 私たちを取りまくステークホルダー ——

私たちの事業活動、経営活動は、多くの人々に支えられ、多くの人々に影響を与えています。ステークホルダーの皆さまとの対話を積み重ねながら、事業活動、経営活動の方向性を定めています。



お客様（企業）

イノベーションの担い手となって持続可能な社会を実現するためのキープレイヤーです。SDGsの達成に向けた統合経営の遂行を支援しています。

政府（中央政府、地方公共団体含む）

持続可能な社会への転換に向けた重要なプレイヤーであり、連携と協働を進めていくほか、中央政府および地方公共団体自体の持続可能性の実現に向けた支援をしています。

取引先（NPO、NGO含む）

パートナーシップを大切に、質の高い仕事を一緒に追求しています。

株主

私たちの理念やビジョンを理解してくださり、資金面について応援いただいています。

債権者

私たちの事業の発展性を評価してくださり、資金面について応援いただいています。

市民社会

市民のサステナビリティへの意識向上が持続可能な社会実現の鍵となります。そのため様々な機会を捉えて啓発活動を推進しています。

社員

持続可能な社会を実現するという情熱と実行力を兼ね備えたかけがえのない仲間です。



統合経営報告

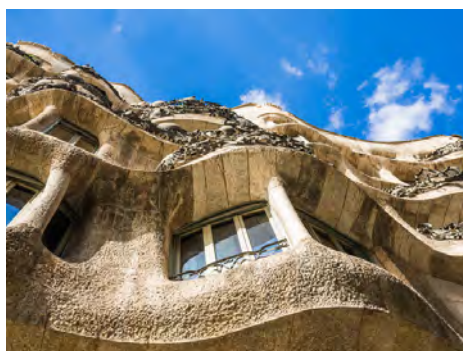
統合経営報告

統合経営戦略

統合経営戦略のパートでは、「統合マテリアリティ」、「中期経営計画」、「価値創造モデル」について説明します。



統合マテリアリティ



中期経営計画



価値創造モデル



統合経営報告

統合経営報告

統合マテリアリティ

クレアンでは統合経営（＝長期視点経営）において戦略的に何に優先的に取り組むべきかを決めることを目的として、統合マテリアリティの策定を行っています。

統合マテリアリティ策定プロセス

統合マテリアリティは、理念体系の中でも特に、長期経営方針および将来のあるべき姿を示した『2030年ビジョン』を基点に、自社の価値創造※に主に関わる経営計画と、社会の価値創造に主に関わる社会からの要請を考慮に入れるプロセスを経て策定しています。




※ ここでいう価値創造とは、プラスの意味およびマイナス低減の意味の両方を含みます。

2030年ビジョンの詳細

2016年9～10月にかけて、社員全員で議論を重ね2030年ビジョンを策定しました。ビジョン本文では一行目に企業目的を示しています。これを2行目の事業側面と3行目の組織側面で掲げたあるべき姿を高いレベルで両立することを通じて実現します。

宣言文では、これら事業側面、組織側面のあるべき姿を実現するために社員一人ひとりが実践する内容を示しています。

ビジョン本文	2030年に持続可能な社会を実現するために 企業、市民、政府の行動変革を起こし 共に働く仲間が夢をかなえられる会社を目指します	企業目的 事業側面 組織側面
宣言文	 クレアン自身が率先して統合経営を実践します 社会変革を起こす事業・社会活動に社員全員が挑戦します 企業、市民、政府の行動変革を起こせる1人ひとりとなります 時間・会費に制約されない自由で先進的な働き方を実践します SDGsの達成に貢献した会社として国際社会から認知されます	資本全般 知的・人的資本 知的・人的資本 職場資本 社会・関係資本

統合マテリアリティ（2017～2019年度）

2030年ビジョン実現に向けた、直近の中期経営計画（2017～2019年度）期間における統合マテリアリティは以下のとおりです。

- 1.顧客本位を追求したベストプラクティスの創造
- 2.プロフェッショナル人材の育成と組織力強化
- 3.公平で安心して働き続けられる職場環境の整備

クリーンのマテリアリティ

サステナビリティ日本フォーラム 代表理事
後藤 敏彦 氏

はじめに、そもそも会社にとってのマテリアリティはその会社が何を目標しているかということから導き出されるものと考えている。ステークホルダーから見るマテリアリティは、企業規模によってはあまりにも多様なステークホルダーが存在しそのすべてとの対話などのぞむべくもないので、いくつかの代表的なステークホルダーとの対話に限らざるを得ないだろう。そのギャップを埋めるものとして、特に大会社の場合はGRIやISO26000等を活用したマテリアリティチェックが必要と考える。

クリーンのマテリアリティについては、非製造業であり、しかも流通や建設のように環境・社会に大きな影響を与える業種ではなく、人の知恵とその発揮が極めて重要な特殊な会社とってよい。そうすると、この会社のマテリアリティは以下のものになるだろう。

1. 人材
2. 人材を活用するシステム（組織力）
3. 目指す方向性



人材については、優秀な人材を確保するだけでなく、さらにレベルアップさせる、する仕組みが重要ではないか。特に自ら学ぶ風土をどのようにシステム的につくるかが問われるだろう。

人材を活用するシステム（組織力）については、クリーン・ウェイといったものが重要になると考える。これはトヨタ生産方式のように人材を活用した「組織力」のことをいう。情報開示の支援を行うコミュニケーション・グループにおいては、品質管理の体制や文書の整備など、システム化され、毎年ブラッシュアップされているようである。マネジメントに対する支援を行うコンサルティング・グループでは、その仕組みがあるのかどうか現状では見えづらい。それを社内外に対して見える化、見せる化、していくことが必要のように思う。

目指す方向性については、長期ビジョンにおいて「社会変革企業になる」という方向が打ち出されている。どんな社会に変革するためにクライアント企業を変革させようとしているのか。私見では、社会変革の必要性は、つまるところ人口の増加による人間活動の拡大が自然破壊につながっているということである。そこから導き出される、特に重要だと考える側面は次の二つである。

1. 気候変動の緩和策と適応策
2. 生物多様性の保全（生物資源の資源循環）

これら二つの環境側面について、クリーンとしてどういう方向性を打ち出し、それをコンサルティングサービスとして商品化（およびブランド化）していくか。テーマが大きすぎるのなら、その中のどの部分で企業変革を図るのか、を明確に打ち出す必要があるのではないかと。そうした面での活躍をクリーンには期待したい。



統合経営報告

統合経営報告

中期経営計画

クレアンでは3年に一度、3カ年の中期経営計画を策定しています。

中期経営計画の策定

現在執行中の中期経営計画（2017～2019年度）は、2030年ビジョンと合わせて2016年9～12月にかけて策定しました。

環境分析にはじまり、市場分析、競合分析、社外からの要請を検討、そのうえで自社の強みを基点に次の3年間で実行に移す重要施策について抽出。事業側面と組織側面の2つの側面にてとりまとめを行いました。

数値目標	2019年度における営業利益目標額：4,500万円（2016年度実績：1,988万円）
重要施策	<p>【事業側面】</p> <p>① 既存サービスへのSDGs組み込み加速 ② SDGs推進に資する新規サービスのプロダクト化 ③ 新規事業の探索および開発 ④ 企業に対する新しいアプローチ方法の開発 ⑤ 外部ネットワークのさらなる強化</p> <p>【組織側面】</p> <p>① 新研修制度の導入 ② 事業部門間におけるシームレス化の推進 ③ マーケティング業務の再編成 ④ 新福利厚生制度の導入 ⑤ 多様で自由な働き方実現に向けたハード、ソフトの導入</p>
環境分析（抜粋）	<ul style="list-style-type: none"> ESG情報開示の制度化（IT化含む）、企業評価への情報活用の動き活発化 SRIインデックス対応サービスへの需要増加、ESG情報開示の精緻化進む ISO20400、東京オリンピック、サプライチェーン関連サービスへの需要増加 パリ協定、SDGs対応サービスへの需要増加 CSRコンサル市場への戦略系コンサルティング会社等の参入本格化

事業側面における目指す姿

本中期経営計画における事業側面における方針（3年後に目指す姿）は

- 1) クライアント企業様の行動変革（SDGsへの具体的アクション）を起こす
 - 2) 市民や政府の行動変革を促す足がかり（連携・ネットワーク）をつくる
- となります。

このために、以下5つの重要施策を実施していきます。

- ① 既存サービスへのSDGs組み込み加速
- ② SDGs推進に資する新規サービスのプロダクト化
- ③ 新規事業の探索および開発
- ④ 企業に対する新しいアプローチ方法の開発
- ⑤ 外部ネットワークのさらなる強化

組織側面における目指す姿

本中期経営計画における組織側面における方針（3年後に目指す姿）は

- 1) SDGsファシリテーター（行動変革を促進する人）となる
 - 2) 時間に制約のない多様で自由な働き方を実現する
- となります。

このために、以下5つの重要施策を実施していきます。

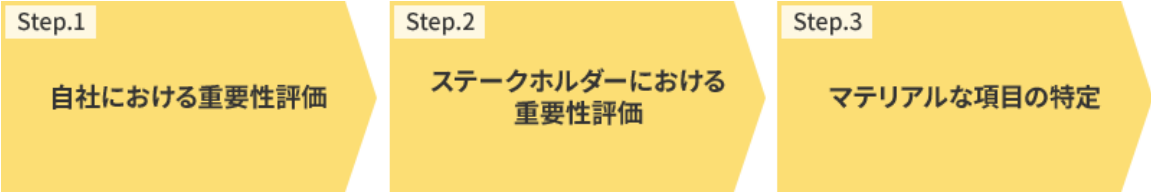
- ① 新研修制度の導入
- ② 事業部門間におけるシームレス化の推進
- ③ マーケティング業務の再編成
- ④ 新福利厚生制度の導入
- ⑤ 多様で自由な働き方実現に向けたハード、ソフトの導入

社外からの要請へのレスポンス

社外からの要請へのレスポンスとして、特に情報開示の面において、GRIスタンダードに示されている33の開示項目を対象に検討し、マテリアルな項目を3つのステップを踏んで特定しています。STEP1、STEP2の重要性評価については3段階評価を行い、以下の分類で取り組み（マネジメント）方針と情報開示（レポートへの掲載）方法を決定しました。

また、このうちSTEP2のステークホルダーによる重要性評価のプロセスにおいては、特定非営利法人サステナビリティ日本フォーラム代表理事の後藤敏彦氏より評価をいただいたほか、「雇用」や「研修および教育」といった労働慣行関連の側面については、全従業員へのアンケートを実施することで従業員からの評価を受ける手続きをとりました。

最終的に9マスのマトリクスにとりまとめ、自社の現状の経営計画およびリソースの状況に鑑み、自社・ステークホルダーの重要性評価が最も高いとされた一番右上のマスに分類された5つの項目をマテリアルな項目と定めました。これらは統合マテリアリティを特定するにあたり考慮に入れています。



重要性評価と各側面の取り扱い

重要度	取り組み（マネジメント）方針	情報開示（レポートへの掲載）方法
大	取締役会承認の下、優先度高く積極的に取り組む側面	経営計画に組み込みKPIを設定、目標管理の状況を経営視点から報告
中	基本的な取り組みを継続する側面	進捗状況を把握し、現状を報告
小	取り組みが劣後したとしても、当面大きな問題は起きないと考えられる側面	情報開示は行わない

マテリアルな項目マトリクス

ステークホルダーにとっての重要性 ※1		マーケティングとラベリング	雇用 労使関係 研修と教育 多様性と機会均等 顧客プライバシー
	結社の自由と団体交渉 公共政策	原材料 労働安全衛生	経済パフォーマンス 社会経済面のコンプライアンス
	生物多様性 排水および廃棄物 児童労働 強制労働 保安慣行 先住民族の権利 ほか全17項目	エネルギー サプライヤーの社会面のアセスメント 非差別 腐敗防止	
	自社における重要性 ※2		

※1 ステークホルダーの評価や意思決定に対する影響
※2 組織の経済、環境、社会に与えるインパクトの著しさ



統合経営報告

統合経営報告

価値創造モデル

価値創造モデルは、企業の経営活動から生み出されるすべての価値要素を循環図によって一覧表示したものです。

クレアンの価値創造モデル

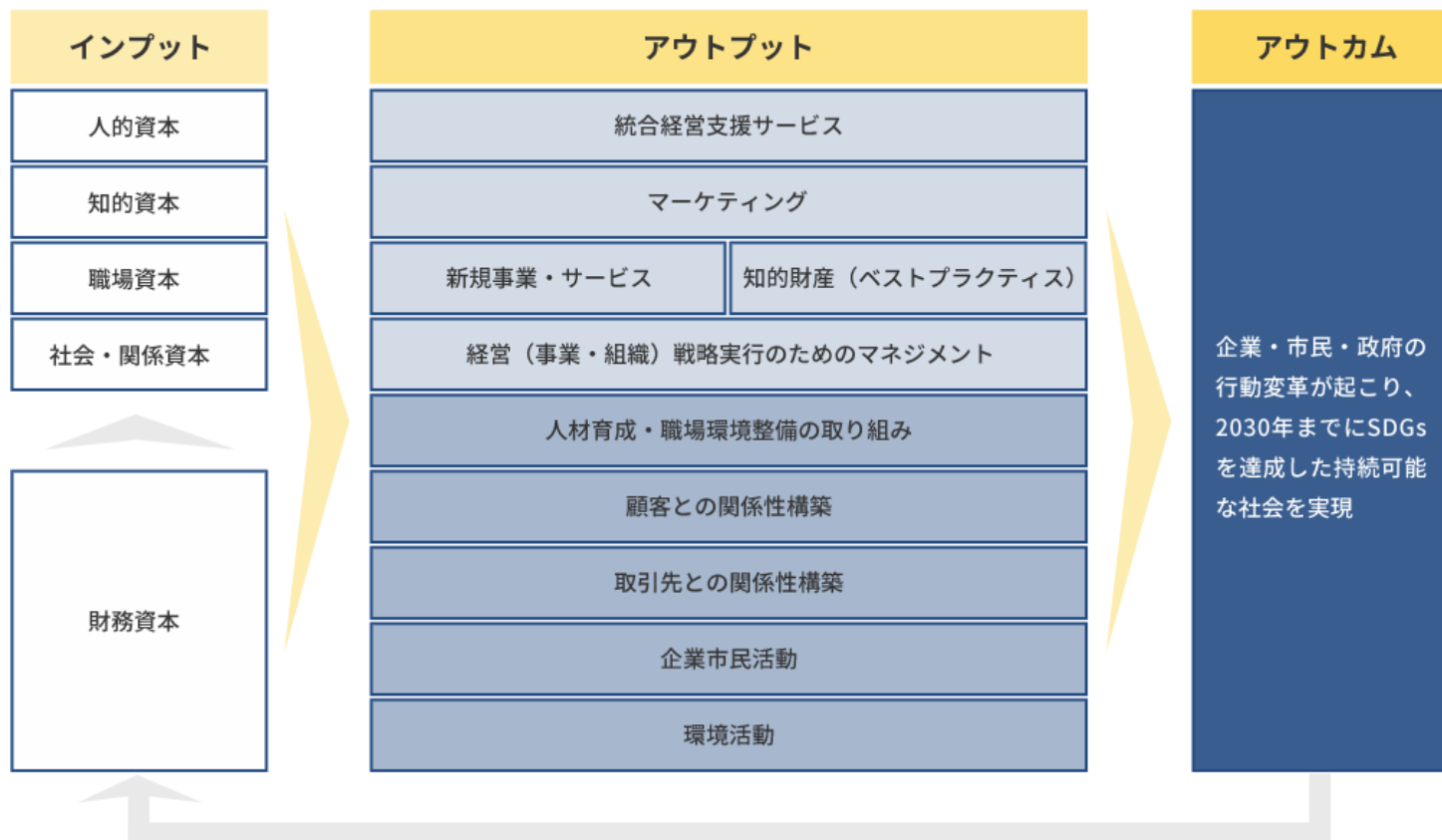
クレアンは2030年ビジョンに掲げている「持続可能な社会の実現」のために、「統合経営支援のサービス」を中心としたサービスの提供、付随する「マーケティング」活動、「新規事業・サービス」開発および「知的財産」の蓄積を、「経営戦略実行のためのマネジメント」の下、行っています。

また価値創造を支える基盤の活動として、「人材育成・職場環境整備の取り組み」、「顧客との関係構築」、「取引先との関係構築」、「企業市民活動」、「環境活動」を行っています。

こうした活動をレベルアップしながら継続して実施していくことを可能にしているのが、全体の経営活動から生み出されたリターンである「財務資本」および、その適切な投資によって獲得された、「人的資本」、「知的資本」、「職場資本」、「社会・関係資本」となります。

これらを、インプット、アウトプット、アウトカムの流れに沿ってまとめたものがクレアンの価値創造モデルとなります。

本統合経営報告および、経済報告、社会報告、環境報告では、これらの活動に関する情報開示を行っています。



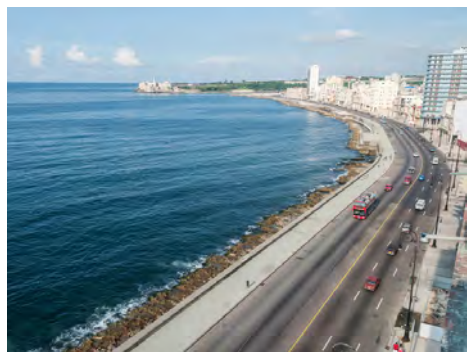


統合経営報告

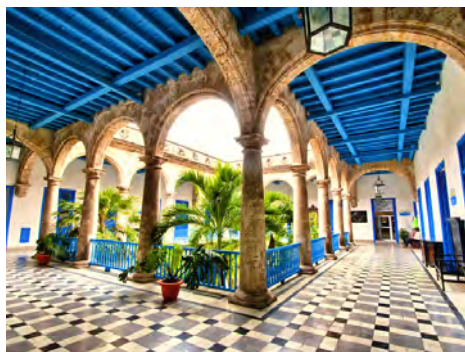
統合経営報告

統合経営マネジメント

統合経営マネジメントのパートでは、「トップコミットメント」、「リスクマネジメント・コンプライアンス」、「財務・非財務KPIハイライト」について説明します。



トップコミットメント



リスクマネジメント・コンプライアンス



財務・非財務KPIハイライト

統合経営報告

統合経営報告

—— トップコミットメント ——

30周年も「輝く笑顔があふれる地球の未来を創造します」

株式会社クレアン 代表取締役
蘭田 綾子



女性を中心にしたマーケティング会社としてクレアンを起業してから今年で30周年を迎えます。思い返せばあっという間の30年でしたが、その間には阪神淡路・大震災、バブル崩壊、リーマンショック、東日本大震災・・・と経済、社会そして事業においても劇的な環境変化がありました。

地球環境関連でいえば、1992年リオの地球サミット、1997年COP3、そして2010年ISO26000では企業の社会的責任の原則と範囲が標準化され、2015年にはSDGsゴールに世界各国が署名。パリ協定の合意と、地球の未来を変えていくコミットメントの重要性が国連や政府だけではなく、グローバルな企業間でも再認識されました。大きな潮流としては、金融機関も企業評価軸にESG投資を組み入れ、メインストリームとなり始めています。

クレアンも外部環境が大きく変わる中、創業の地大阪から東京に本社を移し、スタッフも数名から31名に増え、環境問題の解決に向けた意識啓発からCSR、CSV、ESG、統合経営へと企業経営に深く関わる方向に大きくシフトしてきました。社員と一緒に創った2030年ビジョンはSDGs達成も意識して、「2030年に持続可能な社会を実現するために企業、市民、政府の行動変革を起こし共に働く仲間が夢をかなえられる会社を目指します」とクレアン自体が大きな社会変革の核の存在となることを宣言しています。「トランスフォーメーション（変革）」というキーワードにあるように、画期的なイノベーションを起こしていきたいと願っています。

私に、もし人よりも優れた能力があるとするれば、少しか未来が見えることかもしれません。クレアンのビジネスモデルはユニークだと言われますが、私たちは社会や地球をサステナブルに変革するプレーン集団として、1995年にインターネットマガジンを立ち上げ、1999年から影響力の大きな企業の環境報告書、CSRレポート、サステナビリティレポートや統合報告書などの制作支援やESG情報開示のサポートを通じて、企業経営に変化をもたらすことに特化してきました。レポートとコンサルティングビジネスをセットにすることで、そもそもの企業の創業の存在意義やDNAを軸にあらゆるステークホルダーとの信頼関係を築く長期ストーリーを紡いでいます。

中でも、今まで大切にしてきたのが「ステークホルダーとの対話」です。最近は投資家とのエンゲージメント（対話）を重視する企業も増えて来ましたが、重要な課題への気づきの機会として対話による経営層へのフィードバックに注力しています。多くの企業で、プロセスそのものを開示し、その結果、意識浸透につながって企業と社会との関係性の見直しができました。もちろん先進的な企業ばかりではありませんし、世界を俯瞰すれば、地球環境も社会問題も課題は山積みです。このままの経済社会では、急速な経済発展の裏側で起きている負の連鎖、貧富の格差には全く歯止めがかかりません。孤立する人がさらに増え、コミュニティがどんどん崩壊していくと同時に、地球環境破壊は復元よりも悪化のスピードの方が速く、かつてない大きな環境変化に人類自体も適応できなくなってしまうかもしれません。悪化を防ぐためには、サプライチェーンも含めて企業の与えるネガティブな影響を限りなくゼロに近づけ、同時にポジティブな影響にシフトする必要があります。解決に向けては、ステークホルダーとの対話ほど実効性がありスピード感のある手法はありません。

企業はまるで大きな生き物です。ステークホルダーからの期待によって、意志を持ち、進化します。けれども、大きな環境変化や声に敏感に反応できないと、信頼をなくし、あっという間に退化し滅びてしまいます。経済的な価値を高めつつも決して利己的にならず、30年先、50年先、100年先の長期視点を持ち続けなければなりません。では、どのように社会と共存していくべきか、地球環境との共生は可能なのか、自社の存在の見直しを問われているのが現代なのだと感じています。経営層だけでなく働く人々すべてが、利他の精神と善なる意志を持ち、自分とは何か、企業とは何か、これからの社会とどう対峙するのかという真理を探求することそのものが「真の経営」かもしれません。

そして、企業で働く個々人においては、本当に自分にとって大切な人は誰なのか？ 幸せな時間（人生）を過ごせているのか？ この世に生まれてきた意味や幸せとは何なのか？ この答えを見つけるプロセスが人生かもしれません。私たちはみんな「生かされている」という謙虚な姿勢で、たえず全体のことを考えなければ共生できません。もちろん、私自身も生かされているとずっと実感しています。たくさんの方々の自然からの恵みをいただき、多くの人に支えられて今日まで健康で幸せに生きてきました。また、クレアンが誕生してからずっと支え、共助してくれた今は亡き両親や株主さま、多くの方々への感謝は言い尽くせないほどです。母の遺した言葉「人の迷惑になることはしなさんな。人のお役に立ちなさい。」は、私の原点でもあり、クレアンのDNAとなっています。もちろん、言葉を尽くしても足りないほど感謝しているのは、クレアンのスタッフたちで、本当に心から社会をよくしていきたいという熱い思いを持った素敵な仲間です。30周年に改めて、企業理念の「私たちは輝く笑顔あふれる地球の未来を創造します」を再度コミットメントします、そして、これからも多くの方々を楽しく巻き込みながら共に大きなチャレンジを続けていきます。天命の続く限り・・・。



統合経営報告

リスクマネジメント・コンプライアンス

すべてのステークホルダーとの信頼関係の強化、より一層の安心とサービスをご提供するための活動について、ご紹介します。

クレアンのリスクマネジメント・コンプライアンスの基本的な考え方は、「お客様・お取引先様をはじめとするステークホルダーの皆様との信頼関係を強化することで、より一層安心してサービスをご利用いただける環境を整えること」です。この基本方針のもと、リスクマネジメントとコンプライアンスを複合的に捉え、以下の3つの側面で活動を推進しています。

これらすべての側面において大切なのは、「社員一人ひとりの知識レベルと意識レベル」を高めることです。クレアンでは今後も、社員のコンプライアンス研修、リスクマネジメント研修に力を入れていきます。

厳格な情報管理

業務の遂行において不正競争防止法や個人情報保護法など関連する法規・法令を遵守し、当社の機密情報保護方針および個人情報保護方針に基づいた事業活動を展開しています。

お客様との間では機密保持契約書または機密保持および個人情報保護を含めた契約書を取り交わしています。また、お取引先との間では機密保持誓約書を交わすと同時に、公正な対応を心がけ、信頼関係を築いています。

機密情報・個人情報の適正な利用・取り扱いのため、社内研修を実施し、情報セキュリティ強化を推し進めています。

情報システムの適正な管理

「業務の安定・円滑な運営と業務の継続のための、情報システム構築および運用管理」を基本方針としています。クレアンのさまざまな業務を遂行するにあたり、お客様が安心してクレアンに業務を依頼できるよう、外部からの不正アクセスの防止のためのファイアウォール、情報漏えい・改ざん防止のためのアクセス制限、データの定期的なバックアップなど、基本的取り組みを徹底して行うことで、情報システムの適正な管理を追求しています。

災害対策と事業の継続性

気候変動に起因する異常気象や地震などの自然災害に備えることは、企業の大切な取組です。これに対して、クレアンでは二つの側面を取組を進めています。一つは、災害・緊急時における社員一人ひとりの生命の保護、もう一つは、災害後の速やかな事業再開に向けた仕組みの構築です。

一つ目の災害・緊急時における社員一人ひとりの生命の保護については、社員全員に対して防災研修を行っているほか、社内備蓄の整備・見直しを定期的に行っています。また、災害後の速やかな事業再開に向けた仕組みの構築については、2014～15年かけて社外でもセキュアな環境で仕事ができるよう1人1台のノートパソコンを支給、ならびにテレワーク制度を整備したほか、本年度は「防災時マニュアル」の大幅な改訂を行い、災害時および災害後の社員の役割をより明確にしました。

- 機密情報保護方針
- 個人情報保護方針



統合経営報告

財務・非財務KPIハイライト

経営計画の達成に向けて、KPI（key performance indicator、重要業績評価指標）を設定し、P（計画）・D（実行）・C（評価）・A（改善）のマネジメントサイクルをまわしています。

統合マテリアリティに紐づくKPI

顧客本位を追求したベストプラクティスの創造

2017年度目標	営業利益額：3,500万円	◎	4,941万円
2017年度目標	1人1つ以上のベストプラクティスを創造する	○	

プロフェッショナル人材の育成と組織力の強化

2017年度目標	社員に対する人的資本分配額：2億1,981万円	◎	2億5,799万円
2017年度目標	1人あたり30時間以上の研修を受講する	◎	

公平で安心して働き続けられる職場環境の整備

2017年度目標	職場環境整備のための投資額（IT投資含む）：1,040万円	○	1,034万円
2017年度目標	テレワーク取得日数：150日（5日/1人）	◎	209日
2017年度目標	有給休暇取得日数：300日（10日/1人）	◎	399日
2017年度目標	対象者の育児・介護休暇取得率および復職率100%	○	
2017年度目標	女性管理職比率25%以上	○	
2017年度目標	年1回以上の経営者との対話の会の開催	○	

財務指標

非財務指標

◎：目標を達成した ○：ほぼ目標を達成した △：やや活動に不足があった ×：活動に不足があった



経済報告

クレアンは、社会を持続可能にしていくことをミッションに事業を行っています。私たちが企業として存続し、ミッションを果たしていくためには、社会から必要とされ、事業から適正な利益を継続的に上げていくことが必要だと考えています。ここでは、過去5年間の財務情報とステークホルダーとの経済的関係について説明します。



財務情報



ステークホルダーとの経済的関係



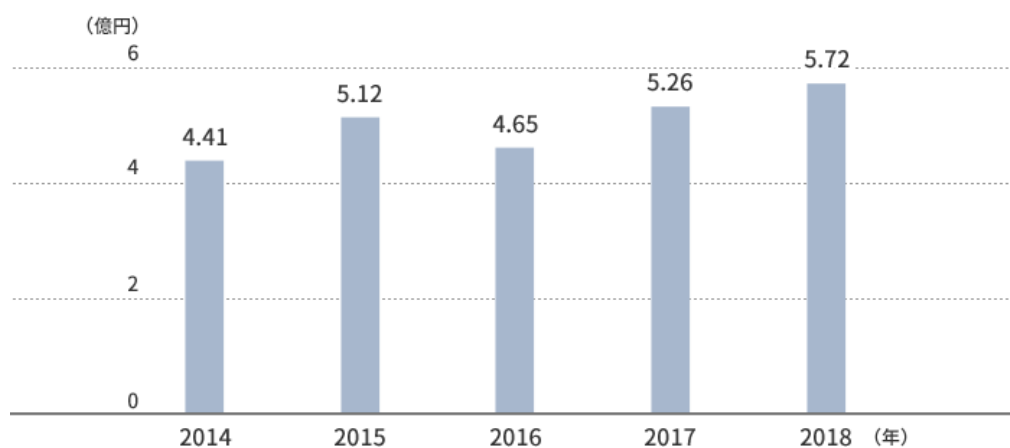
統合経営報告

経済報告

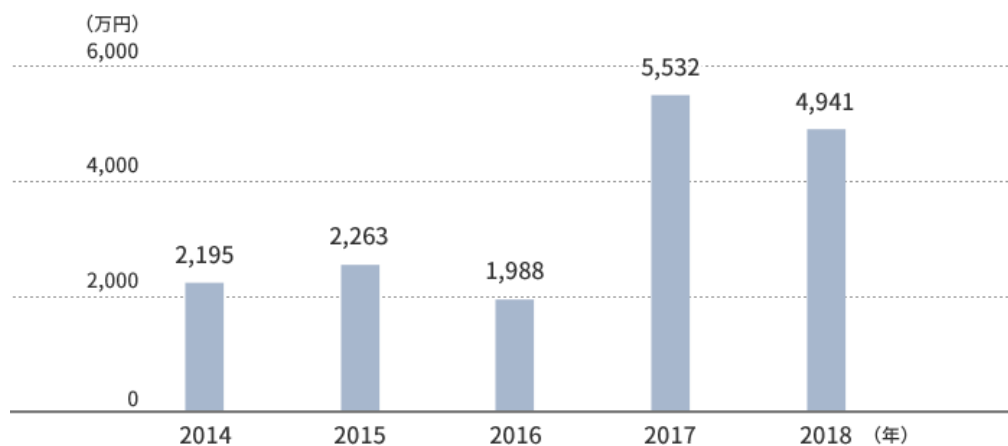
財務情報

中期経営計画、単年度経営計画を着実に実行することを通じて、継続的に経営基盤の強化に努めています。2018年1月期における財務の概況は以下のとおりです。

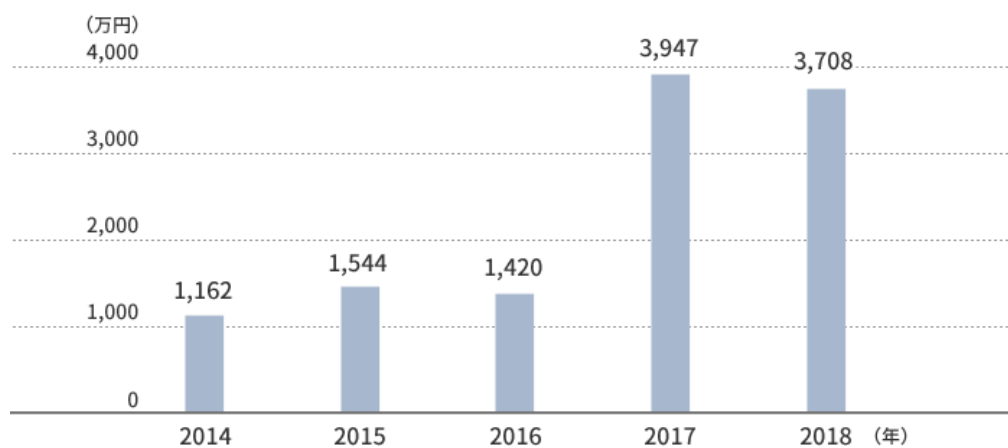
売上高推移（各1月期）



営業利益推移（各1月期）



当期純利益推移（各1月期）





統合経営報告

経済報告

ステークホルダーとの経済的関係

クリーンの事業は、さまざまなステークホルダーのご支援とご協力に支えられて成り立っています。ここでは、事業を営む上でそれぞれのステークホルダーとの間に生じる経済的関わりについて説明します。

ステークホルダーへの経済的価値分配

クリーンはクライアント企業の長期視点経営を支援する統合経営コンサルティング事業を営んでいます。この事業は、マネジメント側面のコンサルティングとコミュニケーション側面のコンサルティングの2つに大別され、コミュニケーション側面のコンサルティングでは組織の情報開示およびステークホルダーとのダイアログに関するアドバイスを中心に行っているほか、統合経営報告書、サステナビリティ・レポート等媒体の企画・編集業務も行っています。デザイン等の制作業務に関しては外部の信頼できる取引先に委託しています。

2017年度にクリーンが創造した経済的価値（販売費・一般管理費の中でステークホルダーに跡付けられないものを除いた）は484,161,293円でした。これらをステークホルダーとの関係ごとにまとめたものが下表となります。このステークホルダーへの経済的価値分配については、クリーンが30人規模の小さな会社のため毎期の変動幅も大きくなることも予想されますが、実績の推移を注視しながら、経営方針および統合マテリアリティに従い、バランスのよい投資意思決定を継続して行っていきます。

ステークホルダー	金額（円）	内訳
社員	257,998,142	給料手当、賞与、研修費等
取引先	175,410,502	売上原価
政府	13,442,465	法人税、事業税、租税公課等
社会	50,000	寄付金
債権者	179,492	支払利息

ステークホルダー	金額（¥）	内訳
株主	1,000,000	株主配当金
内部留保	36,080,692	当期純利益－株主配当金
合計	484,161,293	経済的価値



統合経営報告

社会報告



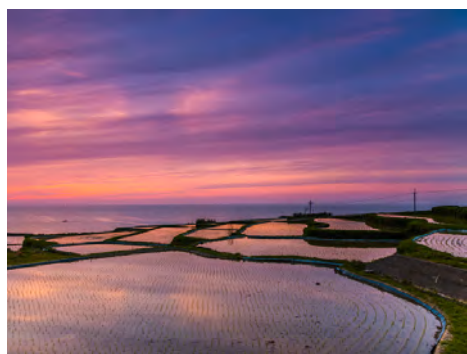
社員とのかかわり



お客様とのかかわり



取引先とのかかわり



社会とのかかわり



統合経営報告

社会報告

社員とのかかわり

クリーンのステークホルダーの中で最も重要なのは企業活動を支える社員一人ひとりです。クリーンには様々なバックグラウンドを持つ人財が、「持続可能な社会を実現する」というビジョンに共感して集まってきています。

こうした目指す方向性と価値観をあらためて共有・確認するため、毎週月曜日の朝礼において「企業理念」「2030年ビジョン」「クリーンバリュー」を唱和しているほか、求める人財像を示しているクリーンバリューは人財評価制度の中にも活かされています。社員一人ひとりが、自身の想いと重なる「社会に役立つ本当にやりたい仕事」に意欲を持って臨める環境をつくり、同時に自己実現を図れる環境をととのえること、それがクリーンの重要な役割だと考えています。

人が活きる職場環境づくり

社員一人ひとりが安心して働き続けられる職場、成長を実感し自己実現を図ることのできる制度や仕組みのあり方について、日々模索を続けながらクリーンらしい職場環境づくりを進めています。

安心して働き続けられる職場環境の整備

クリーンでは社員の多様性を尊重し、「公平で安心して働き続けられる」ことを、人事の基本方針としています。

従業員数	31名
男女別従業員数	女性：14名、男性17名
2017年度採用者数	女性：1名　男性2名
女性役員数	全役員数4名のうち女性1名
女性管理職数	全管理職数8名のうち女性2名
勤続年数	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2年未満：5名（女性：3名　男性：2名） ■ 2年から5年未満：6名（女性：3名　男性：3名） ■ 5年から10年未満：9名（女性：5名　男性：4名） ■ 10年以上：11名（女性：3名　男性：8名）
ダイバーシティに関する方針	<p>有り</p> <p>▶ ダイバーシティ方針はこちら</p>

有給休暇の取得

プライベートも仕事ともに充実できるよう、有給休暇の取得・活用を進めています。半期ごとに年2回、全社員に対して有給休暇保有数を通知し、積極的な利用を促しています。2017年度の有給休暇取得日数は399日でした。

テレワーク制度

自宅で集中して効率的に仕事を行うこと、そして災害時における事業継続を目的に2014年8月よりテレワーク制度を導入しています。1週間に2度まで利用可能なこの制度の導入により、各自が時間を有効活用したより柔軟な働き方が可能となりました。2017年度は23名が209日間分、自宅にてテレワークを行いました。

育児に関する各種制度

出産または育児を担う社員に対する制度として育児休業制度を導入しています。子が1歳6か月に達する時期を上限に、休暇を取得することができます。また、小学校就学前の子を養育している場合には、育児短時間勤務を選択できるほか、子一人の看護休暇として1年間に付き5日間を限度として特別休暇を利用できます。

2017年度は育児休暇を取得した社員は3名でした。また、育児短時間勤務利用者は1名、子の看護休暇を取得した社員は3名でした。

あわせて子が満6歳になるまで、1人あたり月額1万円の育児手当の給付を行っています。これからも社員のライフステージに合わせて仕事と両立できる制度を整備していきます。

介護休暇制度

社員の親族の看護準備を目的とした休暇制度を導入しています。要介護状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹等がいる場合に、要介護必要者一人につき最長93日の介護休業を取得する制度です。2017年度の介護休暇取得者は0名でした。

永年勤続賞（フレッシュアップ休暇）

2013年8月5日のクレアン創立25年を機に、勤続10年を超えたメンバーを対象に永年勤続賞を授与しています。永年勤続賞を受けた社員は、連続10日間のフレッシュアップ休暇および慰労金5万円がもらえます。これまで9名が他のメンバーと日程を調整の上休暇を取得し、リフレッシュを図っています。

定期健康診断とオプション健診支援

毎年1回全社員を対象に定期健康診断を実施しています。2008年度より、社員一人ひとりが自分の健康状態を知り関心を持つように人間ドックの利用を推奨し、年間1人あたり上限3万円まで会社が費用負担をしています。

定期健康診断とオプション健診支援

毎年1回全社員を対象に定期健康診断を実施しています。2008年度より、社員一人ひとりが自分の健康状態を知り関心を持つように人間ドックの利用を推奨し、年間1人あたり上限3万円まで会社が費用負担をしています。

社員向け健康相談

クレアンでは、社員が各地区医師会に所属する地域産業保健センター内の相談室または医療機関に健康に関する相談を受けられるようにしています。これは、センター登録の認定産業医または医療機関が、センター登録された事業者および労働者からの健康に関するあらゆる相談に応じている制度です。健康に不安があるときや、健康診断の結果などに応じて利用を促しています。

制度の利用について（2018年1月31日現在）

有給休暇取得日数	399日
年間休日数	125日（夏季：3日 冬季：5日を含む）
テレワーク取得日数	209日
育児休業取得者	1名
育児短時間勤務利用者	1名
子の看護休暇取得者	3名
介護休業休業取得者	0名
年間平均労働時間	2,055時間
健康診断受診率	100%

人財育成と組織力の強化

プロフェッショナル人財の育成

クレアンでは、会社は人間としての成長を図る場であり、社員には仕事を通して多くのことを体験し、学んでもらいたいという考えのもと、教育・研修を行っています。研修は、「基礎研修」「専門スキル研修」「上級ビジネス研修」から成り、毎年改善を重ねながら充実を図っています。

社員一人ひとりのレベルアップが会社全体のレベルアップにつながることから、社内外の専門家講師による講義や自発的に参加する社外研修など、社員の教育・研修機会の拡大・充実にも力を入れています。

研修カテゴリー	内容	目的
上級ビジネス研修	<ul style="list-style-type: none"> ▪ マネジメント研修 ▪ リーダーシップ研修 ▪ コーチング研修 ほか 	マネジメント等、 上級スキルの修得
専門スキル研修	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ロジカル・シンキング研修 ▪ ヒアリング研修 ▪ 問題解決研修 ▪ アクティブラーニング制度 ほか 	各部門に必要な 専門スキルの修得
基礎研修	<ul style="list-style-type: none"> ▪ クレーン理念体系研修 ▪ マナー＆コミュニケーション研修 ▪ コンプライアンス研修（著作権・情報セキュリティ含む） ▪ 経営学研修 ほか 	基礎的知識、 スキルの修得

知識の共有と創造の仕組み

CSR経営関連の情報は、日々情報が更新されるため、国内外における最新の情報収集を行い、イントラネットにて社員全員で共有をしています。また、すべての社員がそれぞれの専門分野を持ち、その分野に関係のあるシンポジウムやセミナーへ積極的に参加することを通じて、個々人の能力および専門性を高めています。セミナー参加後には、イントラネットにおける報告レポートや社内報告会の開催を通じて知識の共有を図っています。

また、各メンバーがクライアントに対して開発・提供したサービスについてもタイムリーに事例共有会を開催し、サービスの内容およびプロセスについて共有したのち、より良いサービスにするための改善点について意見を出し合い、ブラッシュアップすることを仕組み化しています。

今後も社員一人ひとりの特長を見極めたうえで、その能力が最大限発揮できる環境づくりに力を入れていきます。



統合経営報告

社会報告

お客様とのかかわり

クレアンのお客さまは企業です。持続可能な社会を実現していくためのキープレイヤーである企業様とよい関係を構築し、統合経営支援の幅を広げていくことが大切であると考えています。

顧客満足度調査の実施

お客さま満足度、サービスの向上を目指し、毎年「顧客満足度調査」を実施しています。お客さまの期待やニーズにお応えできているか、どのような点で改善が望まれるかを明らかにすることで、より一層質の高いサービスを提供したいと考えています。調査結果については、社内での共有会開催や適宜フィードバックを行い、改善活動につなげています。

「CSR／統合レポートの企画・制作」サービスに対する満足度調査結果

調査概要

実施期間：2017年12月～2018年2月中旬

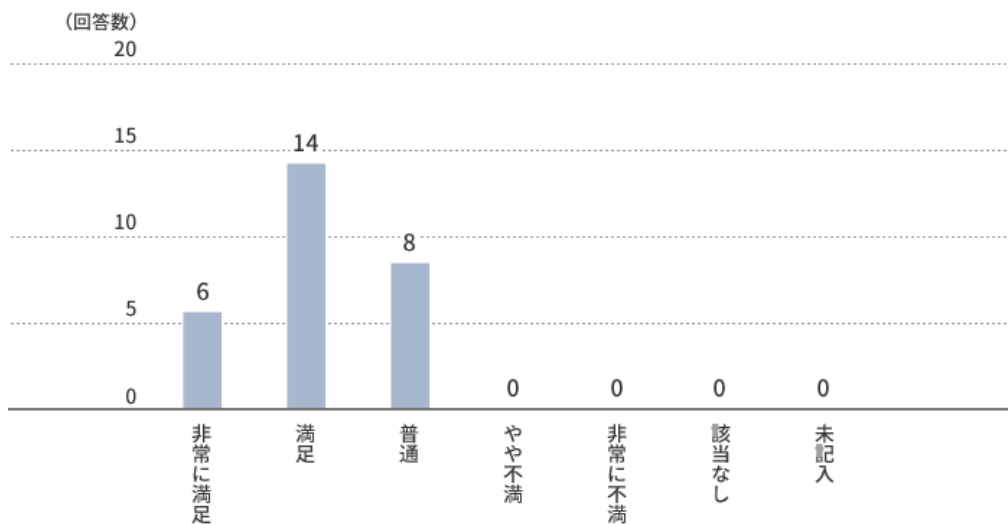
調査対象：主に報告書の企画制作をご支援したお客さま

回答数：26社（※調査対象企業全34社）、回答率76%

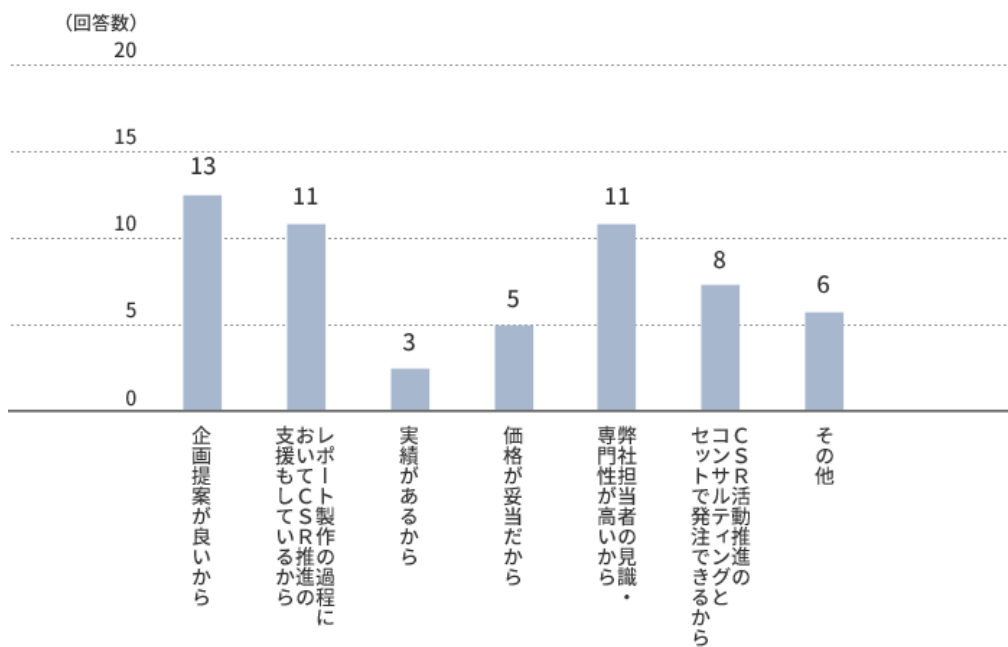
調査方法：報告書発行後、適宜、顧客満足度調査担当者より各企業のご担当者様へ調査を依頼。各ご担当者様がWEB上の記入フォームに従い回答

調査結果（主な項目の抜粋）

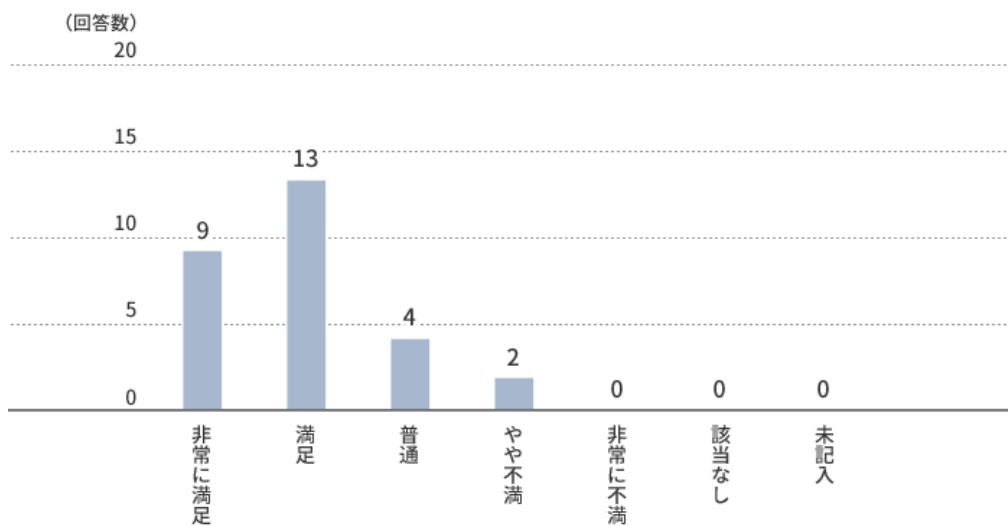
完成した2017年度版レポートへの総合評価



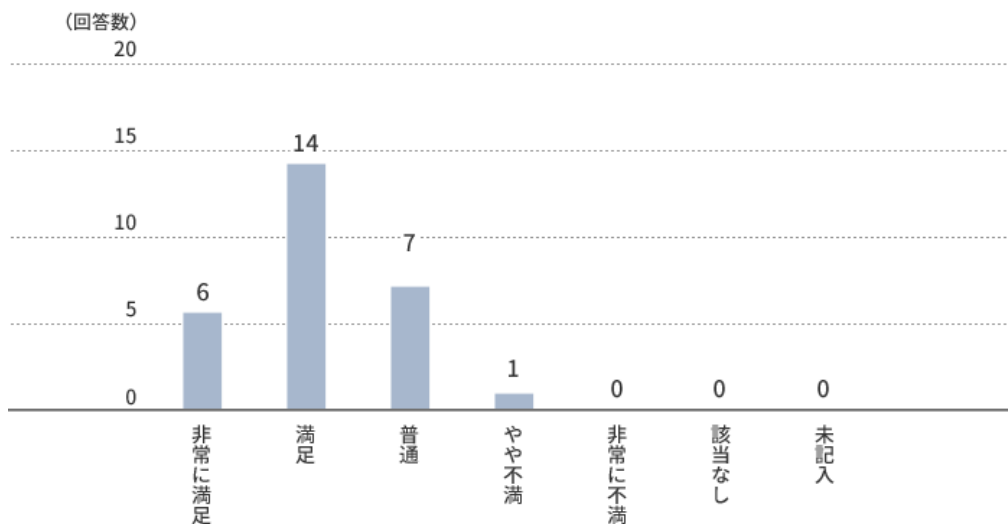
クレアンへの発注理由（複数回答可）



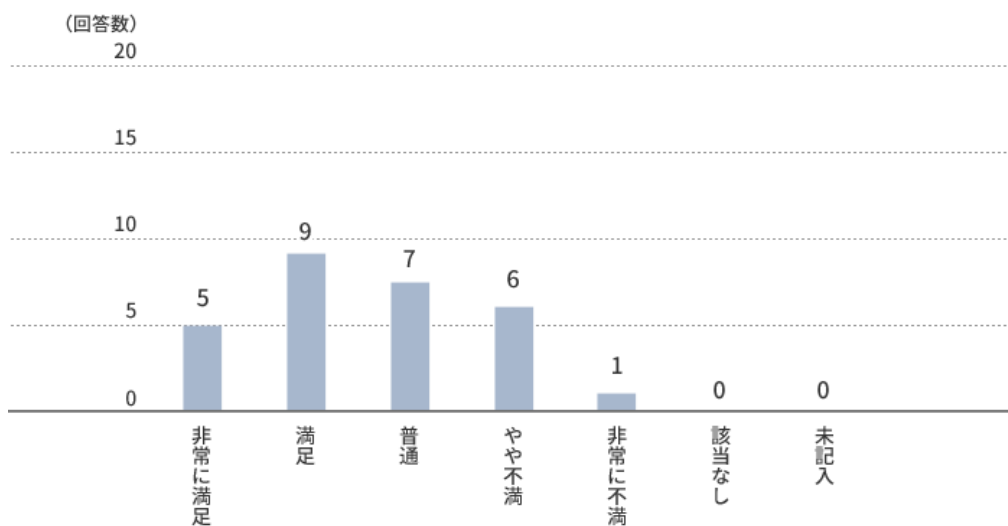
1. 企画（ダイアログなども含め全体企画）への満足度



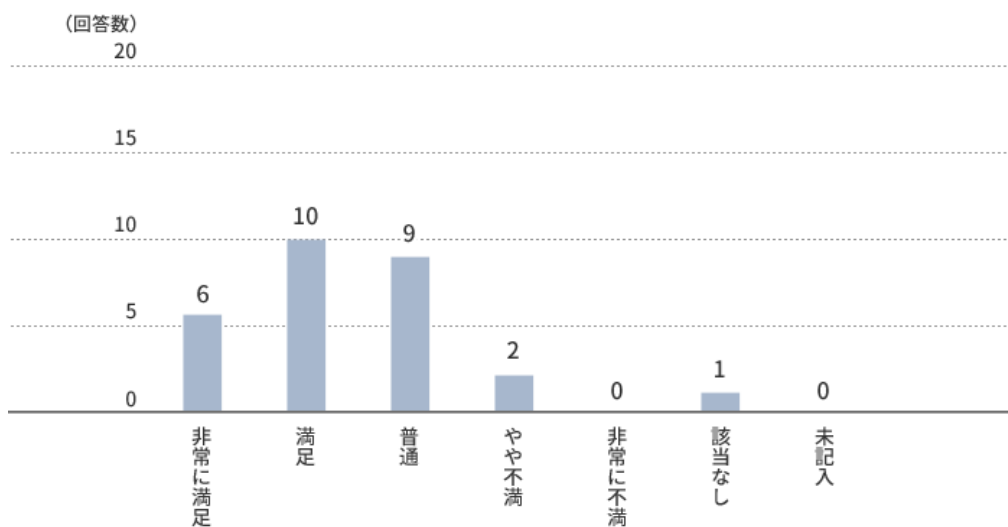
2. レポートの構成への満足度



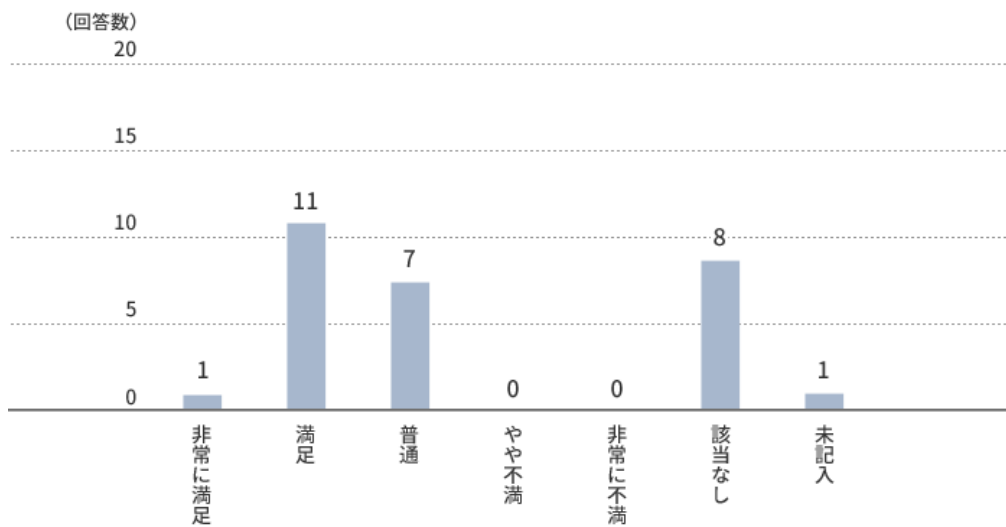
3. 原稿への満足度



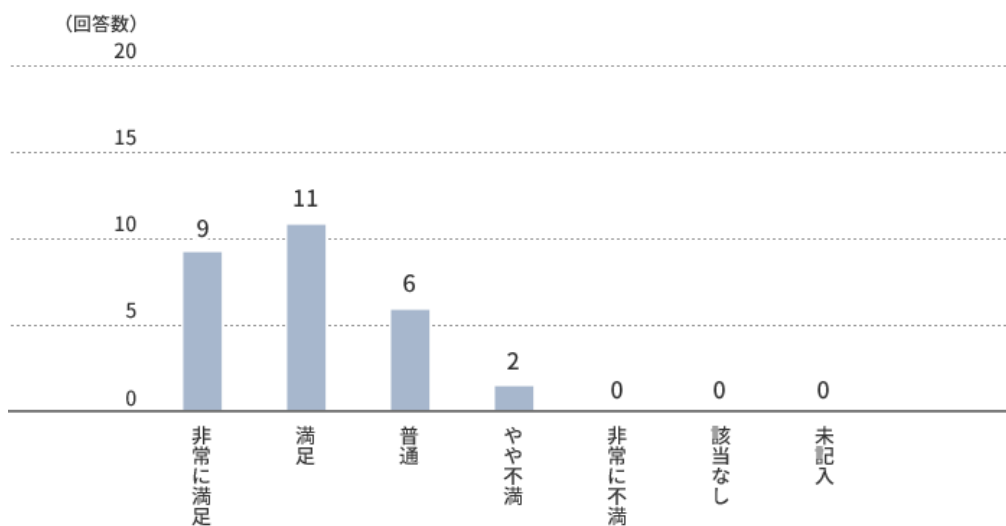
4. デザインへの満足度



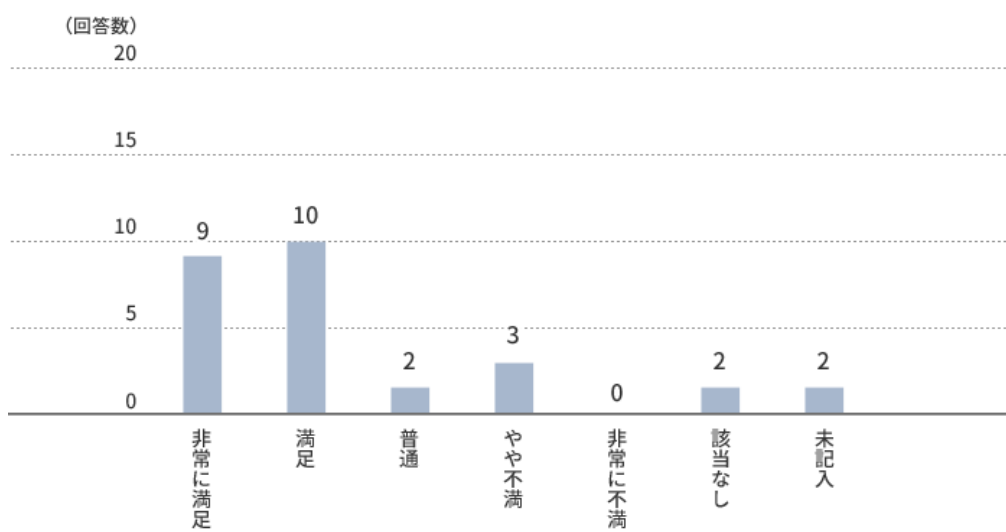
5. 印刷への満足度



6. スケジュール管理への満足度



7. コミュニケーションへの満足度



■ 総括と今後に向けて

ご支援内容、サービスについて、概ね「非常に満足している」「満足している」の評価を頂きました。その中でも、“企画提案力”“担当者の意識の高さ”“コンサルティングと一体となったCSRの推進”等、当社の強みがお客様の期待に沿う内容であったことがわかりました。その一方で提案のハードルが高い、他社情報がもっとほしいなど、さらなる期待・ご要望があることがわかりました。

頂きましたこれらの結果については、タイムリーに担当者へフィードバックし、適宜改善提案に活かしています。今後も当社の強みを活かしながら、お客様のご期待に応えられるよう取り組みを進めていきます。



統合経営報告

社会報告

取引先とのかかわり

クレアンの事業は取引先であるビジネスパートナーの皆様との協業によって成り立っています。

ビジネスパートナーとの関係性の構築

取引先としてのビジネスパートナーは主に、デザイン会社、印刷会社、ライター、カメラマン、翻訳家の方々です。私たちがパートナーを選ぶ際に重視している点は、プロフェッショナルとしての仕事の質、クリエイティビティのレベルが一定水準以上である、ということだけでなく、私たちの事業への理解、つまり持続可能な社会の実現という目標を共有して仕事をしていただけるかどうかということです。

ただし、こうした意識を必ずしも最初から求めているわけではありません。私たちとの仕事を通じて、徐々に考え方や取り組みが変わってきたというパートナーの方々も多数いらっしゃいます。お客さまだけでなく、パートナーの方々へもサステナビリティの考え方をご理解していただけるよう常にコミュニケーションを図っています。

パートナーの皆様には、自分たちが関わっている仕事が最終的にどのような意味を持つのかをご理解いただき、やっている仕事に責任や誇り、喜びを感じていただきたいと考えています。そうして、お互いが多くの良い影響を与えられるような関係を私たちは望んでいます。そのような関係から生まれてくるものこそが、お客さまにとっても「品質のよいサービス」になるものと私たちは考えています。

これまでも良好な関係を築くことを目的に、日ごろからパートナーの方々とは対話してきましたが、その仕組みをシステムとしてきちんと確立するため、2004年より年に1度、ビジネスパートナーの方々との意見交換会を開催しています。率直な意見交換会の実施により、お互いの仕事の進め方を建設的に改善する仕組みが整えることができるとともに、私たちも多くのことをパートナーの方から学んでいます。

ステークホルダー・メッセージ

私たちの事業は多くのビジネスパートナーの方々に支えられています。普段報告書制作に関わってくださっているビジネスパートナーの方々からメッセージをいただきました。

企業と社会を結ぶ役割に期待します。

ライター 宮武 ちえ子 さん

これまで一緒にお仕事させていただく中、常々感じてきたのはクレアンのみなさんの真摯さと妥協のなさです。企業トップへの取材に同行したときなど、レポート制作を超えてクライアント企業と共にCSRのあり方を考えられているのを実感しました。CSR分野のプロフェッショナルとしての知識と経験があればこそ、発展性のある対話には学ぶことが多いと感じます。

2011年には東日本大震災後、藺田社長をはじめ何人もの方がボランティア等で現地を訪れたとうかがいました。非常に多忙な中で時間をつくり、そうした活動をされていることに驚いた一方、「現場で、いま実際に起こっていること」を見極め、その上で被災地と企業の橋渡しをしようとする姿勢に感銘を受けました。近年、環境意識が高まる中ではありますが、CSRという考え方はまだまだ一般に浸透はしていないように感じます。しかし、持続可能な社会づくりに企業が果たす役割はとても大きく、各社のさまざまな取り組みが適切に社会で評価されてこそ、企業はさらなるステップを踏み出せるのでしょうか。企業とそれを取り巻く多くの人々をつなぐものがCSRレポートであり、その制作を担うクレアンさんの役割に今後も期待します。



一緒に創り上げる喜びを感じています。

株式会社 サンニチ印刷

奥水 一栄 さん（写真：右）、杉山 文朗 さん（写真：左）

CSRレポートのデザイン・印刷業務において、お付き合いさせていただいております。

お仕事をする中で、クレアンの皆様がパートナーとしての関係を大切にしている姿勢に、感謝の気持ちを持つとともに、良い刺激を受けています。

CSRに関する知識・レポート作成の経験等も浅かった我々ですが、CSRに関するプロフェッショナルであるクレアンの皆様とお仕事をご一緒する中で、CSRに関する理解・意識も以前よりも高くなりました。

これからはデザイン・印刷業務の中で、こちらから皆様にアドバイス・ご提案が出来るように、知識・技量を高めていきたいと思っています。

今後とも、よろしくお願い致します。




「徹底した信念」を誌面に反映するお手伝いを

株式会社グラフィック 南部 朋克 さん

当社は総合印刷サービス会社として、クレアンさんとは主にCSRレポートのデザイン・印刷で一緒にお仕事をさせていただいています。クレアンさんの印象を一言で言うと「信念の強い企業」です。デザインでは、フォントの種類や大きさ・色、行間や段組にいたるまで徹底した信念を持っておられます。それもすべて、CSRレポートをいかに読みやすく、またより多くの人に読んでもらうために、どのようにすればいいのかをいつも考えておられるからです。印刷でも同様に、弊社の工場見学に来られ、製版・印刷・製本と印刷物が出来上がるまでの工程を確認されることがあります。このような信念が、クレアンさんのスタッフお一人おひとりに貫かれているのです。

今後ますます企業のCSRへの取り組みが重要視されてくる中、クレアンさんが担う役割も大きくなっていくと思います。仕事を通じて、少しでもそのお手伝いが出来れば光栄です。





統合経営報告

社会報告

社会とのかかわり

クレアンの企業市民活動に関する基本方針は「サステナブルな社会の実現のために社外のステークホルダーと共に智慧をしぼり、汗を流すこと」です。こうした観点から、いくつかのテーマに絞って企業市民活動を行っています。

東日本大震災や熊本地震からの復旧・復興支援については、震災直後から現地に関わり、現在でも年に数回、メンバーが交代で現地へ赴くなど、息の長いボランティア活動を続けています。

また、「サステナビリティ日本フォーラム」や「社会的責任投資フォーラム（SIF-Japan）」などのNPO法人には、立ち上げ時より資金や設備、人的なサポートを行い、継続的に運営支援を行っています。

企業市民活動

■ インターンシップ

クレアンは、職業体験の場を提供するとともに、CSR・CSVコンサルティングの現場を学びたい人に勉強の場を提供することを目的として、大学もしくは大学院に在学中の学生を対象にインターンの受け入れを行っています。2017年度は、女性3名のインターンを受け入れました。以前受け入れていた社会人も含めると、1995年より受け入れてきたインターンの数は延べ164名に上ります。

機密保持の観点から、インターンの方に実際のクライアント案件に直接関わる仕事してもらうことは難しいため、コンサルティング業務を陰で支える周辺情報の調査・分析業務を担っていただくことが多いですが、インターンシップ終了後にいただいた感想から、「将来、本気で自分もサステナビリティに関わる仕事に就きたいと思うようになった」など、刺激を受けられることも多いようです。

実際にこれまで、クレアンでインターンシップを経験した方の中から、社会起業家や大学教授、地方議員になられた方などを輩出しており、社会に貢献する人材の育成に、一定の役割を果たしてこられたのではないかと考えています。今後も、インターンの方にとってより有意義な学びの場となるよう、プログラムの改善を重ねていきます。

■ 復興支援

クレアンは、東日本震災直後より災害支援NGOと組んで「ボランティアツアー」を企画し、クレアン社員自らが現地にて泥かきなどのボランティア活動に従事したほか、企業様に現地の状況を知っていただき、支援計画を立てる際の情報収集を主な目的とした、現地視察およびボランティア活動参加の機会を提供してきました。

また熊本地震に関しては、山都町の棚田復興プロジェクトに対し、つながりのある企業様に呼びかけるとともに、自らも参加をすることで現地ニーズに寄り添う支援を心がけてきました。

近年では現地における人々のメンタルケアが重要な課題になってきていることから、メンタルヘルスの専門家と組んでプログラムの策定し、現地にて実施する際の運営支援を行っています。2017年度は気仙沼市、熊本市において計2回、「セラピー体験会・講習会」を実施しました。

■ NPO/NGOsの支援

サステナビリティ日本フォーラム事務局および社会的責任投資フォーラム事務局に引き続き事務局を提供したほか、その2つの団体が開催するセミナーの運営や事務局運営に社員がボランティアで参加しています。

そのほか、クレアンも署名・参加している、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの開催する勉強会において講師依頼を引き受け、CSR・CSVの最新動向に関する講演を行うなど、様々な機会を通して、日本におけるCSR・CSV活動の普及に努めています。

統合経営報告

環境報告

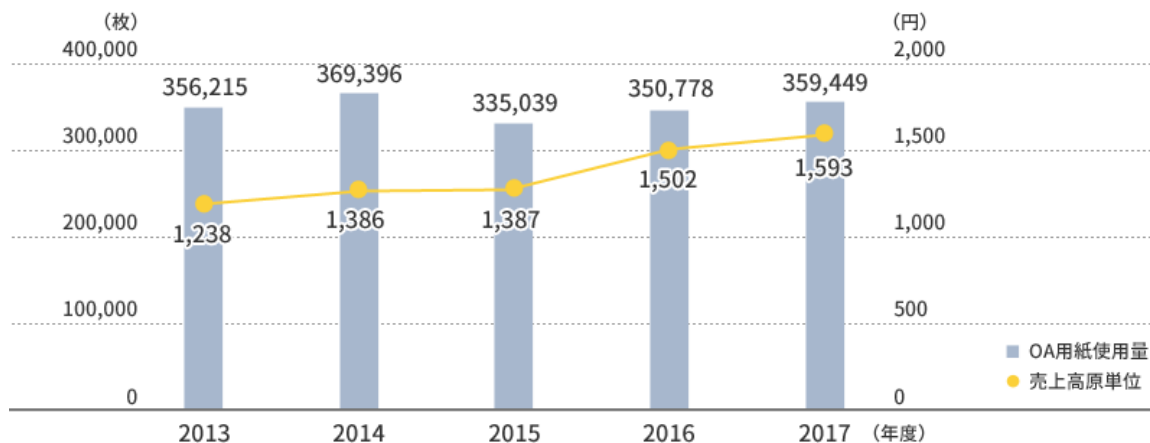
クレアンでは、管理部門である総合企画グループを主幹とする独自の環境マネジメント体制を構築し、環境負荷低減に向けて地道な取り組みを続けています。当社は、ISO14001などの認証の取得や、外部監査を実施する計画は今のところありません。東京本社、大阪支店を合わせて総勢30余名の組織であることから、身の丈に合った実効性の高い独自のマネジメントの確立を目指しています。

OA用紙使用の最適化

コンサルティングサービスを提供するクレアンは、主にアウトプット（納品物）となる企画書や報告書等の資料を提出するために多くのOA用紙を使用しています。中期経営計画策定時に社外からの要請へのレスポンスとしてマテリアルな項目の分析を行った際にも、クレアンの事業形態としては他の環境側面と比較して、紙資源を使用する「原材料」の側面において最も環境に対する影響が大きいという結果が出ており、環境活動の中で最も重視して取り組むべき課題と捉えています。

現状では紙資料での納品という形態以外には選択が難しい段階のため、売上高と比例して紙使用量も伸びてしまう傾向にありますが、その中でも売上高原単位について向上できるよう、取組を推進していきます。

OA用紙使用量と売上高原単位



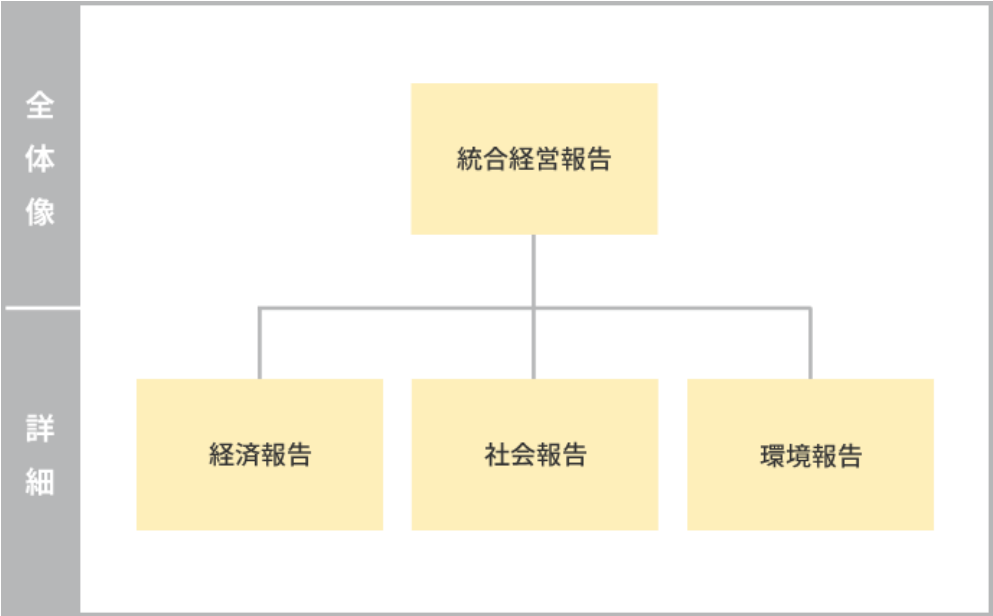


統合経営報告

編集方針

報告書における情報開示の体系

統合経営報告は、企業（自社）の価値創造と社会の価値創造とを統合させた経営活動に関する報告を行うものです。また時間軸としても単年度もしくは中期経営計画の期間である3カ年を超えた長期視点を取り入れ、ある特定の年限において目指すべき姿（＝ビジョン）と現在の姿とを結びつけ統合させるための未来へのコミットメント情報を、過去の活動情報と共に報告するものでもあります。本報告書における情報開示の体系は以下になります。



統合経営報告は、経営活動の全体像を示すものであり、これだけを読めばおおよその内容が理解できるように設計されています。経済報告、社会報告、環境報告はその詳細を示すものという位置づけとなります。