

EbRepo

Nissei Eblo inc. CSR Report

エブレポ

2018.1.1 ▶ 2018.12.31 2018

Nissei Eblo inc.
CSR Report 2018



MOLTING

と脱
は皮

MOLTING

持続可能な変化を起こしつづける。

持続可能な企業への脱皮

MESSAGE

「個人の能力を活かす」

代表取締役社長 亀田修平

取材／武蔵野大学 栗城はな乃、岡田 真、成瀬友里

今回のオフィス移転には社長から見てどのような印象をお持ちですか？

今年度のオフィス移転には、働きがい・働きやすさのために実施した背景があります。移転の目的は、「時代に合わせてレベルアップを図る」、「付加価値の高い仕事を実現する」、「ワンフロアによるチーム内の情報共有・仕事理解・可視化」、「有能な人材確保」など多くのメリットが期待できます。今後は、「個人の能力を活かす環境」を整えることが重要な経営課題です。

移転のメリットを具体化するためにも「フリーアドレス」「テ

レワーク」「サテライトオフィス」などの勤務についても業界に先駆けて試していくことも良いのでないでしょうか。会社と社員のWin-Winを前提とした成長には必要になってくるものと考えています。そのようなことに取り組もうとしない会社は時代に残されていくでしょうね。

今年は元号も変わり、御社も創業75年。100周年に向けて社員へのメッセージをお願いします。

最先端のイノベーションのみでなく、政治、経済、社会の動向にもさらに関心を持ち、何がどう変わっているのかを網羅的に把握しなければなりません。どのように変化すべきかについて情報を収集していくことが重要です。その上で会社の成長に変化を与えられる人がどんどん出てきてほしい。虫などが脱皮するって、痛いらしいですね。脱皮して新しい姿へ成長していくし、従来の習慣や価値観は時に捨てないといけない。社員の成長があって企業は持続可能な発展があるものと期待しています。



「働きがいも、経済成長も」

専務取締役 亀田耕平

取材／武蔵野大学 吉田燎平、成瀬友里

昨今、急速に社会の時流へなりつつあるSDGsのGoal8に「働きがいも経済成長も」が謳われている。さらに「ディーセントワーク」*を考えた時、新しいオフィス移転はその時流に適したものであると考えている。企業として外見の環境は新しくなったが、これから「中身」も変わらなければならない。

今回、レポートのテーマにもあるSDGsについては、学生も早い年次より既に勉強・研究しており、この世代が社会人となり始めている。国も行政もそして企業もこの流れを加速している。この辺りの理解と認識を当たり前のレベルに上げたい。働きがいのある職場環境とは、社員は「エプロが好き」「エプロの仕事が好き」と思える環境であることだと考える。そして、会社は働いている自分の

ことを理解してくれている、極論で言えば、自分の人生はエプロとともにあって良かったと思ってもらえるような職場環境にしたい。その働きがいエプロの経済成長へつながらに違いない。今後の展望として、「皆で新しい文化をゼロからつくりましょう。」と全社員に伝えた。この機に、一人一人が勉強しながら、深く考えてほしい。創業100周年への四半世紀。みんなが成長し、活躍可能なエプロへ。

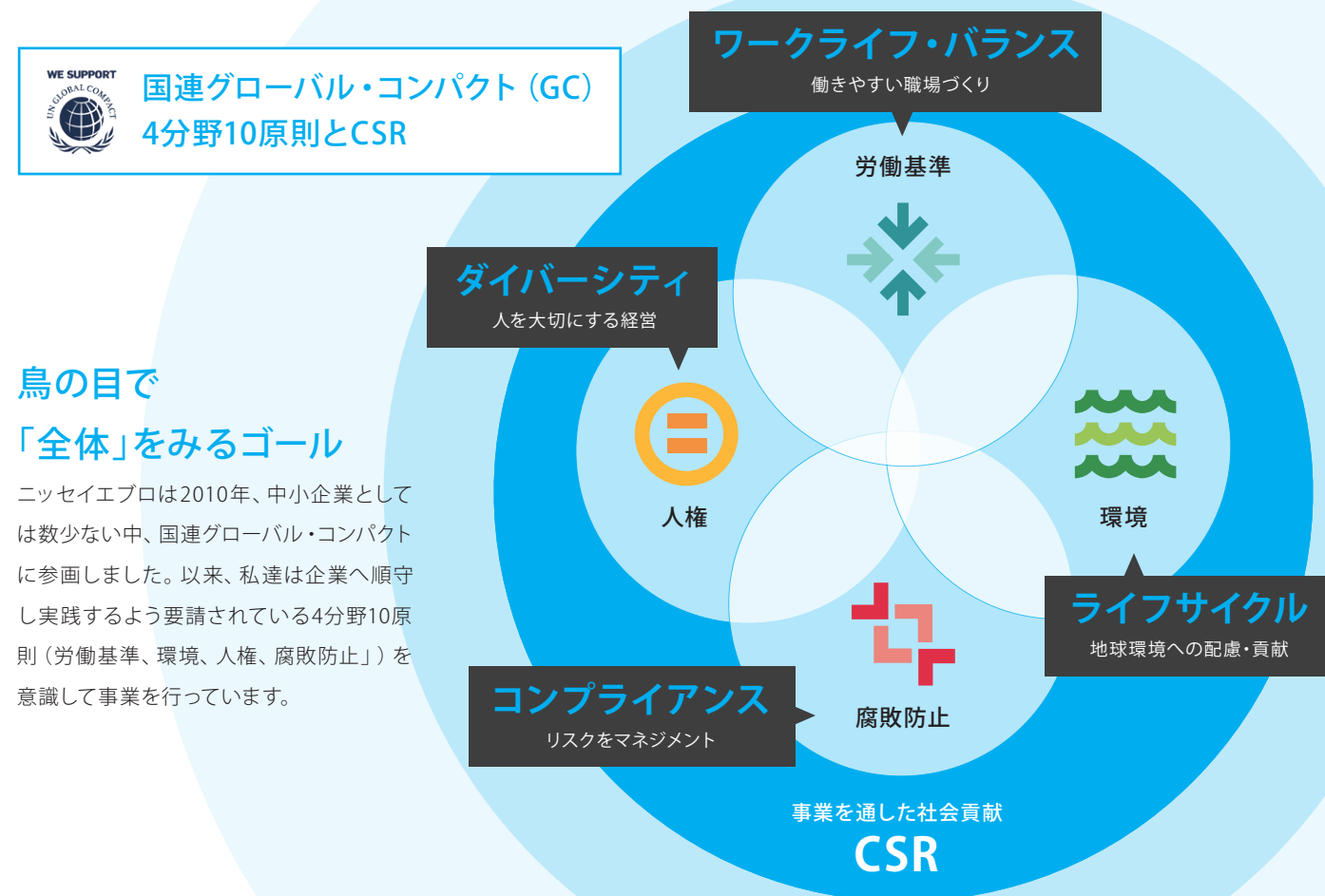
* ディーセントワークとは

働きがいのある人間らしい仕事。権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事。権利の確保、社会保障の確保、社会対話の確保、自由と平等の確保、生活の安定などの条件を満たしている仕事。

新しい文化を“0”からつくる

SDGsで「ゴール」へ加速する

SDGs^{*}を推進し、私達の本業と同期させていく上で、いくつかの目線よりアプローチしました。事業を通して、その優先課題のゴールへ加速します。



鳥の目で「全体」をみるゴール

ニッセイエプロは2010年、中小企業としては数少ない中、国連グローバル・コンパクトに参画しました。以来、私達は企業へ順守し実践するよう要請されている4分野10原則（労働基準、環境、人権、腐敗防止）を意識して事業を行っています。

魚の目で「流れ」をみるゴール

SDGsの各ゴールに私達の仕事の流れを照らし合わせ、事業の工程を通して可能な目標を「機会」と「リスク」の面より分析しました。その影響領域を特定し、優先的な重点課題に向けて取り組めるようにしています。

バリューチェーンにおけるSDGsのマッピング



虫の目で「現場」をみるゴール

2018年10月に新オフィスへ移転した私達は、これらグローバル・コンパクトの原則やSDGsのゴール内容に合わせ、現場レベルに落とし込んだ具体的なアイデアについて、学生と社員で意見交換を行いました。

新オフィスへの移転 → 働きがいも経済成長も = 新しいエプロの文化を創る

GS原則	SDGs	今後、エプロに期待されること	実現に重要な事項
労働基準	8 働きがいも経済成長も	フリーアドレス、テレワーク、在宅勤務 時差出勤などによる働き方改革の推進	あらゆる人々の活躍を推進 ・企業理念、行動方針 ・社内コミュニケーション ・業務効率化 ・ブランディング再構築 ・情報と価値の共有 ・自覚教育、マネジメント研修 ・キャリアプラン、評価制度 など
環境	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	総務関連（請求書、契約書など）のペーパーレス、 業務平準化、Society5.0時代への対応	
腐敗防止	4 質の高い教育をみんなに	企業理念、行動方針、統合マネジメントシステムの 整備によるコーポレートガバナンスの強化	
人権	10 人や国の不平等をなくそう	契約・派遣社員などとの連携強化に向けた施策 多様な人材採用、育成	



そして2015年より国連がスタートした持続可能な開発目標SDGsは、「誰も置き去りにしない」世界を目指し、国や企業、自治体が自由な発想で取り組むことができる世界共通の「努力目標」として近年、大きな広がりを見せています。私達のCSR活動は、国連グローバル・コンパクト4分野10原則を取り組みの「方針」とし、その「具体的な取り組み」をSDGsの各ゴールに照らし合わせてきました。

^{*}SDGs (Sustainable Development Goals) / 持続可能な開発のための17のグローバル目標と169の達成基準からなる国連の開発目標。貧困問題をはじめ、気候変動や生物多様性、エネルギーなど、持続可能な社会をつくるために世界が一致して取り組むべきビジョンや課題が網羅されています。

Accelerate to "GOALS"

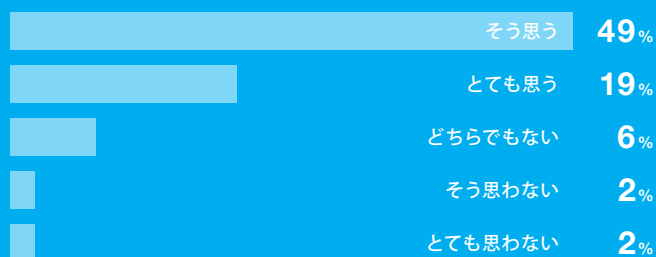
新オフィスは働きやすくなるか

オープンなワークフロア

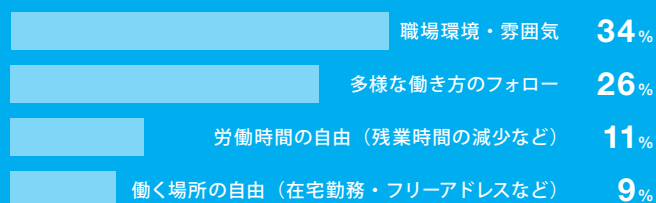
見えにくい執務スペースも一見できるようになった。
 今までコミュニケーションがとりづらい部分も解消された。
 業務改善の側面から働きやすくなったとの声も多い。
 デスク配置も整然と並ばない回遊性ある設計。
 新しい社内コミュニケーションで、今までにないアイデアの創出が期待されている。
 社内のいたる場所で打ち合わせることが多くなった。部門横断的なコミュニケーションも増えている。
 これに合わせた施策の投下によって、ワークライフバランスを加速させる。
 効率的かつ柔軟な働き方で時短やモチベーションの向上、そして商品・サービスに新しい価値の創造、労働生産性の向上へつながることを目指す。

社内アンケート集計結果

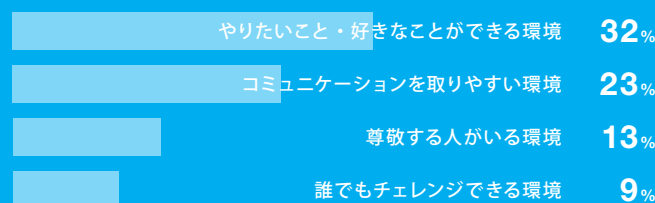
Q1 モチベーションの向上、働きやすさにつながったか？



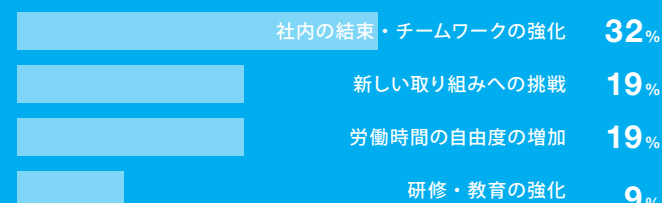
Q2 働きやすさ、ディーセントワークに求めることは？



Q3 ワークエンゲージメント[※]向上に重要なことは？



Q4 より良い働き方に必要なことは？



※ ワークエンゲージメントとは 従業員の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」「没頭」「活力」の3つが揃って充実している心理状態を指す。

インタビューの声

「部署間の交流増加により生産性向上（共有がスムーズになり、仕事になるまでのスピードup）」「モチベーション向上につながった」「外（取引先）へのアピールになる」「コミュニケーションからより良いクリエイティブが生まれる」

コミュニケーションの改善により、多面でのプラスの効果が得られている。

「ノー残業デーやフレックスタイムなど、時間のコントロールが自由」「職場環境や雰囲気がよくこと」「女性の働きやすさ（特に復職のしやすさ）」

ノー残業デーについてはプラス面とマイナス面が顕著になった。
 メリット：はやく帰ることができる
 デメリット：やりたい仕事があっても強制的に帰宅しないと
 いけない→柔軟性が欲しい

「チャレンジができる環境であること」「尊敬できる人がいること」「チャレンジへのサポート」「交流の増加」「交流に伴うリフレッシュ効果」「打ち合わせでの利便性が高い」

長期視点での働きがいを見ると、「好きなことをやる、やりたいことをできる」「縦社会に囚われない柔軟な意見の採用」「コミュニケーションによる他社（他者）とのつながり」という意見であった。

「リフレッシュのためにノートパソコンの使用で社内でも異なった場所で自由に仕事ができるようになると良い」「ワンフロア化により、コミュニケーション強化のプラス面と、話声などを嫌悪感とするマイナス面の二面性がある点の改善を期待（→個人スペースの必要性）」「サンプルなどの保管収納スペースの確保」

社内コミュニケーションの高度化はエプロならではの課題。

業務改善は実現できるか

ペーパーレスから見える社会

私達は創業から、青写真、複写・印刷、グラフィックデザイン、文書管理など、何かをつたえる際、「紙」とは切ってもきれない仕事を四半世紀近く行ってきた。その間、工業社会から情報社会へと移行。ITが「紙の存在価値」を大きく変えている。私達は今、Society5.0[®]時代への対応に向けて何を考え、実行するか。「紙」は非効率、不要、まして悪ではない。ただ、「紙でつたえる」ことで、何が起きるかを考える。ある場所へ持っていったり、郵送したり。しかし、今はITで移動の距離もコストも労力も最小限になっている。このつたえるための移動を最小化し、効率と価値を最大化するにはどうするか？それを考え、提案していくのも私達の仕事。その結論は効率的であったり、省資源、省力化による環境負荷の低減にもつながる。だから、まず自分たちで、実行する。自分たちの業務を改善するために、そして「つたえる、つながる。」本業を進化させるために。

※ Society5.0とは

第5期科学技術基本計画において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。IoT (Internet of Things)、ロボット、人工知能 (AI)、ビッグデータなどの新たな技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れてイノベーションを創出し、一人一人のニーズに合わせる形で社会的課題を解決する新たな社会を言う。

「移動」の最小化は突き詰めると働き方を変えることにつながる

常務取締役 野沢功

総務部 マネジャー 大瀬雅史

取材／武蔵野大学 小川拓巳

野沢 33年間勤務してきて通勤時間のみをざっと換算すると約2年間と言う時間を自宅と会社の移動に費やしていることが分かり、驚きました。この移動はコストや効率、環境負荷においても大きな影響があると思います。

大瀬 昨今、話題になるテレワーク（在宅勤務）やサテライトオフィスはその環境負荷の低減になります。又、育児や介護のために通常勤務ができない社員の働きがいをフォローできます。少子高齢化の中、「働きやすい会社」として人材の確保にも有効な施策になるのではないのでしょうか？ノー残業デーや時差出勤だけでは長時間労働の削減は現実、難しいと思います。社員の皆さんもそれは感じています。

野沢 そう、「ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」と言うのが、国が進めるテレワークの定義になっていますね。

テレワークのメリットとしては、それ以外にも、

- ・通勤時間などの移動時間の有効活用
→結果的に社員のモチベーションと生産性向上
- ・交通機関、オフィスの支障時のリスク分散
→災害対策、BCP（事業継続計画）
- ・通勤困難な障がい者・シニア社員の戦力化
→ダイバーシティな雇用
- ・従業員のプライベートな時間を確保
→ワークライフバランス向上

へつながることが、専門家より挙げられています。

大瀬 ICTを生業とする私達は、この「ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」についてまず、私達自身が実験的に取り組んでいくべきですね。テレワークは福利厚生ではなく、企業戦略と捉えることと思います。

野沢 一枚のペーパーレスより、業務効率を改善し、働き方を変革し、全体の環境負荷を低減させる。是非チャレンジしたいです。

風土を文化に変える

多くの部下を統括する管理職から現場を支える個人までさらに危機意識を高め、改めるべき古き風土は新しい文化へ転換させる。

ブラックって何？

働きがいがない企業風土の中に多くの潜在的なリスクがあると仮定し、その真因を掘り下げました。

プロモーション事業部 事業部長 鈴木浩二

私達の仕事がディーセントワークであるか否か、コンプライアンスやリスクマネジメントにおいても、この働きがいとは不可欠な要素です。何も言えない風土があるとすれば、これも対等に「何でも言える文化」を皆で創造していきたいと考えています。

ICT事業部 事業部長 瓜本夏樹

「主体的な思考や行動」のレベルを上げることがリスク回避の要件になると考えます。

情報管理リスクは データの整理から

管理本部 システム課 笹川達広

これもルールやシステムとともに、社員への情報提供や教育がカギになります。

11



多様なコミュニケーションで解決する



自分の コミュニケーション課題と向き合う

正社員と契約・派遣社員、嘱託社員間の格差や差別意識と言った状況は、企業内に潜在すると言われている。

これは「働きがい」を持てる職場環境にする上では重要な課題。同一労働の評価に不公平感のない職場環境を常に意識し、個人それぞれが持つスキルや感性を最大限に活かせる職場はどのようなものか。

単に雇用形態の違いだけでなく、外国人、ハンディキャップを持つ人、シニア世代、LGBTの方、さらに考え方の違いなど、総合的な面から見た多様性。

違うことを表面的なデメリットとして捉えるのではなく、メリットとして「違ったものの見方、考え方」を受け入れる。そしてより豊かな発想、手法をコミュニケーションを通じて最適な答えを導き出せる企業文化を目指す。

ダイバーシティで「働きがい」

取材／武蔵野大学 栗城はな乃、吉田燎平

フラットな執務環境に伴う変化としてコミュニケーションの活性化につながっている。

「社員同士・派遣社員同士で顔を合わせる機会が増えた」「誰が何をしているかわかるようになった」「風通しの良い職場になった」、反面「プライバシー面として周りの社員に見られている感」「仕事の電話やSkypeをする際に気を遣う」「留守番電話の音が気になる」「人が多くて集中しづらい」との意見もあります。

朝礼時の成果品発表会

「会社全体の事業内容を把握することができる」「他部署の話を聞くことで、様々な人にアドバイスを求めることができる」一方、改善点は「社員しか行っていないため、派遣社員の方も行ってみたいかどうか」「真面目でかたいイメージが強い→盛り上がる成果品発表会になると良い」

男女平等について

「男女差を意識することはあまりない→職場自体が男女平等の文化がある」「アイディアを出すなどといった面で、女性の意見を取り入れている→“女性だから”というのではない」改善点としては、「一度退職しても復帰できる職場環境（福利厚生）がさらに必要」

ダイバーシティ経営

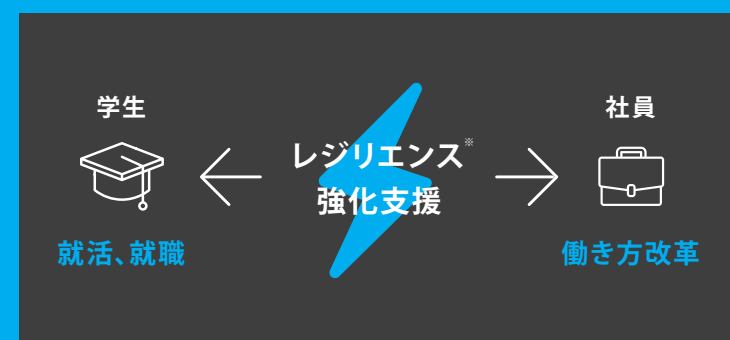
「より多様性を尊重した職場環境にするには、障がい者、高齢者、LGBTなどへの配慮も重要→土台を作ることができれば雇用は可能に」「その際には個人で決めつけず、相手の考え方を尊重して聴くことが重要」「信頼・信用できる関係であることが必要」

ダイバーシティの重要性

「エプロはコミュニケーション（人と人とのつながり）の会社である→ダイバーシティは、新たな仕事や新たな人間関係の可能性を秘めている」「価値観の違いを受け入れ、他者から刺激をもらうことができる」「多種多様な人がいると、仕事で行き詰ったり悩んだりした時に、相談し、解決できる」

実践・実務型のインターンシップで強くなる

私達は、SDGsが発効される以前の2010年より、本業を通してできる「持続可能な取り組み」について考えてきました。その一つがCSRコミュニケーションの協働制作と言う活動となりました。大学・学生においては研究活動の一環として、また私達にとっては、学生のキャリア教育支援、アクティブラーニング支援として「報告書の協働制作自体が本業を通したCSRのひとつ」と位置付けています。SDGsの各ゴールに見られる「レジリエンス（回復力、復興力、人としてのしなやかな強さ）」は、学生にとって重大な就活を前に求められる資質であると考えています。SDGsを学び、企業社会に触れながら、会社のコミュニケーションツールを協働制作するこのプロジェクトは大学や学生、一般企業からも高い評価の声を頂いています。10年の実績を経て、2019年春より、大学の学外授業として実施されるに至りました。



※ レジリエンスとは
何事も「ポジティブ」な自己肯定感や、一喜一憂に「ブレない」マインド、「きっと乗り越えられる」との楽観的思考、相手の違いを受容する「コミュニケーション」、未来の「可能性」へ前向きな姿勢など、困難な状況にもかかわらず、しなやかに適応して生き延びる力。



創業100年へ、より強い企業へと脱皮する

SDGsは企業等にとっては、本業を通じた社会的価値と経済的価値の同時創造を実現することであり、新たな事業戦略の機会を見出す上で、その羅針盤になるものと期待されています。このグローバルな潮流は、事業活動のすべてのプロセス（バリューチェーン）を責任範囲として捉えており、大企業をはじめ、取引先/下請け企業にも連携・協力することを要請しています。ニッセイエプロは社会課題を解決するコミュニケーションを提案できる新しい文化を築き、持続可能な成長企業へと脱皮します。

プロジェクトに関するご相談、お見積もりなどお気軽にどうぞ

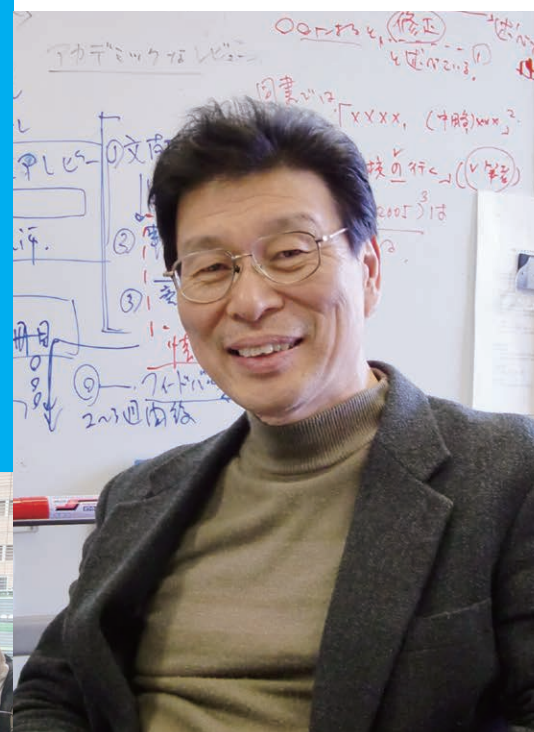


Communicate to Connect
つたえる、つながる。



次世代を担う学生の視点が私達を持続的に活性・成長させる

このレポート協働制作は、実践・実務型インターンシップとして、約2ヵ月間、リアルな企業現場に触れながら、編集方針からラフデザイン、レイアウト構成を考え、そして経営トップ、社員へのインタビューを実施、その取材から原稿案の執筆まで全て学生主導で進行してきました。



SDGsの最終Goalを既に見据えたメッセージ

武蔵野大学 工学部 教授 矢内秋生 氏

博士(学術)、専門:環境文化論、局地気候、西東京市及び三鷹市環境保全審議会会長、他

本レポート冒頭には、亀田社長のフリーアドレス、テレワークなど柔軟な勤務を業界に先駆けて試みようとする野心的なメッセージが躍る。これは「新たな文化の創造」に向かおうとするキーワード「脱皮」で象徴される。「脱皮」直後は体が柔軟になるといわれる。この種(とき)に一人一人が深く考え、コミュニケーションを経て「皆で新しい文化をつくろう」(亀田専務)というメッセージは、75周年を迎える通過点が企業の存続のためではなく、「自分の人生はエプロとともにあって良かったと思ってもらえるような職場環境」をめざしており、「誰も置き去りにしない」というSDGsのGoalに合致しているのだ。

SDGs視点から企業を見たいという学生にとって、「次世代を担う学生の視点が我々を持続的に活性・成長させる」と胸襟を開いてくださるニッセイエプロ社は稀有な会社で、例年のことではあるが感謝に堪えない。

編集後記

本プロジェクトに参加した武蔵野大学 工学部 環境システム学科の皆さん



栗城はな乃

今年初めてこのプロジェクトに参加しましたが、挑戦してみても本当に良かったと感じています。社会人としての在り方を知ることができたのももちろん、学生同士のディスカッションや企業の方とのお話を通して、自分の中の視野が広がりました。

小川拓巳

今回が前年と合わせて2度目となるこの活動で前年の経験を生かし活動に取り組むことができました。全体のレポート構成やインタビュー内容などを実際にメンバー内で考え企業に提案するなどといった、学生にとって非常に貴重な経験がすることができました。

吉田療平

今年度のリーダーとして、今までにない独創性かつ有用性に富んだ報告書を作ることを志し活動に取り組みました。情報共有に注力することやディスカッションで、メンバーを引っ張っていきリーダーシップ能力が大きく養われました。



成瀬友里

CSRレポート作成を通じて、ストーリー性の重要さやディセメントワークについて学び、自分の視点で考え捉えることができました。ここでの貴重な学びと経験を社会に出てからも活かしたいです。

岡田真

通常のインターンではできない会社の深い部分まで関わることで、会社の中身を見ることができました。今後の就職活動においても良い刺激をもらえる活動だったと2ヶ月間を通して感じました。