



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



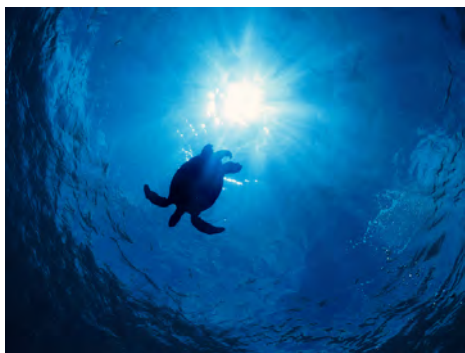
お客様とのかかわり



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

—— 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

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」、「私たちをとりまくステークホルダー」について説明をいたします。



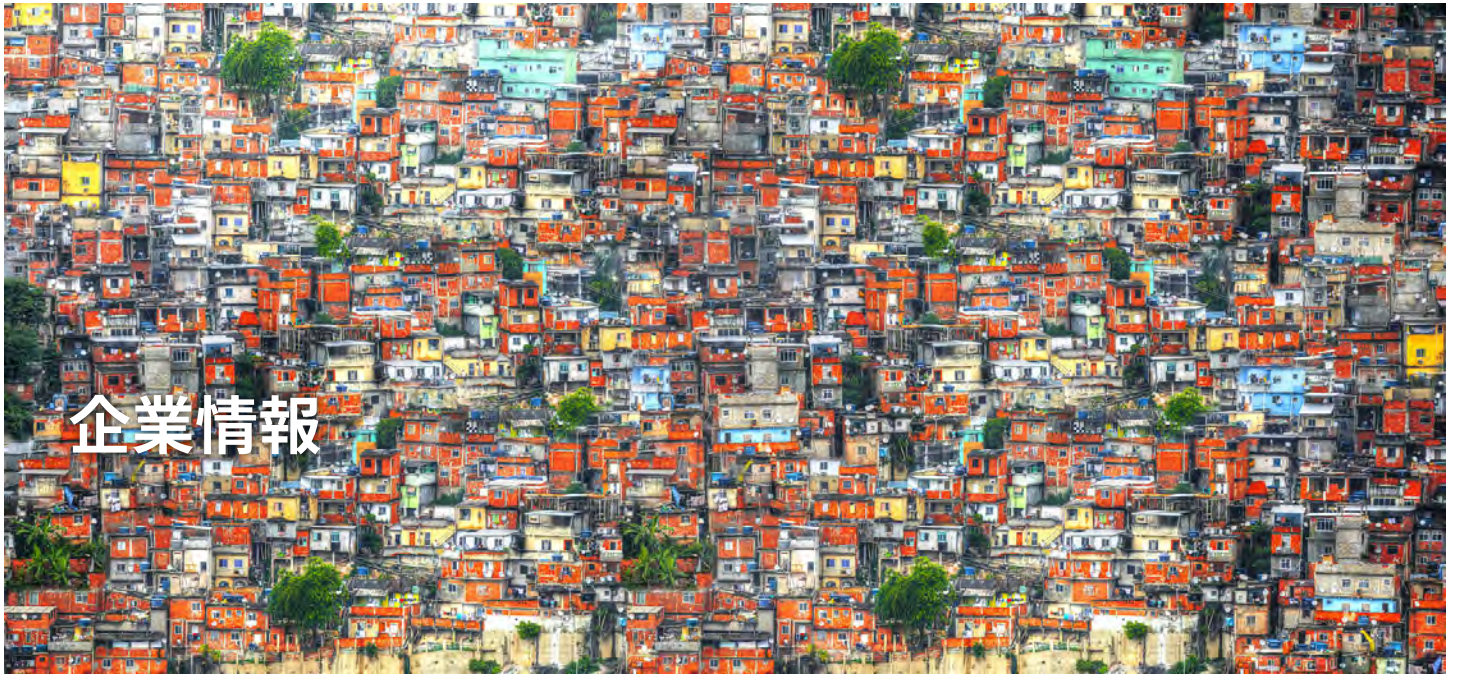
理念とビジョン



事業紹介



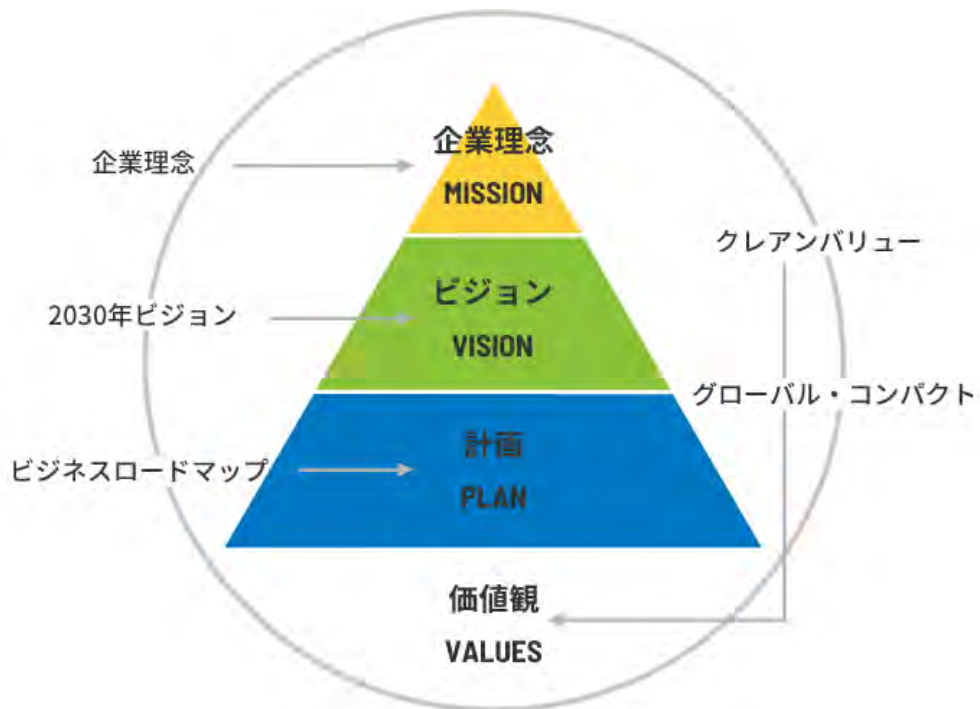
私たちをとりまくステークホルダー



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

ビジョン VISION

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。

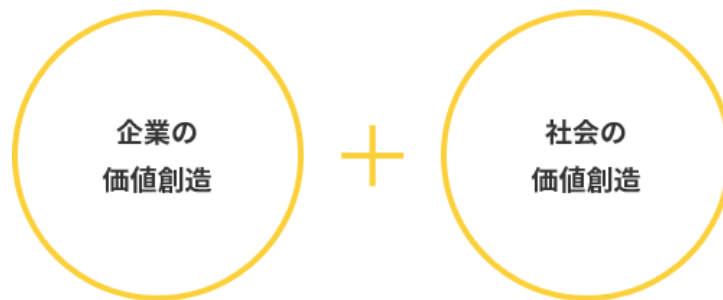


企業情報

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

クレー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。

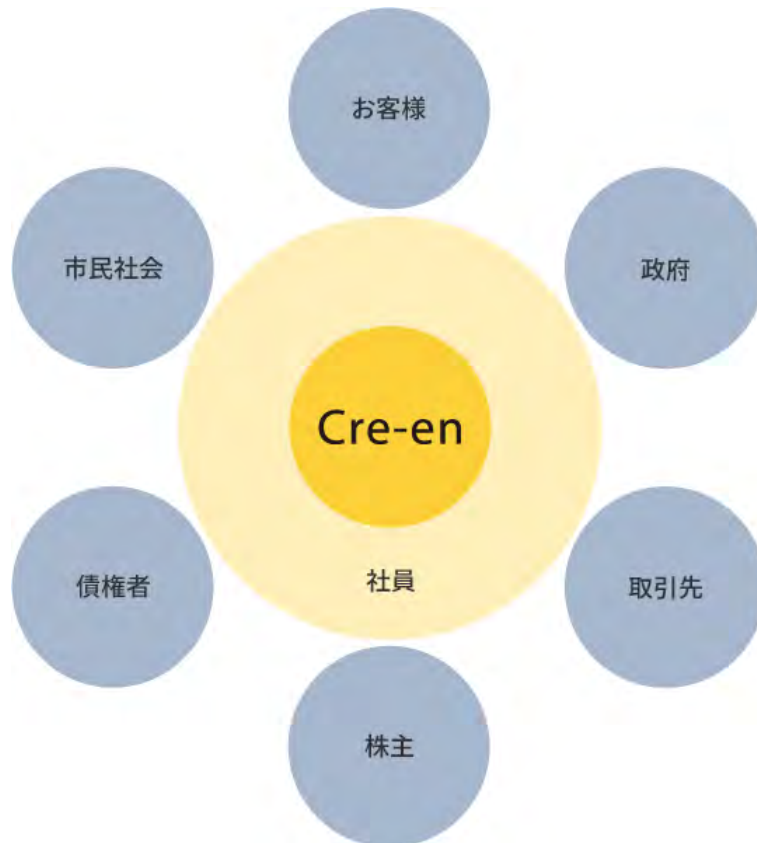


統合経営報告

統合経営報告

—— 私たちをと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。



ステークホルダーとのエンゲージメント

クレアンは、私たちをとりまくすべてのステークホルダーと様々な対話のチャンネルを開き、オープンな対話を行っています。2017年度は、ステークホルダーより提起された重要な項目および懸念はありませんでした。

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

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いただき、資金面について応援いただいています。

債権者（銀行）

私たちの事業の発展性を評価していただき、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。

ステークホルダー・エンゲージメントのチャネル

ステークホルダー	チャネルおよび回数	報告書制作プロセスの一環にとどまらない
お客様（企業）	サービス提供期間中ミーティング（随時）、顧客満足度調査（年1回）、顧客を一同に会したミーティング（年1回）	○
政府（中央政府、地方公共団体含む）	意見交換会（年数回）、テンポラリーに（随時）	○
取引先	業務委託期間中（随時）、ビジネスパートナーとの意見交換会（年1回/個別）	○
株主	株主総会（年1回）	○
債権者（銀行）	経営状況ヒアリング等（年数回）	○
市民社会	研修時（年12回）、テンポラリーに（随時）	○
社員	経営方針等発表会（年4回）、社長との対話会（年1回）、社員代表との意見交換会（随時）	○



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定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	クリー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・場所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

また、2030年ビジョンの策定と同時に、同じく2030年を年限とするSDGsの17のゴールのうち、クリーンとしてゴール12ならびにゴール17に対してコミットメントをしていくことを確認、決定しました。

■ ゴール12 つくる責任 つかう責任

つくる責任：「企業」、つかう責任：「市民」、のどちらも対象とする2030年ビジョンと親和性の高いゴール。また、気候変動（パリ協定）対応、サプライチェーン対応、CSVとも密接に関わり、統合経営支援を進める上で中核となるゴール

- 既存事業ドメインの重視は変えずに、適切な事業規模の拡大を視野に入れる
- 企業様向けに提供するサービスの中身については常に進化させていく
- 社会的影響力の大きい企業様を顧客対象とする



■ ゴール17 パートナーシップで目標を達成しよう

コミュニケーション、コンサルティングを通じて様々なステークホルダーを巻き込み行動変革を起こすこと（エンゲージメント力）・独自のネットワーク力を強みとするクリーンが注力するのに相応しいゴール

- 自前主義ではなく社外の志を同じくする人たちとネットワークを結びエンゲージメントを深めることで社会インパクトを生み出す
- クリーンはそのネットワークにおいて一つの重要で影響力のあるハブとなる



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

これらの統合マテリアリティに関連するGRIスタンダードの開示項目は、

401：雇用

402：労使関係

404：研修と教育

405：ダイバーシティと機会均等

418：顧客プライバシー

となります。



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、社会からの要請を検討、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。

中期経営計画の概要

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> <ol style="list-style-type: none">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>【組織側面】</p> <ol style="list-style-type: none">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
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への具体的なアクション）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。

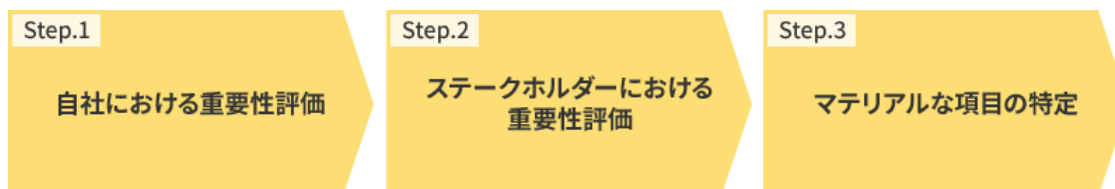
- ① 新研修制度の導入
- ② 事業部門間におけるシームレス化の推進
- ③ マーケティング業務の再編成
- ④ 新福利厚生制度の導入
- ⑤ 多様で自由な働き方実現に向けたハード、ソフトの導入

社会からの要請へのレスポンス

中期経営計画および統合マテリアリティ策定のために、社会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決めました。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 ダイバーシティと機会均等 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

マテリアルな項目とその該当範囲

マテリアルな項目	マテリアルである理由	該当範囲	組織のインパクトへの関与	マネジメント手法の有効性評価
401：雇用	コンサルティングという労働集約的な事業を継続していくために優れた人材の雇用を確保することは経営上重要な課題であり、また、ステークホルダーである社員に対するアンケートによって、最も関心が高い項目であったことから	組織内	直接的	統合マテリアリティ (3) KPI
402：労使関係	社員と良い関係性を保つことにより社員が能力を発揮できる環境を整えることは経営上重要な課題であり、また、ステークホルダーである社員に対するアンケートによって、最も関心が高い項目であったことから	組織内	直接的	統合マテリアリティ (2) KPI
404：研修と教育	社員の能力開発および組織力の強化はコンサルティング会社にとって経営上重要な課題であり、また、ステークホルダーである社員に対するアンケートによって、最も関心が高い項目であったことから	組織内	直接的	統合マテリアリティ (3) KPI
405：ダイバーシティと機会均等	社員の多様性を認め適正に評価することにより社員が能力を発揮できる環境を整えることは経営上重要な課題であり、また、ステークホルダーである社員に対するアンケートによって、最も関心が高い項目であったことから	組織内	直接的	統合マテリアリティ (3) KPI
418：顧客プライバシー	クライアント（顧客）企業の情報を守ることは事業上重要な課題であり、また、ステークホルダーであるクライアント（顧客）企業様から契約書上など直接の要請がある事項であることから	組織外	直接的	統合マテリアリティ (1) KPI



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統合経営マネジメント」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。

経営戦略に則って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りターンである「財務資本」および、その適切な投資によって獲得・整備された、「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、経営戦略、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



統合経営マネジメント体制



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 ——



統合（サステナビリティ）経営のカギとなる価値観の転換

株式会社クレアン 代表取締役
園田 綾子

若者たちの意識変革がイノベーションにつながり始めた

新しい令和の時代が幕を開けました。

日本も大きな潮目を迎えましたが、世界ではすでにSDGs元年（2015年）前後から、ミレニアル世代やZ世代と言われるデジタルネイティブのティーンエイジャーたちの未来に向けた胎動が起きています。

スウェーデンでは一人の高校生が、私たちの生存を脅かす地球温暖化対策について、「今すぐにアクションを起こさなければ、私たちが生きていく時代に地球の未来はない」とスクールストライキを呼びかけ、ソーシャルメディアを通じて、その波が世界中に広がっています。今年の3月15日の金曜日には、欧米を中心に世界120カ国、160万人以上の若者が未来のためのアクションを起こしています。

※ 参考サイト：<https://finders.me/articles.php?id=906>

また、昨年のフロリダ州の高校での銃乱射事件を生き延びた高校生たちの「私たちの命のための行進（March For Our Lives）」は全米各地に広がり、首都ワシントンには50万人以上の若者が集い、同じ悲しみを繰り返して欲しくないと銃規制を呼びかけました。香港、インドのムンバイ、アルゼンチンのブエノスアイレスなど世界中の市民団体が連帯を表明し、すでにその数は738にも上っています。

さらに世界で深刻な問題となっている海洋プラスチックゴミ問題。インドネシアのバリ島では、高校生の姉妹2人が、美しかったビーチに打ち上げられた鯨の死骸から大量のレジ袋が出てきたことにショックを受け、「大人が動かないなら自分たちが動こう！」とレジ袋廃絶を訴えてSNSで署名を集め、州知事と直談判を重ねました。その結果、州知事は2018年までにレジ袋撤廃の覚書を交わし、この「バイバイ プラスチック バックス」運動のニュースは世界中に大きな反響を与えています。

※参考サイト：<https://www.youtube.com/watch?v=P8GCjrDWWUM>

ユニークなアイデアとしては、トルコの子高生は、本来ならただ廃棄されるだけのバナナの皮からバイオプラスチックを製造することに成功し、米専門誌の科学賞を受賞しています。オランダでは、24歳の若き発明家がNPO「オーシャンクリーンアップ」を立ち上げ、100人以上の科学者やエンジニアと共に600mに及ぶU字型の海洋プラスチックゴミ収集機を開発。これまでに3500万ドル（約38億円）の資金を集めたというから驚きです。5年以内に太平洋ごみベルトのプラスチックごみの50%を回収することを目標にしているそうです。

※参考サイト：https://www3.nhk.or.jp/news/business_tokushu/2018_0927.html

もちろん日本でも、様々な兆しが見えてきました。

NASAでも不可能だった人工的なクモの糸の量産に成功した大学発のベンチャー起業家もいます。合成クモ糸繊維は、重さ当たりのタフネス（靱性）が鋼鉄の340倍もあり、自動車や航空機、建築素材などあらゆる産業での実用可能性が高まっています。また、湘南インターナショナルスクールの運営を中学2年生から始め、未来創造企業のCEOとなった女性起業家もいます。親子で一緒に学ぶ新しい形の共有コミュニティは、すでに全国8カ所に広がっています。

※参考サイト：<http://tedxkidschiyoda.com/speakers/1577/>

エネルギー分野では、廃棄されていた卵の膜を使って燃料電池の価格を大幅にコストダウンできる技術を開発したのは、鳥取の女子高専の学生たちでした。

※参考サイト：<https://irorio.jp/takumiurushidate/20160702/326803/>

企業に求められる今までにないビジネスモデル変革と価値観の転換

SDGsの序言にもあるように、今の世界を持続可能にトランスフォーム（変容）するためにはサステナブルイノベーションが不可欠です。ところが今までの古い価値観や経営学にとらわれたままだと、画期的なイノベーションは起こりません。イノベーション論で有名なアメリカハーバード大学のクレイトンクリステンセン教授の「イノベーションのジレンマ」にもあるように「短期的な金融市場の評価に囚われすぎると、利益や効率を優先し、将来の投資やイノベーションも後回しになってしまう」からです。

では今、いったい価値観にどんな変化がみられているのでしょうか。SDGsの17のゴールと169のターゲットの中には具体的な行動とその背景が明示されています。「大量生産・大量消費型のビジネスモデルから循環型経済（サーキュラーエコノミー）へ」「個人所有からシェアリングエコノミーへの転換へ」「GDP以外の持続可能で幸せの進捗を図る指標の開発」「グローバルなパートナーシップによるSDGsの実現」などが求められています。

これを生活者視点で読み替えると、「地球と共生した健康的でシンプルな暮らし方」への希求。ミレニアル世代、特にZ世代の価値観としては例えば、飽食をやめて無駄を省く。所有からシェアへ。物質的な豊かさから心の豊かさへ。そして、働き方も、ヒエラルキー構造ではなく、多様な働き型が選べる自立した個人の集まる組織へ。「誰一人取り残さない持続可能で幸せな社会」に向けて、こうした価値観をベースにしたビジネスモデルが生まれてくると期待しています。

次なるチャレンジは、未来社会のコレクティブ・インパクト

平成元年に創立したクレアン昨年8月に30周年を迎えました。クレアンをスタートした頃には、企業が率先して、女性の活躍支援や環境、社会課題解決を経営の中核に入れることは難関でしたが、当時の目標の第一段階は達成できたと感じています。長期的な価値向上のためにはSDGs（Sustainable Development Goals）を企業が推進することが社会常識となりつつあり、投資家もESG分野の未来財務を重視して企業を評価し始めています。

けれども、企業の取り組みをSDGsと単純に紐づけして今までの延長線上でビジネスを続けているだけでは、複雑に絡まりあった問題は解決できません。現在、クレアンのメイン業務では延べ700社以上のレポートを制作支援していますが、それと同時に2030年または2050年の超長期ビジョンの重要性やTCFD（気候変動関連財務情報開示タスクフォース＝The FSB Task Force on Climate-related Financial Disclosures）を経営層にも理解してもらい、地球の環境容量の中で、地球環境と社会と経済をバランスよく成り立たせる真の統合経営への転換を推進しています。クレアン設立時に本当にやりたかった社会変革の実現に近づきつつあります。また、ESGの中でも特に重要な評価項目となっている「人材」と「企業風土」改革も価値創造には必須という認識から、クレアンでは、未来ワークショップや未来シナリオ分析など、人材育成にも注力し、若者世代の巻き込みも促進しています。

同じ志をもつ素晴らしいスタッフとともに、「令和」の大きな時代の変化を先取りし、「輝く笑顔があふれる持続可能で幸せな未来社会創り」のためにサステナブルなチャレンジをこれからも続けていきます。社会課題を解決するためのアプローチとして近年注目されている「コレクティブ・インパクト」も応用し、企業、市民、政府、自治体、NPOなど様々な立場の方々とパートナーシップを強化しながら、SDGsのゴールに向かって大きな未来社会インパクトを起こしていきます。天命の続く限り・・・。



統合経営報告

統合経営報告

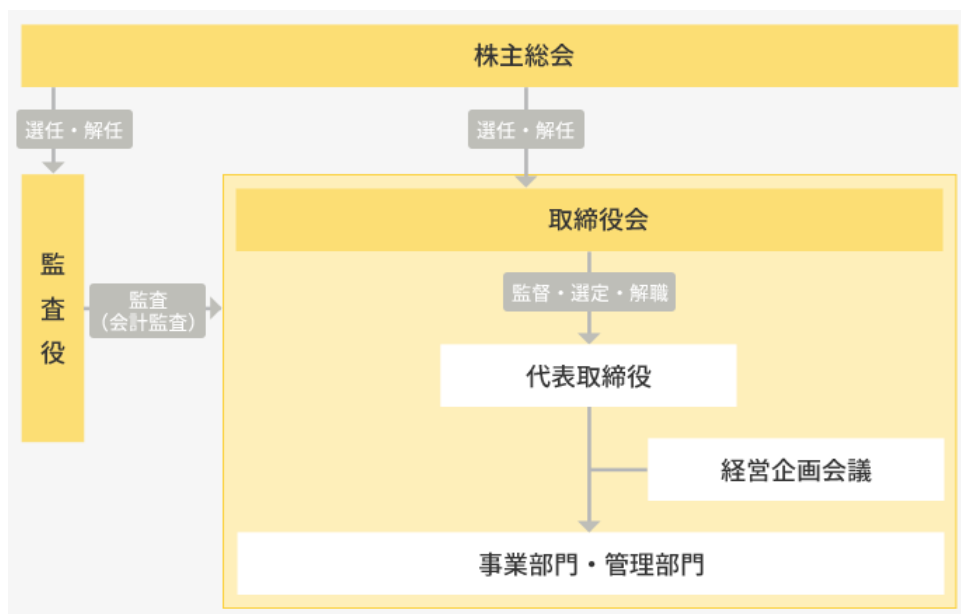
統合経営マネジメント体制

クレアンは中小企業における統合経営（CSR・CSV・SDGsへの取り組み）のベストプラクティスとなるよう、社内外に対して透明性の高いマネジメントを実践しています。

コーポレートガバナンス

取締役会は3名で構成され、法令・定款に従い、取締役会の決議事項とすることが定められている事項および経営に関する重要事項を決定し、代表取締役および経営企画会議メンバーにおける業務執行を監督しています。監査役は1名で構成され、会計監査を中心に、経営状況に関するヒアリングを行い、取締役の職務遂行の監査を行っています。

コーポレートガバナンス体制図



透明性の高いマネジメントの実行

当社は、各年度（2月1日～1月31日）の期初には、経営方針の発表、部門方針の発表、決算および予算の発表の機会を、また期中には半期の振り返り（7月末）の機会をつくり、全社員に対して経営成績および経営方針の伝達を行うとともに、全社員とディスカッションをする場を設けています（年4回）。このような機会を数多く開催することを通じて、経営方針への疑問点を解消し、共通理解を醸成することを目指しています。

また、役職がマネジャー以上のメンバーで構成される経営企画会議を月に2度開催し、（2030年ビジョンを念頭に置いた）中期経営計画、各年度計画に対する経営の進捗状況の共有を図り、統合経営（自社の価値創造と社会の価値創造）を進めるうえで、取るべき必要な施策に関するディスカッションを行っています。2時間30分の会議の後半1時間を、希望をすれば誰もが参加できる拡大経営企画会議として位置づけ、主に統合経営の価値を生み出すためのマーケティング戦略について議論を行っています。

上記とは別に、中期経営計画の策定時や、長期ビジョンの策定時には、社員の誰もが議論に参加できる機会を積極的に設けるなど、社員全員の経営に対する感度を高めることを通じて、自社のマネジメントのレベルを向上する好循環を生み出すことを目指しています。さらに、年に一度、社長との車座を開催し、経営者に対しても率直に意見を言うことのできる機会を設けています。

また、人事評価という観点では、360度評価を2014年度から導入し、マネジャーに対しても率直に意見を言うことのできる環境を整備しています。これはマネジャー側にとっても、部下に対して常に説明ができなければならないというよい意味での緊張感を生み、マネジャーとしての成長の機会になっています。



統合経営報告

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、ご紹介いたします。

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。2017年度は前年度に引き続き、顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立はありませんでした。

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、基本的な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

1. 顧客本位を追求したベストプラクティスの創造

2018年度目標	営業利益額：4,000万円	◎	9,376万円
2018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	○	
2018年度目標	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関する不服申立ゼロ	◎	

2. プロフェッショナル人材の育成と組織力の強化

2018年度目標	社員に対する人的資本分配額：2億1,903万円	◎	2億9,128万円
2018年度目標	1人あたり30時間以上の研修を受講する	○	

3.公平で安心して働き続けられる職場環境の整備

2018年度目標	職場環境整備のための投資額（IT投資含む）：1,041万円	△	849万円
2018年度目標	テレワーク取得日数：300日（10日/1人）	◎	333日
2018年度目標	有給休暇取得日数：330日（11日/1人）	◎	360日
2018年度目標	対象者の育児・介護休暇取得率および復職率100%	◎	100%
2018年度目標	女性管理職比率25%以上	◎	27%
2018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



統合経営報告

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



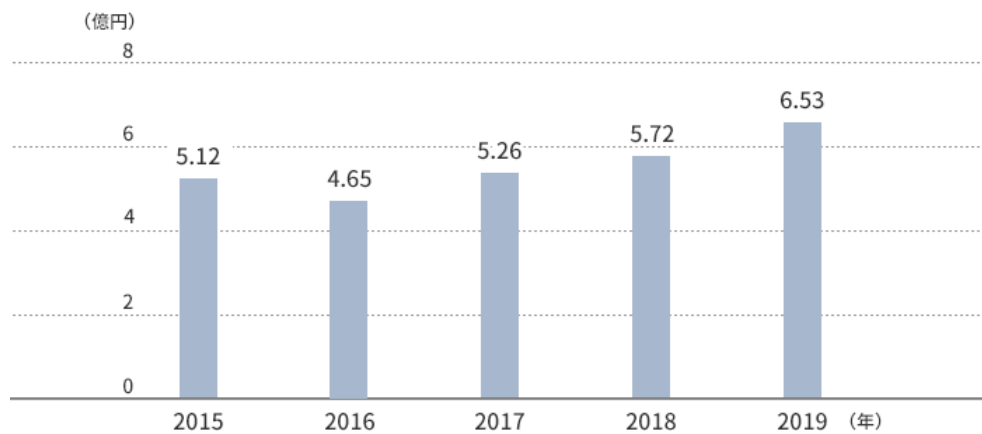
統合経営報告

経済報告

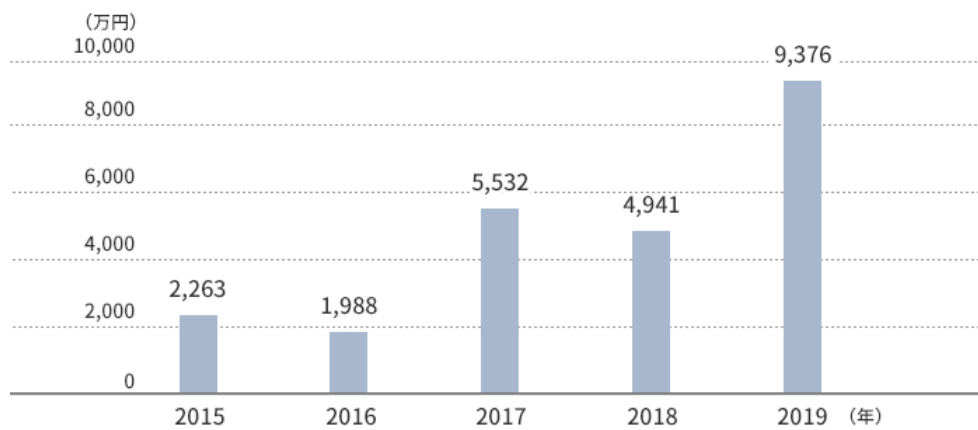
財務情報

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。

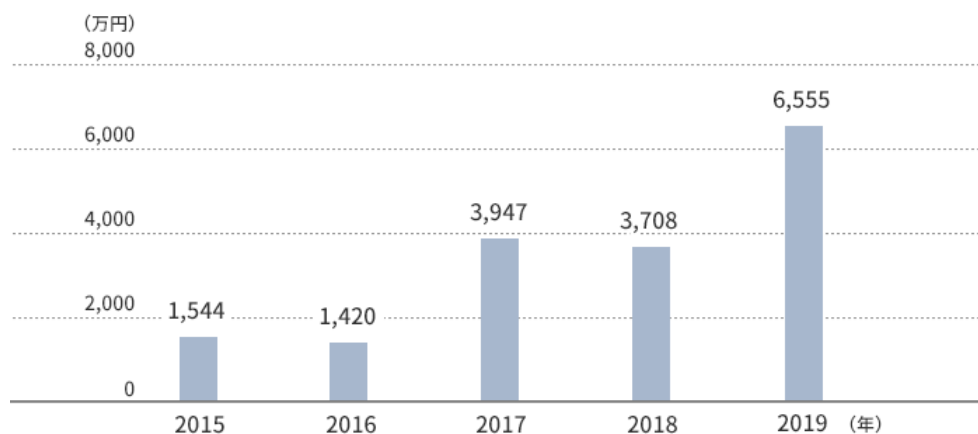
売上高推移（各1月期）



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 ——

クレアンの実業は、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

クレア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。

2018年度にクレア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556,559,070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、クレアンが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ます。

ステークホルダー	金額 (¥)	内訳
社員	291,283,373	給料手当、賞与、研修費等
取引先	170,013,945	売上原価
政府	29,559,497	法人税、事業税、租税公課等
市民社会	150,000	寄付金
債権者	0	支払利息

ステークホルダー	金額 (¥)	内訳
株主	65,552,255	当期純利益
合計	556,559,070	経済的価値



統合経営報告

社会報告



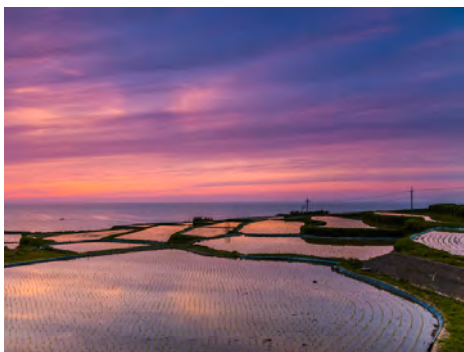
社員とのかかわり



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

クレア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。クレア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」「クレアンバリュー」を唱和しているほか、求める人財像を示しているクレア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、それがクレア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

持続可能な社会を実現するために活躍する人材、人が活きる職場環境をつくることを目的に、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レアンらしい職場環境づくりを進めています。中期経営計画において組織側面における目指す姿を掲げ、その実現に向けた重要施策を設定し、3年間のロードマップに基づいて経営企画会議において適時・適切に進捗管理、マネジメントを行っています。

安心して働き続けられる職場環境の整備

クレア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。社員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合には、従業員および従業員代表に対して、四週間前までに通知を行うこととしています。

人事関連統計情報について（2019年1月31日現在）

従業員数	32名
男女別従業員数	女性：16名、男性：16名（30歳未満2名、30～50歳22名、50歳超8名）
2018年度採用者数	女性：3名、男性：1名（30歳未満1名、30～50歳3名）
2018年度離職者数	男性：1名（30歳～50歳1名）
女性役員数	全役員数4名（50歳超4名）のうち女性1名
女性管理職数	全管理職数7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：5名 男性：1名）▪ 5年から10年未満：8名（女性：2名 男性：6名）▪ 10年以上：13名（女性：6名 男性：7名）
団体交渉協定対象人数・割合	25名（100%）
ダイバーシティに関する方針	有り ▶ ダイバーシティ方針はこちら

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。2018年度の有給休暇取得日数は360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。2018年度は23名が333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年間につき5日間を限度として特別休暇を利用できます。

2018年度は育児休暇を取得した社員は2名でした。また、育児短時間勤務を利用した社員は2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。2018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11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。

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。

制度の利用等について（2019年1月31日現在）

年間休日数	125日（夏季：3日 冬季：5日を含む）
有給休暇取得日数	360日
テレワーク取得日数	333日
育児休業取得者	2名
育児短時間勤務利用者	2名
介護休暇休業取得者	0名
年間平均労働時間	2,010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。また、予算の制約上一部上司の承認が必要になりますが、社外の研修プログラムに関しては原則自由に、できるだけ多くの機会を捉えて参加するよう社員全員に奨励しています。

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。全社員は年間24時間の必修研修を受けるとともに、新入社員は別途新入社員研修20時間、その他選択的にアクティブラーニング（社外において最大3日間まで）を受けるなどしています。

クレーン人財育成体系

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">▪ 社会課題（SDGs）研修▪ ロジカル・シンキング研修▪ ファシリテーション研修▪ 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">▪ 新入社員研修▪ 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

サステナビリティ経営関連の情報は、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

お客様満足度、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。お客様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：2018年12月～2019年2月中旬

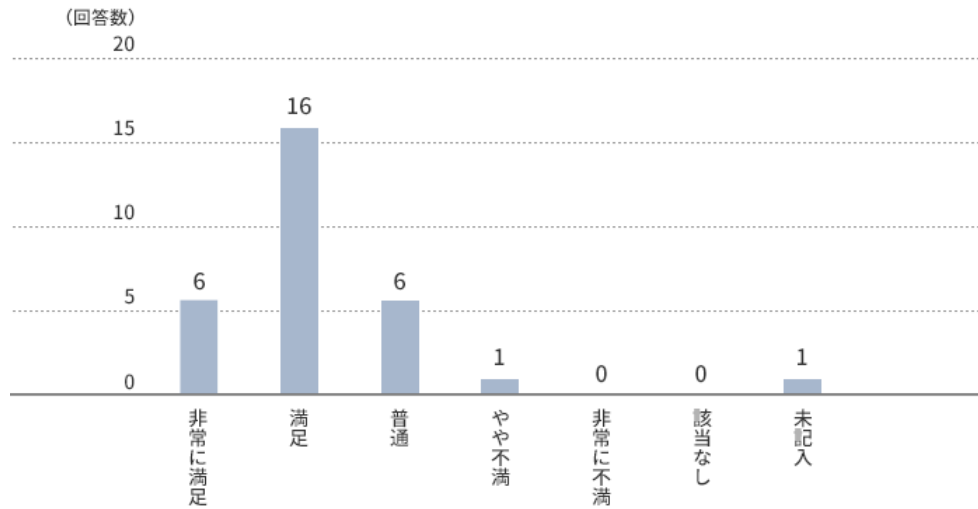
調査対象：主に報告書の企画制作をご支援したお客様

回答数：30社（※調査対象企業全37社）、回答率81%

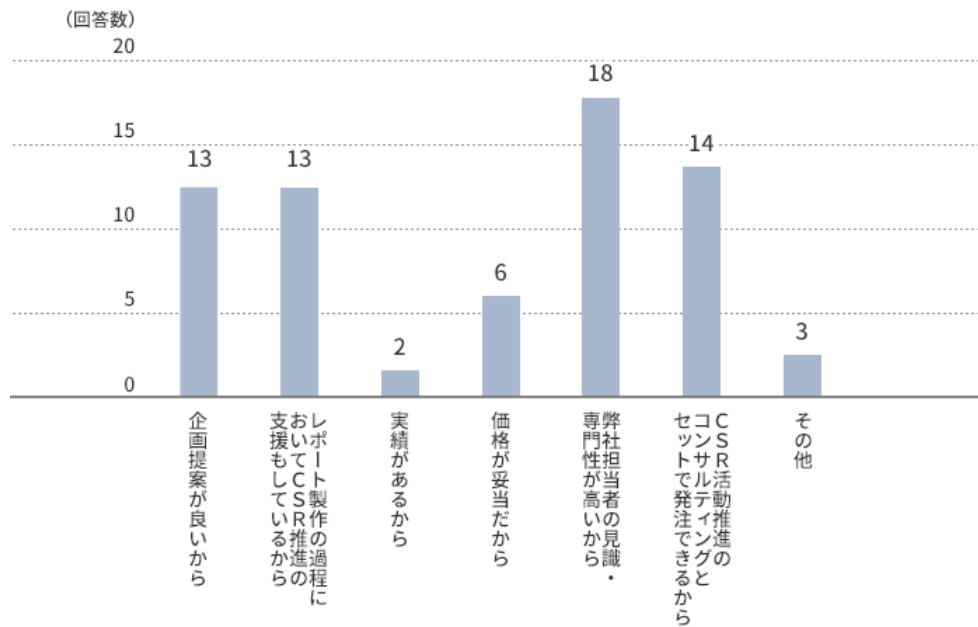
調査方法：報告書発行後、適宜、顧客満足度調査担当者より各企業のご担当者様へ調査を依頼。各ご担当者様がWEB上の記入フォームに従い回答

調査結果（主な項目の抜粋）

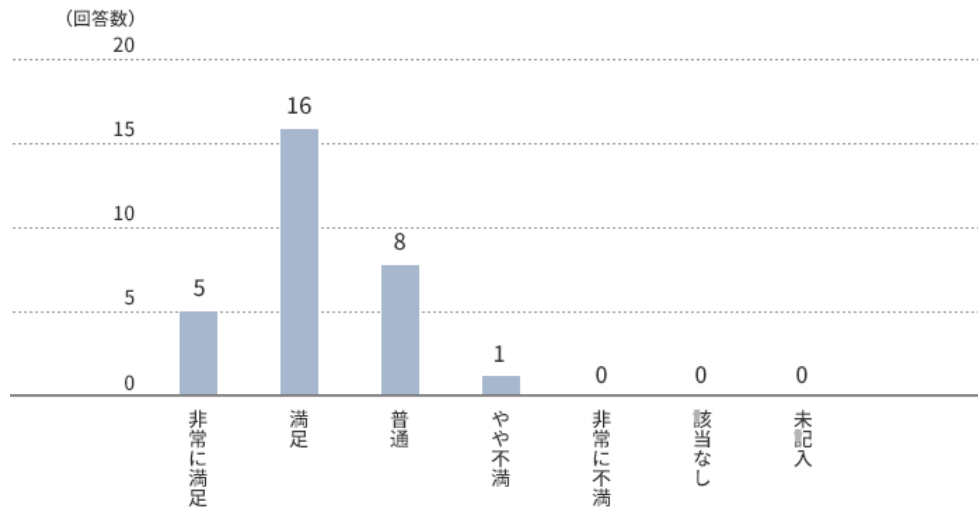
2018年度版レポート支援サービスへの総合評価



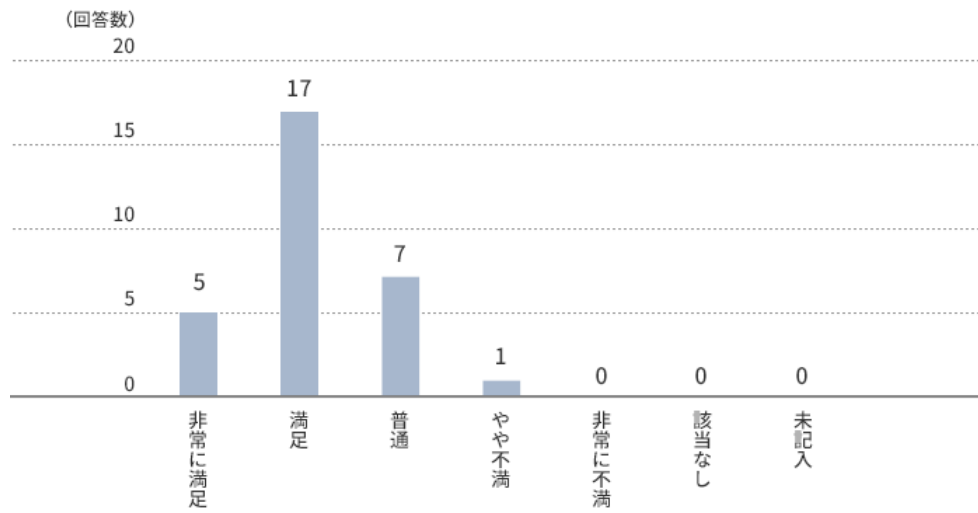
クレーンへの発注理由（複数回答可）



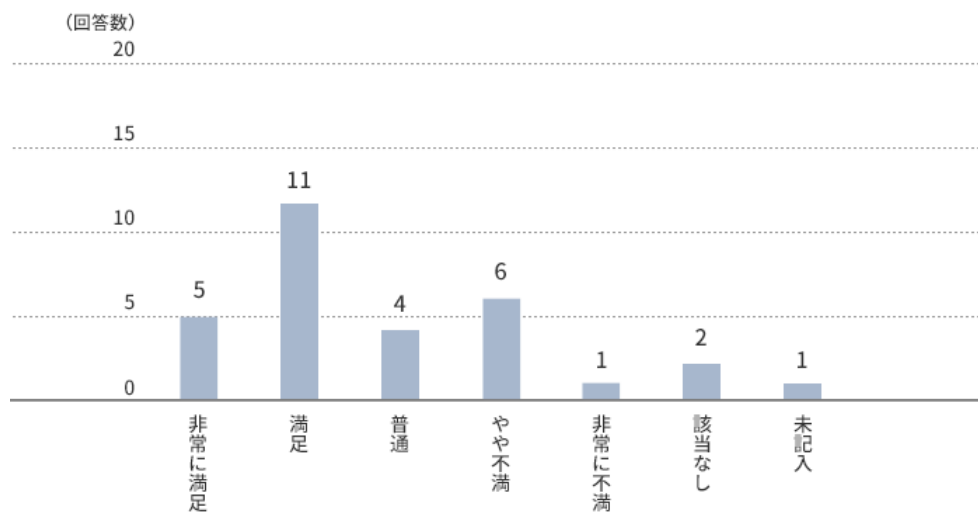
1. 企画（ダイアログなども含め全体企画）への満足度



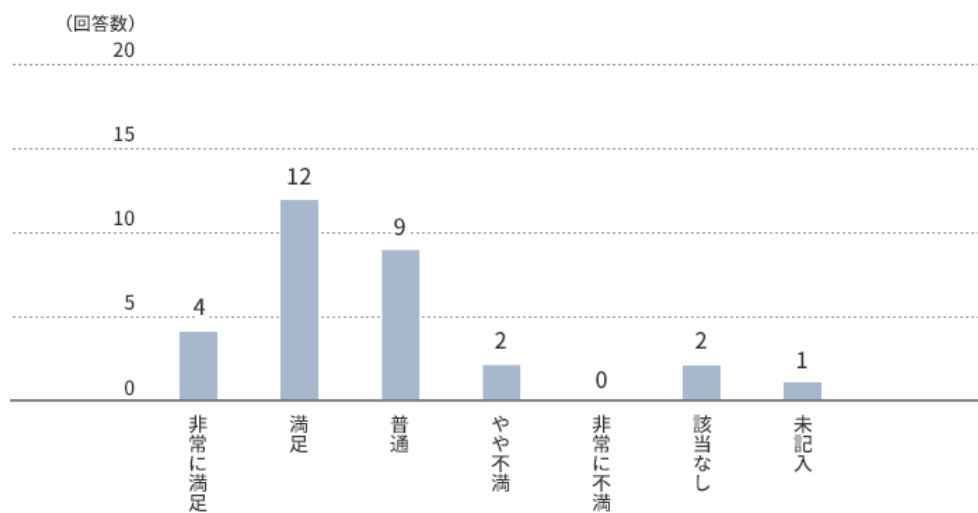
2. レポートの構成への満足度



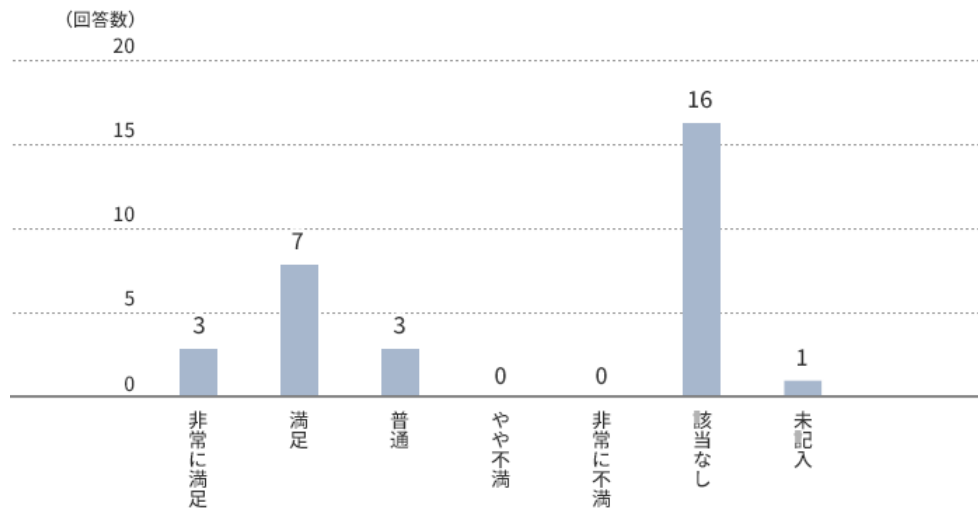
3. 原稿への満足度



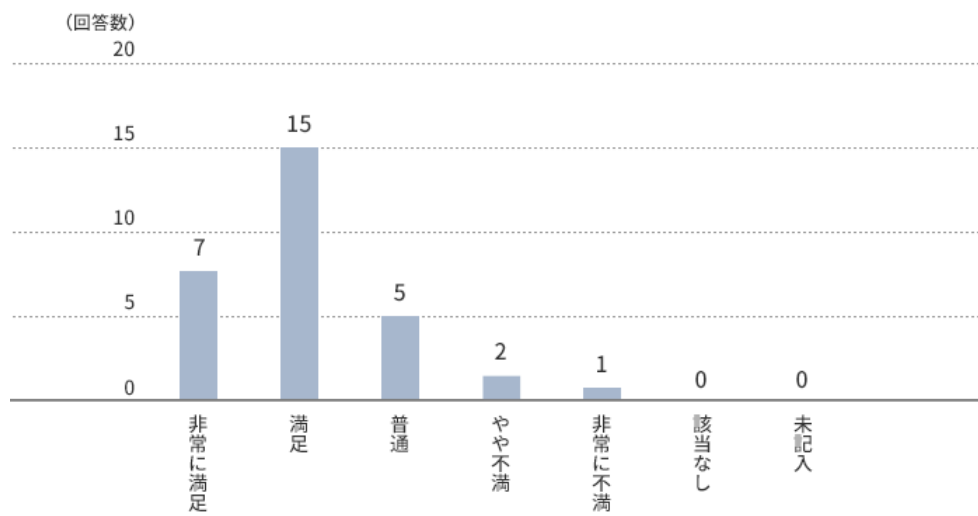
4. デザインへの満足度



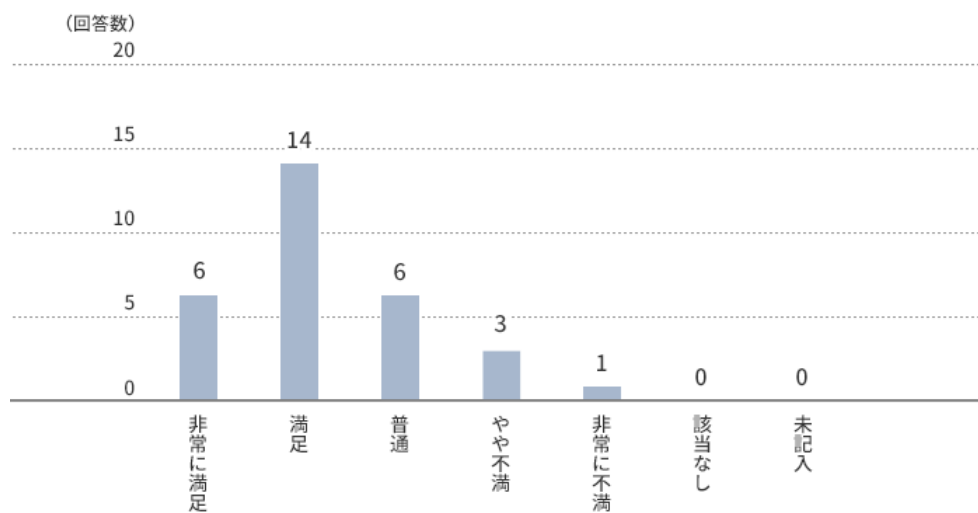
5. 印刷への満足度



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、“担当者の見識・専門性の高さ”“コンサルティングと一体となったCSRの推進”“企画提案力”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。一方で自社らしさをもっと追求したい、経営者への説得役を担ってほしいなど、さらなる期待・ご要望があることがわかりました。

いただ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。特に、「やや不満」「非常に不満」というご意見をいただいた支援内容については、品質会議において課題および対応を検討し、担当部署全体で改善できるようにマネジメントしています。

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

クレアンの実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。法人・個人を含め、取引先の総数は約100にのぼります。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ことも、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を支えられています。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、園田社長をはじめ何人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。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。



■ 「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

クレアンの実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実業市民活動を行っています。

また、「サステナビリティ日本フォーラム」や「日本サステナブル投資フォーラム（JSIF）」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。2018年度は、1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165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。

■ 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日本サステナブル投資フォーラム事務局に引き続き事務所を提供したほか、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会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。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



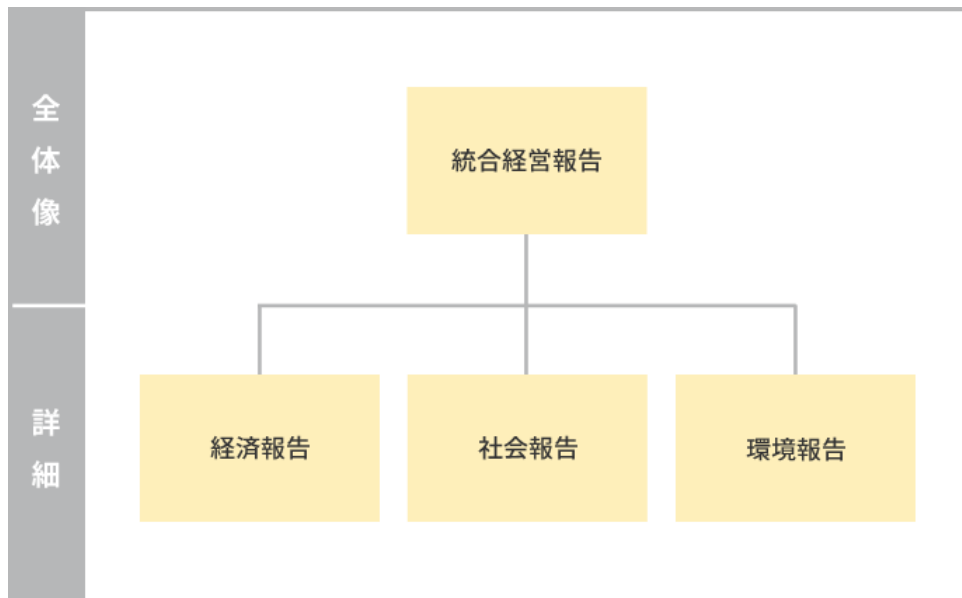


統合経営報告

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。

参考にした情報開示フレームワーク

この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core） オプションに準拠して作成されています。

報告期間

2018年2月1日～2019年1月31日

前回発行した報告書の日付

2018年5月31日

報告サイクル

一年に一度（毎年4～5月に発行予定）

報告書に関する質問の窓口

本報告書に関するお問い合わせはこちらまでお寄せください。

統合企画グループ

TEL：03-5423-6920

E-Mail：info@cre-en.jp



統合経営報告

GRIスタンダード内容索引

■ コア準拠に必要な情報開示事項
 ■ マテリアルな項目に紐づく事項の内、開示を選択した事項

GRIスタンダード	開示事項	ページ番号またはURL	省略	
GRI 101：基礎 2016				
一般開示事項				
102：一般開示事項（2016）	102-1	組織の名称	会社概要	
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	事業紹介	
	102-3	本社の所在地	会社概要	
	102-4	事業所の所在地	会社概要	
	102-5	所有形態および法人格	会社概要	
	102-6	参入市場	事業紹介	
	102-7	組織の規模	会社概要	
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	社員とのかかわり	
	102-9	サプライチェーン	取引先とのかかわり	
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	取引先とのかかわり	

GRIスタンダード	開示事項		ページ番号またはURL	省略
102：一般開示事項（2016）	102-11	予防原則または予防的アプローチ		該当せず（検討が必要な製品を開発していません）
	102-12	外部イニシアティブ	理念とビジョン	
	102-13	団体の会員資格	理念とビジョン	
	102-14	上級意思決定者の声明	トップコミットメント	
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会		
	102-16	価値観、理念、行動基準・規範	理念とビジョン	
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度		
	102-18	ガバナンス構造	コーポレートガバナンス	
	102-19	権限移譲		
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任		
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議		
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成		
	102-23	最高ガバナンス機関の議長		
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出		
	102-25	利益相反		
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割		
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見		
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価		
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント		
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性		
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー		
	102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割		
	102-33	重大な懸念事項の伝達		
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数		

GRIスタンダード	開示事項		ページ番号またはURL	省略
102：一般開示事項（2016）	102-35	報酬方針		
	102-36	報酬の決定プロセス		
	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与		
	102-38	年間報酬総額の比率		
	102-39	年間報酬総額比率の増加率		
	102-40	ステークホルダー・グループのリスト	私たちがとりまくステークホルダー	
	102-41	団体交渉協定	社員とのかかわり	
	102-42	ステークホルダーの特定および選定	私たちがとりまくステークホルダー	
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	私たちがとりまくステークホルダー	
	102-44	提起された重要な項目および懸念	私たちがとりまくステークホルダー	
	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体		該当せず（連結対象事業体はありません）
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	社会からの要請へのレスポンス	
	102-47	マテリアルな項目のリスト	社会からの要請へのレスポンス	
	102-48	情報の再記述		該当せず（再記述した内容はありません）
	102-49	報告における変更		該当せず（重大な変更はありません）
	102-50	報告期間	編集方針	
	102-51	前回発行した報告書の日付	編集方針	
	102-52	報告サイクル	編集方針	
	102-53	報告書に関する質問の窓口	編集方針	
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	編集方針	
102-55	GRI内容索引	GRI内容索引		

GRIスタンダード	開示事項		ページ番号またはURL	省略
102：一般開示事項（2016）	102-56	外部保証		情報が入手困難 （費用対効果を 検討した結果）
マテリアルな項目				
103：マネジメント手法 （2016）	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	社員とのかかわり	
	103-2	マネジメント手法とその要素	社員とのかかわり	
	103-3	マネジメント手法の評価	社員とのかかわり	
201：経済パフォーマンス （2016）	201-1	創出、分配した直接的経済価値	ステークホルダーと の経済的関係	
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会		
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度		
	201-4	政府から受けた資金援助		
202：地域経済での存在感 （2016）	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）		
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合		
203：間接的な経済的インパクト （2016）	203-1	インフラ投資および支援サービス		
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト		
204：調達慣行（2016）	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	ステークホルダーと の経済的関係	
205：腐敗防止（2016）	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所		
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修		
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置		
206：反競争的行為（2016）	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置		
301：原材料（2016）	301-1	使用原材料の重量または体積	環境報告	
	301-2	使用したリサイクル材料		
	301-3	再生利用された製品と梱包材		
302：エネルギー（2016）	302-1	組織内のエネルギー消費量		
	302-2	組織外のエネルギー消費量		
	302-3	エネルギー原単位		

GRIスタンダード	開示事項		ページ番号またはURL	省略
302：エネルギー（2016）	302-4	エネルギー消費量の削減		
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減		
303：水（2016）	303-1	水源別の取水量		
	303-2	取水によって著しい影響を受ける水源		
	303-3	リサイクル・リユースした水		
304：生物多様性（2016）	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト		
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト		
	304-3	生息地の保護・復元		
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種		
305：大気への排出（2016）	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）		
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）		
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）		
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位		
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減		
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量		
	305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物		
306：排水および廃棄物（2016）	306-1	排水の水質および排出先		
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物		
	306-3	重大な漏出		
	306-4	有害廃棄物の輸送		
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域		
307：環境コンプライアンス（2016）	307-1	環境法規制の違反		
308：サプライヤーの環境面のアセスメント（2016）	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー		

GRIスタンダード	開示事項		ページ番号またはURL	省略
308：サプライヤーの環境面のアセスメント（2016）	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置		
401：雇用（2016）	401-1	従業員の新規雇用と離職	社員とのかかわり	
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当		
	401-3	育児休暇	社員とのかかわり	
402：労使関係（2016）	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	社員とのかかわり	
403：労働安全衛生（2016）	403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加		
	403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数		
	403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者		
	403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項		
404：研修と教育（2016）	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	社員とのかかわり	
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	社員とのかかわり	
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合		
405：ダイバーシティと機会均等（2016）	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	社員とのかかわり	
	405-2	基本給と報酬総額の男女比		
406：非差別（2016）	406-1	差別事例と実施した救済措置		
407：結社の自由と団体交渉（2016）	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー		
408：児童労働（2016）	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー		
409：強制労働（2016）	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー		
410：保安慣行（2016）	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員		
411：先住民族の権利（2016）	411-1	先住民族の権利を侵害した事例		
412：人権アセスメント（2016）	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所		
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修		

GRIスタンダード	開示事項		ページ番号またはURL	省略
412：人権アセスメント (2016)	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約		
413：地域コミュニティ (2016)	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所		
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所		
414：サプライヤーの社会面のアセスメント (2016)	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー		
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置		
415：公共政策 (2016)	415-1	政治献金		
416：顧客の安全衛生 (2016)	416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価		
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例		
417：マーケティングとラベリング (2016)	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項		
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例		
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例		
418：顧客プライバシー (2016)	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	リスクマネジメント・コンプライアンス	
419：社会経済面のコンプライアンス (2016)	419-1	社会経済分野の法規制違反		