学生と共につくり、学生と共に考える。



## Nissei Ebloinc. SUSTAINABILITY REPORT 2019

2019.1.1 > 2019.12.31



## 質の高い教育を支援し、働きがいも経済成長も実現。 パートナーシップで成長する社会貢献。

学生の就活においてその後、早期の離職につながるミスマッチは「労働条件」「人間関係」「仕事内容」が要因と言われます。早期離職の善悪 については個別の事情もあり、一概に言及できません。しかし、企業において、学生自身にとって、さらに社会にあっても、その

デメリットも依然大きいと言えます。2010年、リーマンショック後の就活氷河期。このミスマッチの一因を私たち

の本業であるコミュニケーション課題と捉え、取り組んできました。学生と社員による今までにない

目指す。ニッセイエブロは本業を通 じて社会的価値と経済的価値の同時

コミュニケーションの機会を創出し、ニッセイエブロらしく持続可能な社会の実現を

創造に向けた基盤づくりをスタートしました。

NISSEI Eblo

学生視点:

就職活動に活かす





# Resilience

レジリエンス = しなやかな強さを知る

広告代理店である私たちは、本業を「機会の提供」として当社のCSRレポートの協働企画・制作プロ ジェクトを毎年、実施してきました。その中で学生は社会人基礎力を身に着け、「しなやかな強さ(レジ リエンス)」を知り、就業体験を通して大きな自信を持つことを可能にします。

社会人になる上でのレジリエンスとは・・・

何事も「ポジティブ」な自己肯定感

一喜一憂に「ブレない」**マインド** 

相手の違いを受容する「コミュニケーション」



ステークホルダー視点(社 員、学生): 産学連携で取り組む



企業視点: 働き方改革を進める



# Decent Work

ディーセントワーク = 働きがいある人間らしい仕事を目指す

当社への通学型授業である協働企画・制作プロジェクトで学生は当社の役員をはじめ、社員等にイン タビューを実行します。当社が若者の望む職場環境、将来に向けたキャリアについての考えを知るこ とは、働き方改革への「健全な外圧」となっています。

学生が望むディーセントワークとは・・・

不利な立場に置かれて働く人々をなくす

安全かつ健康的に働ける職場の確保

家庭生活と職業生活が両立できる環境

## SUSTAINABLE GOALS DEVELOPMENT

























エンゲージメント = それぞれ個人と組織 が一体となり、双方の成長に貢献しあう

コミュニケーションを事業領域とする当社は、日進月 歩の技術革新に対して常に新たな手法やツールを 考えていかねば、持続可能な企業にはなりえません。したがって次世代の若者の斬新な考え方や鋭い感 性を受け入れて、新事業、新サービスに活かしていくパートナーシップが必要と考えています。

エンゲージメントを進める効果・・

オープンイノベーションの具現

社内コミュニケーションの最適化

個々の労働生産性を向上

02 Nissei Ebloinc, SUSTAINABILITY REPORT 2019

## 産学連携で共に歩んできた10年、そしてこれからの未来。

令和の新元号に合わせ新社長に就任した、ニッ セイエブロ株式会社 代表取締役社長 亀田耕平と、 本プロジェクトが立ち上がった当初よりご尽力いただいて いる武蔵野大学 矢内秋生 名誉教授に対談いただきました。

## 新しい機会の提供が 若者の新たなポテンシャルを拓く

亀田:広告代理店であるニッセイエブロ株式会社と教育の最 高学府である武蔵野大学が協働して創ってきた、当社CSRレ ポートの企画・制作が2019年で10年を迎えました。

まず、10年間持続してきたこのプログラムについて大学・学 生のご感想をお聞かせください。

矢内: 新しい時代の幕開けに新社長のご就任おめでとうござ います。私も約35年以上、大学の教育現場で学生を見てきま した。これまで時代のトレンドとともに学生も大きく変わって きました。特に20歳前の学生が20歳を越えていかに変容す るかを実感しています。

教育現場ではどうしても大学が望んでいる方向に合った学 生を評価しがちな面もあります。しかし、むしろそれとは違 い、飛び跳ねているような個性ある学生がこのプログラムを 通して変容し、活躍している姿を多くみて驚いています。特に プログラムに参加する前と後の変化は見違える程です。結 局、大学はまだ若い人の一面しか見切れていないと強く感じ ました。学生達は一般的なインターンシップと違って実社会 に働いている人を目の前にして、例えば、経営層や管理職、一 般社員の方へ取材したり、一緒になってCSRレポートを企画・ 制作する体験を持つことができます。これは学生にとって、と ても貴重な機会と思っています。成長という点ではバランス の取れた若者に光を当てた機会を提供頂いていると感謝し ています。



ニッセイエブロ株式会社 代表取締役社長



**矢内秋生** £



## 中小企業の強みを活かすSDGsへ

亀田:私たちのような中小企業では多くの経営者より「CSRや SDGsはリソース(人、実績、資金)に余裕がある大企業でな いとできない」等といった声を聞くことが少なくありません。 私たちも決してそれらに割くリソースが潤沢な会社とは言え ません。むしろ、だからこそ学生の力を借りて前に進めようと 考え、持続してきました。それが学生にとっての教育的効果 があれば、Win\_Winです。結果、社員のモチベーション向上 や学生が社会人基礎力を身につける上でも双方に有益なも のとなってきています。

矢内:私は大企業より中堅・中小企業の方が、このSDGsを経 営に活かせると思っています。17のゴールすべてに取り組も うと総花的になりがちですが、小さなコミュニティの方が ターゲットを絞った取り組みで分かりやすいし、進んだところ まで行けている成功事例も多いと思っています。また近年、 事業をベトナムへ展開されている点も期待しています。大企 業では目が行き届かない部分をフォローできるような先駆 的なものにして欲しいと願っています。その意味でも色々な 専攻の学生、他大学の学生がこのプロジェクトに参加してほ しいですね。

**亀田**: ありがとうございます。レポートを協働で企画制作して きたこの10年をベースにSDGs、CSRに限らず、貴大学学生と ニッセイエブロとのさらなる強いパートナーシップが構築さ れることを願っています。それが学生のキャリア支援に貢献 でき、当社のビジネスに新たな差別化が可能となる共有価 値を創造できればと考えています。

その関係の中で、お互いが普通にすべきことを実行し、成長 し続けるならば、それ自体がSDGsの理念を具現することに つながっていくものと思っています。

本日はありがとうございました。



ワークライフバランス憲章、認知が一般化

2008 平成20年

リーマンショック直後、就職氷河期が再来

東日本大震災発生、社会貢献の意識が高揚

厚労省、ブラック企業を定義。調査対策を実施

2013 平成25年

2016 平成28年

持続可能な社会実現へ。東京五輪が開催予定

2019 令和元年



2010 平成22年

国連グローバル・コンパク CSR報告書「Eblo Report」 創刊。学生と協働企画し、

SUSTAINABLE PLATFORM,

オープン・イノベーション のNPO設立(旧サステナ ビリティ創造研究学会;現 在のサステナブル・プラッ



持続可能な開発目標 (SDGs)の発効



ルド・スタディーズ (诵学型) に採用

Next 2020 -

04 Nissei Ebloinc. SUSTAINABILITY REPORT 2019

学生との協議の中で2020年「東京オリンピック・パラリンピック」を迎えるにあたり、私たちも又、お互いの違いを尊重し、多様性を活かしながら、共に成長し続ける中小企業を目指す意味で本年の編集テーマと決めました。

# DIVERSITY INCLUSION

2020

社員がお互いを認めて活かしあいながら 一体化を目指していく会社になろう

2020年に向けて今号では、エブロの持続可能性におけるマテリアリティ(重要課題)に「社員高齢化への施策:若手を育成する文化の醸成」「事業のイノベーション:革新的行動を創造する社風」を特定し、取り組んできました。署名しているグローバル・コンパクトの4分野より取り組みについてアプローチし、そこから抽出された課題群は私たちの本業であるコミュニケーションで解決します。

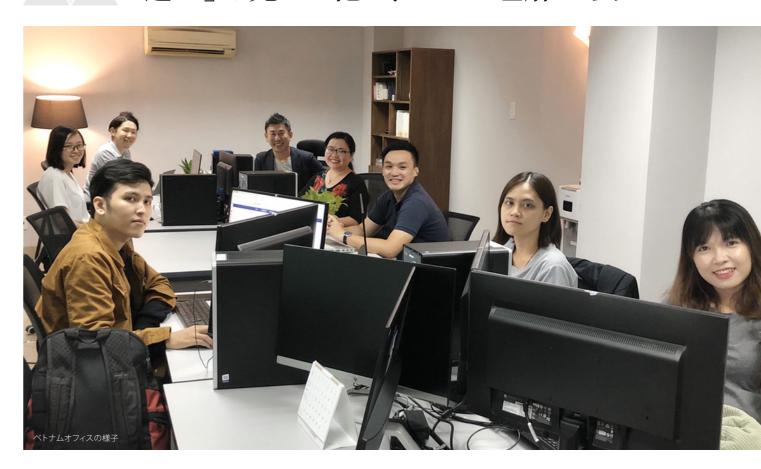




## 人権 Diversity

#### 多様性を強みにするための自己開示、他者理解

## 「違い」を見える化し、互いに理解しあう



現在(2020.1.1現在)、当社は業務拡大の中、新しいメンバーの採用を拡大しています。全社員の5人に1人がこの1年に入社している割合になっています。よって世代間のコミュニケーションが重要な課題です。又、ベトナム法人の設立により海外社員の仲間も増えています。この社員における多様化傾向は今後も増していく流れであり、ダイバーシティ・インクルージョンは重要なテーマと言えます。

- ・ベトナム法人の設立、現地での社員採用
- ・全社員対象の月例勉強会を開始
- ・武蔵野大学よりインターン生受入
- ・イベントによる社内交流機会の拡大 他









学生まとめ 佐藤光/経営学科3年、北川七海・若林愛佳/環境システム学科2年

多様性を理解するために分かりやすい視点より、街頭での外国人インタビューやニッセイエブロベトナムの現地外国人社員へヒアリングを行いました。海外の方は「日本人は一般的にあまり話をしない」「言葉の違いはあっても多様な相手にもっと自分から積極的にコミュニケーションをとってほしい」との印象を持っておられました。違いから学び、違いを活かして新しい価値を創るには職場環境の整備等の外的な要因も重要ですが、個々の内面的な意識改革もさらに重要であると思いました。その意味でも自分発の意見や提案を行うことが私たちには必要と考えました。

06 | Nissei Ebloinc SUSTAINABILITY REPORT 2019

**DIVERSITY INCLUSION 2020** 

働き方の多様性により業務効率化を推進



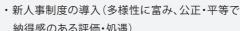


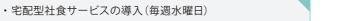


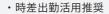
## 働きがいに応じた共通価値を創り出す



2018年10月の移転により、以前の3フロアからワンフロアになって 労働環境は大きく変わりました。社内調査では約8割の社員が以前よ りコミュニケーションがとりやすくなったと感じています。そこで学生 により「あなたは働く時、何を優先に考えますか?」との問いで社内ア ンケートを実施しました。「One Eblo」のチームを具現する上で、個々人 の異なる働きがいや感じている働きやすさを共有し続けることが必 要と考えました。

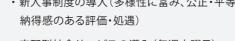






・社内スペース有効活用 他









もともとは制作工程に関連する環境負荷(再生紙や植物性インク等) の低減やオフィスでの紙・ゴミ・電気使用料削減が取り組みの定番に なっていました。その後、環境配慮より環境貢献をテーマとした新規 案件の提案等、営業活動に関連する目標管理も実施してきましたが、 全社共通のテーマにはなり得ませんでした。2020年を視野に入れた 昨年にテレワークやフリーアドレスといった「働き方改革」による効 率化が環境負荷低減の共通目標になるものと考え、実現に向けたイ ンフラ整備が行われています。

異なった働き方のパフォーマンスを分析する

・テレワーク、フリーアドレス導入の現状把握



・インフラ整備(個人PCをノートPCへ刷新)

・無線LANの敷設・強化 他

学生まとめ 新井雄登/環境システム学科3年

社内コミュニケーションがよくなったと多くの方が言われていることはイコール「多くの方が働きやすく なった」と理解してよいのか?個々人が働きがいで優先していることについて着眼しました。アンケートは ①社内の雰囲気(上司との関係など)②仕事に集中できる職場環境、③残業の有無、④家庭の事情や育 児による休暇の取りやすさ、⑤収入、の選択肢より優先順位をご回答いただきました。男性社員は「仕事 に集中できる職場環境」「収入」に働きがいを感じ、女性社員は「社内の雰囲気」「残業の有無」を重視して いることがわかりました。その結果を踏まえて、4名の皆様にインタビューをしました。今後、2020年から は代表の方でワークエンゲージメントの研修を行うと聞いており楽しみです。



環境 Life cycle

学生まとめ 越森友香・大山友加里/環境システム学科2年

テレワークやフリーアドレスについて不便になるといった意見もSkypeなどの新たなコミュニケーション の活用により、ある程度は解決できそうとのポジティブな意見もありました。やはり、基本は対面する コミュニケーションが大切であり、その為にはSFA(社内情報共有グループウェア)等で社員間の情報共 有も有効なものになっていることを知りました。その他、最近は朝早く出勤し、夕方には退社する時差出 勤の方も増えていると聞いています。フレックスタイムの導入などは皆さんが高く要望されていました。 多様な働き方の方法は運用次第で労働生産性の向上も見込まれ、同時に環境負荷の低減が可能となる ものとして、実現が期待されます。



腐敗防止 Compliance

多様性を推進する制度・ルールでマネジメント



## リスクを機会に転換させる



ダイバーシティ・インクルージョンに向けて多様性を阻害 し、分断を生まない社内コミュニケーションを再構築が一 層求められます。社内にあっても「誰も置き去りにしない」 コミュニケーション、社員一人ひとりが抱えている要望や 意見について相談しやすい環境づくりを心がけています。 又、このレポート制作の際、大学生という第三者の目線を 取り入れることが一つのリスクマネジメントとしても考え られます。このプロジェクトの実施が社員の気づき等に有 効な機会となっています。





- ・リスクマネジメント会議 (ISMS) の月例化
- ・社内情報共有(社内広報)の改善課題検討
- ・学生、大学との連携強化
- ・社内コミュニケーション、社内の情報格差是正 他



学生まとめ 波多野楓/環境システム学科3年

社内コミュニケーションと社員満足度の向上がリスクを機会にしていくポイントであると思いました。い くつかの社内コミュニケーション施策を提案しました(社内イベント、横断的なブレスト、社内面談の機会 の増大等)。社員の声が経営層に届く制度もフィードバックのコミュニケーションがなくては多くの意見 は活かせません。又、「知らない」ことは新たなリスクを生んでしまう部分もあるかと思われます。よってま ずはやってみないと、どんな結果になるのかは分からないことも多いので、各課題に対するPDCAを持続 させるためのルール順守は重要であると思いました。



08 Nissei Ebloinc. SUSTAINABILITY REPORT 2019

## ニッセイエブロ株式会社、広報室、学生局。

学生とのパートナーシップによる協働企画によりCSRメディアを制作する。 それを通じて社内外のコミュニケーションを活性化し、エブロ持続可能性の基盤を確立する。

> この10年間で55名の学生が参加しました。今号は学生が取り組む 姿をムービーで発信します。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ご評価の声を頂いています。今 号より武蔵野大学の授業であるフィールド・スタディーズ(通学型) として実施されています。



今回の取材・撮影の様子

※「広報室 学生局。」は、正規の組織ではありません。当社の仮想的な部署名を模したプロジェクト名です。



ニッセイエブロ株式会社 | 〒105-0003 東京都港区西新橋1-18-17 明産西新橋ビル | TEL 03-5157-1271[代表] | www.eblo.co.jp

【広報PR、広告宣伝、販売促進】企画・編集・デザイン・総合印刷、イベント・展示会等、企画運営、Web企画制作・システム開発、映像企画制作、文書管理・情報管理 【エージェントサービス】労働者派遣事業(許可番号:派 13-306707)、有料職業紹介事業(許可番号:13-ユ-307932)

## 学生 OB が振り返る「私の就活と、このプロジェクト」



自信をもってPRできた

環境システム学科 2013年卒 第2期生リーダー 高木 健さん

面接やエントリーシートを書く際に自身の活動の 裏付けになるものがこうして成果物という目に見え る形で残せたことが大きいと思う。だからこそ自信 をもって企業に自分をPR出来たと思っています。



身につく社会人基礎力

環境システム学科 2013年卒 第3期生リーダー 石川 勝也さん

社会人経験を持つ就活生も多く、学生の合格者数 は少ない現状だった。しかし、このプロジェクトで 培った社会人基礎力により対等に戦うことが出来、 内定を頂けたと思う。

### エブロTVにて動画配信中!

詳しいインタビュー内容はこちら



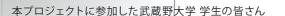


#### 学生主体の役割で

環境システム学科 4年 第9期生リーダー 吉田 燎平さん (来春志望企業入社)

大学の授業や一般的なインターンシップとは異な り学生が主体で役割や責任が与えられていること が魅力的なプログラムでした。就活での他学生と 差別化に有効でした。

## 編集後記





#### A 佐藤 光 経営学科3年

今回のプロジェクトでは、自分だけ学部が 異なり、知識もない状態での参加で不安で したが、プロジェクトを終えてみて、本当に やって良かったと思いました。企業の方と 関わることで、視野も広がり、自分自身の成 長につながりました。

#### **E 若林 愛佳** 環境システム学科 2年

このプロジェクトを終えた今、学んだことや 得たものは予想以上に多く、環境のこと以 外にも、人として大切なことや今後社会に 出てから役立つことまで、沢山のことを教え て頂きました。貴重な経験ができたことに 感謝しています。今後、このプロジェクトで の経験を活かしていきたいです。

#### B 新井 雄登 環境システム学科 3年

このプロジェクトに参加させていただき、 「ダイバーシティ&インクルージョン」とい う新たな視点、考え方を得ることができまし た。今回学んだ経験や知識を社会に出て、 活かしていきたいと思います。

#### F 北川 七海 環境システム学科2年

私は、このプロジェクトを通していくつもの 貴重な経験をすることができました。自分 のアイディアを形にする楽しさと実際に取り 組むためには多くの協力があったからこそ できたものだなと学ぶことができました。

#### ○ 波多野 楓 環境システム学科3年

本プロジェクトを诵して、普段の授業では経 験できないディスカッションや取材をさせ て頂き、非常に充実した時間となりました。 今回学んだ臨機応変な対応や積極性をこ れから社会に出てからも活かしたいです。

#### G 大山 友里江 環境システム学科 2年

今回のCSRレポート作るにあたって、最初は 不安で仕方ありませんでしたが、皆さんから のアドバイスや助言のおかげで完成させる ことができました。また、今の社会の現状と 問題に直接触れることができました。この体 験は唯一無二なものになったと思います。

#### ▶ 越森 友香 環境システム学科2年

今回このプロジェクトを通して、社会に出た 際に必要となるあらゆる場面での対応力を 養うことができました。今後どのような企業 が社会に支持をされ、必要とされるのかを 考えるきっかけになりました。今回得た経 験や学びを今後に活かしたいです。

## 現役世代と若者が共に希望を持てる社会へ

本レポートの中にある矢内名誉教授と新たに着任した亀田社長が手を取り、「産学連携で 共に歩んできた10年、そしてこれからの未来」というフレーズが非常に印象的である。実は、 大学側の体制も変わり本年度より本プロジェクトを矢内名誉教授から私がバトンタッチし た。昨年、「脱皮」というキーワードが象徴的であったが、今年からは「脱皮」し、「そしてこれ からの未来」というプロジェクトにしていかなければならない。

最近、SDGsの業務に関わらせていただく機会があった。その中で強く意識するようになっ たのが「次代」である。「次代」を担う学生が失望する社会、会社には持続可能性はない。 SDGsはそんな答えを投げかけてくる。現役世代と「次代」の若者が共に希望を持つ社会、会 社とは何なのか、その答えを導きだす唯一のアプローチは「コミュニケーション」である。 本プロジェクトは、「次代」を担う大学生をニッセイエブロ社が受入れ、「コミュニケーショ ン」を通し社会で活躍する素養を築く、そして「次代」の若者のニーズを社内に還元し、新た な次代の若者を受入れ深化していくプロジェクトなのである。担当者として、この循環をさら

たりにした。その実績は、感謝の言葉に尽きないものである。

に加速させていきたいと考えている。本年度の学生の成長を強く感じるとともに、10年の振 り返りに立ち会わせていただき、ニッセイエブロ社が育ててきた次代の活躍ぶりを目の当

武蔵野大学 工学部 環境システム学科 講師

磯部 孝行 氏

博士(環境学) 専門:資源循環、建築生産



10 Nissei Ebloinc SUSTAINABILITY REPORT 2019



