

2017 CSR 報告書







平素は格別のお引き立てを賜わり厚く御礼申し上げます。
4冊目となりましたCSR報告書をお届けいたします。
2012年より制度設計に携わってまいりました「全印工連CSR認定制度」に今年最上位認定である「スリースター」がリリースされ、ようやくフルスペックが揃いました。
スリースターの要求事項となっているのが、CSRの「結果」に対するエビデンスです。CSRには定量評価が難しい取り組みがたくさんあります。ゆえに取り組みの目的・目標が不明確になり、自己満足に終わる危険が常につきまといまいます。そこを見直す機会を与えてくれるのがスリースター認定だと思っています。

今年は目的・目標および対象となるステークホルダーの明確化と、結果の定量化に向けた取り組みに注力しました。2年後の更新時にはスリースターに挑戦できるように粛々と準備を進めていきたいと思えます。

CSR報告書を編集しながら、子供たちの無邪気な笑顔を思い出してうれしくなってみたり、ああ、こんなこともできていないと落胆したりと一喜一憂の秋の夕暮れ。こうして私たちの活動をご報告できますのも、偏にご支援・ご協力いただきました皆様のご厚情の賜と心より感謝申し上げます。

是非本書をご一読いただき、忌憚のないご意見、ご質問、叱咤激励など賜われれば幸いです。

2017年11月

株式会社協進印刷

代表取締役社長 江森克治

CONTENTS

- 3 特別対談 影山摩子弥×江森克治
社会的責任とアクティブラーニングが創り出す新しい社会
- 11 CSR取り組み報告
- 12 コンプライアンス／環境
- 13 雇用・労働安全
- 14 情報セキュリティ／品質
- 15 社会貢献・地域志向
- 18 情報開示・コミュニケーション
協働事業報告
- 20 盲導犬ありがとうプロジェクト
- 21 寄付 to カタログプロジェクト
- 21 2年生プロジェクト
- 22 各種認定

特別対談

横浜市立大学教授

影山摩子弥 × 江森克治

株式会社協進印刷

社会的責任とアクティブラーニング
が創り出す新しい社会



いま改めて問う経営戦略としてのCSR

江森：影山先生とは横浜型地域貢献企業認定制度^{*1}の研究が始まったときですから、たぶん今から12年前ぐらいに初めてお目にかかって、それ以来私にとってはCSRの本質を教えてくれる師匠と勝手にお慕い申し上げているわけですが、横浜の認定制度も10年が経ち、また全印工連CSR認定制度^{*2}も最上位のスリースター認定の規格が完成して、改めて先生のご慧眼といいますか、すごさを感じているところです。

たしかにドラッカーは事業の目標のひとつとして「社会的責任の目標」を挙げていますし、近江商人の三方良しなど古くからの経営哲学の中にも、社会を念頭におかない経営は成り立たないという教えは多くあるのですが、特に2000年以後は、多くの経営者が目の前のことに必死で、「社会的責任の目標」はちょっと横に置いてしまっているというのが現実だと思うのです。それを企業がCSRに取り組みやすいようにマネジメントシステムに取り込んだこと、しかもISOのように全方位的な取り組みではなく、あえて中小企業でも取り組みやすい範囲に絞込んだということが、

ある意味画期的だったと思うのですが、どうしてそういう仕組みを作るのが良いと思われたのでしょうか。

影山：CSRというのは「社会の期待に応える」ということですから、飲食店がおいしい料理を作るとか、印刷会社がきれいな印刷物を作るというようなことも、もちろんCSRです。一方で、現代は社会課題に対して行政が十分に答えることができませんし、だからこそNPOのような存在が必要になるのですが、それだけでも十分ではない。そうすると企業も社会課題の解決をして欲しいという新しいニーズが社会から出てくるわけです。

社会からすると企業に社会課題に応えた取り組みをしてもらうことは、おいしい料理を作ってもらうことや、きれいな印刷物を作ってもらうことと同じレベルの要求事項ですから、企業はそれに答えないとお客さんが離れていってしまう危険があります。社会のニーズに応えることがCSRであり、ニーズに応えることが経営の持続性につながるのであれば、CSRは経営戦略的な項目であるということになります。

CSRが経営上必要なことだとすれば、マネジメントシステムに乗せなければなりません。マネジメントシステムとはどういうことかということ、もし会社の仕事がマネジメントシステムに乗っていなかったら、江森さんは明日の朝会社に行ったら、社員さんひとり一人にいちいち指示を与えなければなりません。それどころかその社員さんが何時に出勤するのか、そもそも今日は来るのか来ないのかすらわからないということになってしまうのです。それをしなくて済むということはマネジメントシステムが機能しているということです。CSRが経営戦略として必要であるということは、CSRも他の業務と同じようにマネジメントシステムとして回っていかなければならないということです。

江森：社長が何も言わなくても社員が勝手に、といってももちろん会社の目的・目標に沿ってということですが、自主的に社会貢

献を始めるような状況になるということですね。

影山：そうです。ですからCSRをマネジメントシステムに乗せなければならないのです。CSRで特に難しいのは社会貢献の項目だと思いますが、これをソーシャルビジネスにつなげたり、私は社会生産力と呼んでいます。社会貢献ではあるけれど経営的に意味があるような取り組みがなされていくのであれば、マネジメントシステムにする必然性はあるだろうと思います。

日本のシステムは現代に何を残したか

江森：CSRを経営戦略として積極的に取り入れようとする経営者が、意外と増えてこないというのが私の感想ですが、それは何か日本の企業文化特有の理由があるのでしょうか。

影山：昔から慈善事業をする経営者というのはたくさんいたんですね。私の出身地である浜松にも私財を投げ打って天竜川の治水工事をおこなった金原明善という人がいましたが、こういう話は全国いたるところにあります。しかしその慈善事業を経営戦略化していたかということ、そうでもないのだろうと思います。また戦後の日本で申しますと、かつての高度成長時代には、税収も伸びていましたし、今のように社会のニーズもそれほど高度なものではなかったので、社会課題は税金の範囲内で行政が処理できたわけなのです。従って社会貢献という面では、それほど経営戦略化しなくてもよかったということは言えると思います。

一方で、日本の場合は社会貢献を戦略化しにくい環境もあったように思います。現在崩れてきていますが、日本の戦後の成長を支えた日本の経営が、日本のシステムの構成要因です。日本のシステムの特徴は共同体を形成するということです。これは企業だけでなく社会全体が共同体になっているということです。護送船団方式は、共同体の中にいる弱い立場の企業を助けながら、みん



なでやっていきましょうという仕組みですね。マックス・ウェーバーによれば共同体の社会というのは「価値合理的」な社会ということになります。共同体の内部で例えば陰徳陽報^{*3}のような価値観が共有されると、善い行いというのは人知れず隠れてするのが良いのだということになります。そういう価値観の中では社会貢献を経営戦略化するという発想はなかなか出てこなかったのではないかと思います。

江森：確かに、善いことは黙ってやるもんだという価値観はいまだに根強いと感ずますね。それであるがゆえに、全印工連のCSR項目には「コミュニケーション」という項目をあえて入れたのですが、まだまだ自社の取り組みを積極的に発信して、CSR報告書などでステークホルダーとコミュニケーションをとることが必要だということを理解していただけないことが多いと感じます。

共同体というキーワードが出てきましたが、共同体にも良い面と悪い面があって、先ほどお話にあった護送船団方式などは、昭和の時代においては良い方に機能した仕組みだと思いますが、現代においては共同体の悪い面が表面化しているような気がします。

影山：共同体というのは共同体の枠があるからこそみんなが生きていけるという仕組みですから、その中のメンバーがわがままを言ったり、他の人と違う行動をとったりすることが許されません。逆にいうと、自分の主張を我慢しても、共同体のルールに従ってさえいけば、共同体のメンバーとして守ってもらえるというわけです。このような社会では共同体が絶対性を持つことになります。共同体のメンバーは自分を守ってもらう代わりに、共同体のリーダー的な存在にその運営をすべて委ねてしまうということになりがちです。今の日本の政治を見ていても、よほどひどいことにならない限りは、国民は為政者に運営を委ねてしまう傾向が強いように思います。選挙の結果を見てもあれっ？と思うような結果が出るのがよくありますよね。

江森：まったくその通りですね。いま先生がおっしゃったように、かつての日本的システム下の社会においては、民主主義社会を構成する「自立した市民」が育ちにくいという反面、弱者を共同体で包摂していけるという良い面もあったように思いますが、現代においてはその共同体も実際には足元からどんどん崩れてきていますね。企業はもはや日本的経営を捨ててしまっ、従業員にとって安心できる場ではなくなってしまうし、町内会などの地域の共同体もほとんど形式的なものになってしまっています。今後日本の社会はどうなっていくのでしょうか。

新しい教育が作る「もの言う市民」

影山：これまでの日本的システムにおいては、共同体を構成する多くの中間層がいて、その下に少数の弱者といわれる人たちがいたわけです。歴史的にはこれら社会的弱者が政治的にずいぶん利用されてきたという面もありますが、それは少数であるがゆえに、発言力がなかったからです。今後市場経済化が進んでいけば格差



が広がっていきます。一部のお金持ちと将来にも不安を抱えている多くの大衆という構図です。そうすると弱者といっても、かつてのような少数ではなく、かなりの数になってくることが考えられます。それを切り捨てるとするのは社会の崩壊にもつながりかねませんので、それはできないと思いますし、弱者の声にも耳を傾けざるを得なくなってくるでしょう。また今まで共同体の中ではあまり発言しなかったような人たちも、自分たちの主張をするようになると考えられます。今の大学生ぐらいの世代でしょうか。我々の世代はおとなしい世代で、あまり政治的な主張をするような人は少ないですが。

江森：今の大学生の世代がそういう主張をするようになると。

影山：はい、今の教育がそういう傾向になってきているのです。自分の意見を言いなさいとか、社会の課題を見つけてその解決に取り組みなさいとか、いわゆるアクティブラーニングは、今では小学校の授業でも取り入れられています。こういう教育を受けてきた人たちは「もの言う市民」になっていく可能性があります。

江森：それは頼もしいですね。権力者の側からするとうるさい国

民が増えるということでしょうが、黙って言うこと聞いている人ばかりでは社会が衰退する一方だということに、為政者も気づき始めたということでしょうか。

影山：かつての学生運動や、最近でいうと SEALDs のような動きというのは、為政者や財界のトップからみれば鬱陶しい動きで、それを抑え込むことにも共同体は機能してきたわけです。そうやっでもの言う人たちが少なくなっていったことで、為政者はやりやすくなったのですが、一方でアクティブな人、わかりやすくいえば「使える人材」がいなくなってしまう、今度は「使える人材が欲しい」ということになったのです。それでアクティブラーニングを始めたということです。

大学もかなり様変わりしてきていまして、私たちが学生の頃は授業に出ていなくても単位がもらえましたし、いい就職口もあったので、どんな学生でも卒業できてしまったものですが、今はちゃんと出席させるのは当たり前で、さらにある一定のラインをクリアしていなければ単位を出してはいけないという風になっています。私が学生だったらこの大学は絶対卒業できません（笑）。

江森：私も間違いなく無理ですね（笑）。実際に卒業できない学生もいるのですか。

影山：入学してから勉強するのが当たり前という環境にいるので、みんなそれなりに卒業していきますね。今の学生はとても真面目です。特に女子学生は優秀です。成績が上位の学生は女子ばかりです。

江森：私も横浜市大では何度か講義をさせていただいていますが、みんなちゃんと出席して、しかも真面目に聴いていますからね。自分の頃と比べると雲泥の差です。先日でもCSRの講義をしましたが、終わったあとに何人かの女子学生が前にきていろいろ質問していきました。聞けば1年生だそうで、確かにああいう人たちが社会に出てきたら少し変わるかもしれませんね。

影山：企業からすると、そのような優秀な若者は自分の会社の中で活躍する人たちと考えているかもしれませんが、実はそうではないんですね。学生の頃から地域に入ってNPOの活動などをしている学生もたくさんいますし、これからの若者は企業の中だけでなく、いろいろところで活動をしていくようになるでしょう。そうやって「もの言う市民」に育っていくと思いますし、そういう人たちの声を行政も企業もリビングラボのような手法で、積極的に汲み取っていこうと考えるような社会になるでしょう。

江森：そういう若者が社会に出てきて私たちと一緒に活動してくれることは、とても頼もしく思いますし、早く出てきてくれ！と思いますね。

新しい世代に納得感のある人事評価制度とは

江森：しかし企業経営の視点で見ると、そういう「もの言う市民」を従業員としてうまく使っていくのは難しいだろうなという気はします。当然共同体的なシステムは嫌うでしょうから、年功序列

の評価制度では納得しないでしょう。かといって露骨な成果主義では、そのような賢い若者には企業のご都合主義を見透かされてしまうでしょう。自己主張がはっきりしている人たちを納得させるには、どのような評価制度が良いのでしょうか。

影山：かつての日本の年功序列制も、決して絶対的なものではなくて、その中にもある程度成果を組み込んでいたので、人によって給料にも差はあったわけですね。でもそれは従業員にとっては納得できる範囲の差であったので、うまく機能したと言えると思います。成果主義というのは従業員のやる気を削ぐと言われていますが、それは納得を引き出せるものではないからです。これまでの成果主義は評価の仕組みそのものにも未熟なところがありましたし、従業員から見るととても公平な制度とは思えないわけです。それで会社と従業員の信頼関係が壊れていってしまったという経緯があります。ですからこれからは従業員の納得を引き出す基準作りができないといけないのだと思います。

そういう点でおもしろいことをやっている小田原の会社がありまして、そこでは「選択制民主主義」と呼んでいるようですが、何かというと、自分たちの処遇や目標を従業員が自分たちで決めていくんですね。もちろん業績のデータなども公開されていて、それを参考に、全員一致を原則としてみんなで話し合っ自分たちで決めていくのです。今までの成果主義というのは会社が評価を決めていましたので、どうしても不公平感や不満が残るのですが、それを自分たちで話し合うことで解決していこうという試みです。もっともそれが機能しているというのはちょっと驚きではありますが。

納得ベースという話は、ケーキをどうやって2人でわけるかという話とよく似ています。1つのケーキを2人でわける場合、ケーキを切った人が自分の取り分を選ぶから相手から文句が出るわけですね。この場合は一方の人がケーキを切ったら、もう一方の人



が選ぶようにすればよいのです。ケーキを選んだ人は自分が選んだわけですからもちろん文句はありませんし、もし大きさに違いがあって大きい方を取られてしまったら、それは切った人が正確に半分に分けなかったのですから仕方ありません。このように納得感を生むシステムをどう作っていくかということが、今後課題になっていくと思います。

行政も地域も企業もハッピーになる SR 調達の可能性

江森:CSRの動きのひとつとして、大企業を中心に「CSR 調達(社会的責任調達)」が広がっていますね。つまり企業が何かを購入する際に、その製品やサービスが社会にどう影響を与えているのかを考慮して調達するということですが、これを国や地方自治体といった行政機関にまで広げた考え方が「SR 調達」というものです。弊社も所属している全日本印刷工業連合会では、今年「SR 調達研究部会」を立ち上げ、私が部会長を、影山先生にも委員としてご参加いただき、個々の企業のCSRの取り組みが行政

の調達という行為を通じて、もっと効率よく社会の役にたっていくための仕組みを研究しています。SR 調達の必然性についてはどのようにお考えですか。

影山:江森さんがおっしゃるように大企業はもう始めていますね。もっとも企業のスタンスは自分たちが責められないようにするためのリスクマネジメントという意味合いが強いはと思いますが、それが社会のニーズに応えるものであれば、それでもよろしいのではないかと思います。いずれにしてもSR 調達の方向性というのは今の社会には必要なことです。特に行政機関がそれを示していかないといけないと思います。行政が前に出る時代じゃないから、民間でうまくやってくださいというのは間違いだと思います。

江森:現在の公共調達の仕組みは入札で1円でも安ければそっちから買うということになっていて、地方自治体であれば地方自治法という法律で決められています。もちろん1円でも安く調達ができれば行政コストが下がって税金が有効に使えるという面もあります。一方で、調達コストは上がってしまうけれども、地域活性化や環境保護などの観点も加えて総合的に評価した方が、全体的に見るとハッピーだという考え方もあります。

影山:1円でも安くという目先の利益を優先するロジックは、「目先のロジックが短期的な問題を生む」ということと、「目先のロジックは長期的な安定を保障しない」という2つの問題を生む可能性があります。

ひとつめの「短期的な問題」ですが、例えば食品加工業者が安く上げるために安全のための処理工程を省略して食中毒を出してしまうようなケースを考えてみましょう。食中毒の被害で亡くなった方がいた場合、その方の生涯賃金を元に損害賠償をします。賠償費用より工程の省略によって削減されるコストの方が大きいからといって、命が失われてもいいということには

ならないはずです。

ふたつめの「長期的な安定を保証しない」ということでは、例えば安く購入した製品が環境に悪いものだったというような場合です。短期的にみれば環境への負荷がそれほど大きなものではなかったとしても、それを100年200年と継続したときに、取り返しのつかないことになるという可能性もあります。人は誰もが社会の中で生を受けてきたわけですから、その社会の中での役割を遂行していかなければなりません。自分が生きているうちだけではなく、その後のことまで考えて行動しなければならないはずです。次の世代にツケを残さないというのはそういうことだと思います。

江森：人の命を損得勘定で天秤にかけるなどというのはもってのほかです。しかし最近の政府や大企業のやり方を見てみると実に功利主義的で、原発の問題にしても、原発を廃炉したり代替エネルギーにお金をかけるよりも、何人か死んだ方が安いというように、人の命に値札を付けて計算してのではないかと思わずにはいられません。

影山：それは先ほどから話している共同体のロジックですね。共同体のため国のためなら仕方がないという考え方です。そこに目的合理性の考え方が入ってくると、ある目的を達成するためなら犠牲はいとわないということになります。ただ犠牲を強いるときに理由もなく「殿のために腹を切れ」のようなことは現代では言えないわけです。そこで数字で表現することになるのです。こっちの方が安いから、こっちだと国に負担をかけることになるから、だから仕方がないでしょというロジックです。その根底にあるのは、国民ひとり一人の命を大切にしないという日本の体質のようなものではないかと思います。

江森：「目的合理的共同体」ということですか、恐ろしい社会システムですね。バブル崩壊後に新しい時代に合った社会システムに

転換しきれなかったことが影響しているのでしょうか。

影山：バブル崩壊後に新しい日本のシステムを模索する中で、一度は日本的システムを壊さなければいけなかったと思います。当時の小泉総理が「改革には痛みを伴う」と言ったように、一時的に痛みがあったとしても、その先に新しいシステムのビジョンがあればよかったです。古いシステムを壊すことが目的化していたように思います。

江森：極端な市場主義や、はっきり自己主張をすることを前提とした政治形態などは、日本人にはあわないところも多いと思います。そこで「倫理観」に基づいた経済活動と、それを後押しする政策としての「SR調達」が大事だと思うのですが、SR調達はうまくいくでしょうか？

影山：横浜市では以前に不祥事があって、それ以来金額で整理していきましょうということになったようです。SR調達を導入するにしても、基準がグレーであったり、そこに不正の余地があるようなものでないことが課題のひとつになってくると思います。



企業でしたら常に取引先の目に晒されているわけですから、調達も含めた CSR をきちんとやることは、経営の持続性につながっていくと理解できると思うのですが、自治体は商売をしているわけではありませんし、市民の目といっても市民もそこまで関心をもって見ているわけではないと思いますので、自浄作用が働かない可能性があります。ですから選定基準とチェック機能をしっかり整備して、その上で結果を市民にフィードバックするという仕組みが作れるかということが重要になってくると思います。

江森：確かに基準作りは難しいですね。どんな取り組みをしていればいいのかというのは一意には決められません。いっそのこと市民からの投票のような仕組みにしてはどうでしょうか。

影山：市民の納得感という意味ではそういう方法もあり得ると思います。しかし企業の評価を一般の方ができるのかということ考えると不安もあります。その点、横浜には「横浜型地域貢献企業認定制度」があります。これは江森さんたち企業の方々も設計や運営に関わってきた制度です。いまのところ CSR の入門編のような制度になっていますが、これを全印工連 CSR 認定制度のスリースターのように、プロがしっかり審査する制度にできれば、SR 調達の選定基準としての有効性はかなり高いとみて良いと思います。

横浜市での制度の良いところは、行政がきちんと責任をとっているところです。今のような仕組みであれば、仮に審査に不正があったとしても、行政が介入することができます。今後 SR 調達につながっていくとすれば、なおさら行政が責任を持つということは重要なことだと思います。

江森：横浜市の職員の皆さんは SR 調達の重要性もよく理解されていますし、とても優秀な方たちが揃っていますので、きっと良い制度を作ってくれることと思います。横浜市の英断に期待しつつ、企業側の啓発も進めていきたいと思っています。

最後に CSR に取り組む企業にメッセージをお願いします。

影山：CSR はいまを生き抜いていくための必要な観点です。ただ「これをやればいい」「この機械を導入すれば儲かる」というようなものではないので、わかりにくいのだと思います。CSR はまさに経営を戦略的に考えるということなのですが、この「戦略的に考える」ことができるようになるためには訓練が必要です。これからは社内の勉強会などを通じて、例えば CSR の事例について従業員みんなで考えてみるなど、「戦略的に考える能力」を身につけていくことが重要になってくると思います。横浜は CSR では先進的な取り組みをしている地域ですので、横浜の企業のみなさんの活躍に期待しています。

* 1 横浜型地域貢献企業認定制度

2007年に始まった自治体としては日本初となる CSR の認定制度。横浜市をはじめとする5者によって運営される。2017年10月現在市内企業453社が認定されている。

* 2 全印工連 CSR 認定制度

業界団体が運営する制度としては日本初の CSR 認定制度。2013年にワンスター認定が始まり、2017年に最上位のスリースター認定がスタートした。2017年10月現在全国で109社が認定されている。

* 3 陰徳陽報

人知れず徳を積む者には必ず誰の目にも明らかなきよい報いがあるの意。中国の古典『淮南子』に見える。

Profile

影山摩子弥さん

横浜市立大学教授

早稲田大学商学部卒

専攻：経済原論、経済システム論、地域 CSR 論

著書：『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか？』（中央法規出版）など
研究・教育の傍ら、海外や国内の行政機関、企業、NPOからのCSRの相談に対応したり、横浜や印刷業界のCSR認定制度の設計を担い、地域および中小企業のための支援を行っている。

CSR取り組み報告

2017年度の主な取り組みについて次ページより報告します。取り組みは全印工連CSR認定制度で規定されている8つのCSR項目に従って分類されており、右上にカテゴリーを表示しています。

CSR基本方針

株式会社協進印刷全社員は、自らが地域社会の主体であるとの自覚のもと、地域社会および地域経済の重要性を認識し、ステークホルダーからの期待に応え、本方針に基づき本業を通じて社会の持続的発展に貢献することを約束いたします。

本業を通じた社会への貢献

進取の精神と不断の努力により培われた技術力を基盤として、誰もが安全かつ便利に利用できる良質な製品・サービスをお客様に提供することにより、人びとの心と心が通い合う優しさ溢れる社会の実現に貢献します。

環境保護活動の推進

持続可能な社会の実現に向けて、全ての事業活動において環境に与える負荷の低減を目指します。また環境対応製品の製造を通じて、環境保護への啓蒙活動を推進します。

社会貢献活動の推進

共に地域に暮らす市民として、地域住民との信頼関係を構築し、文化芸術振興および青少年育成に重点をおいた社会貢献活動を積極的に推進します。

働きやすい職場作り

働くこととは公に奉仕することであるとの認識のもと、地域住民を積極的に雇用し、全ての社員にとって、働きやすい、やりがいのある職場作りに努めると共に、意欲ある社員の豊かな人生を応援します。

法令遵守

法治国家における責任ある市民の一員として、事業活動における各種法令の把握に努め、それらを遵守します。

継続的改善による取り組みのレベルアップ

毎年度当初にステークホルダーニーズの析出を実施し、経営と一体化したCSRの目的および目標を定め、マネジメント・システムの運用を通じて改善の努力を継続します。

2014年8月改定

知的財産の価値に気づき、守る活動を

2017年7月に閣議決定された「平成29年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に、印刷物に含まれる著作権の財産的価値に配慮するようとの文言が入りました。これまで官公庁等との契約において「著作権の無償譲渡」等で等閑にされていた、印刷デザインの知的財産価値が認められたことは、中小印刷産業振興議員連盟の活動の成果といえます。自らの知的財産を守るため、閣議決定の主旨と今後の対応について、社内勉強会を開催して周知と啓発に務めています。

環境マネジメント報告

弊社の環境マネジメントシステムは、業界独自の環境認定制度である「グリーンプリンティング」に基づいて構築し、2007年の初取得以来継続して運用しています。管理項目は、CO₂、各種廃棄物の排出量、紙・廃アルミのリサイクル量、紙・刷版のロス率、メール校正率、デジタル入稿率、再生紙使用率、Non-VOCインキ使用率などです。

昨年度の廃棄物等排出量の実績は下表の通りです。概ね一昨年と同様で、一層の削減には抜本的な対策が求められると考えられます。一般廃棄物については分別の徹底が進み、2割強の削減となりました。

2016年度CO₂および産業廃棄物排出量・リサイクル量
(2016.4.1～2017.3.31)

排出

項目	排出量	前年比
CO ₂	22.3t	100.5%
廃油	0.19t	59.4%
廃アルカリ	0.08t	80.0%
廃プラ	0.06t	85.7%
金属くず	0.07t	116.7%
一般廃棄物	765ℓ	77.2%

リサイクル

項目	排出量	前年比
紙	9.5t	92.2%
アルミ	0.6t	100.0%

Be aware of the value of intellectual property and protection activities.

"Basic policy on contracts of state concerning medium and small enterprises in Heisei 29 year" decided by the Cabinet said consideration should be given to the property value of the copyright included in the printed matter. The recognition of the intellectual property value of the printing company, which had been settled in the past by contracts with government offices and other organizations such as "free transfer of copyright" can be considered the result of activities carried out by the Federation of Printing Industry Promotion Association. In order to protect our own intellectual property, we hold in-house study meetings about the gist of the Cabinet decision and future response, and are working for publicity and enlightenment.

Environmental Management Report

Our company's environmental management system is based on "Green Printing" which is an environmental certification system by printing industry, and it has been continuously operated since its first acquisition in 2007. The management items include CO₂, various waste emissions, paper, waste aluminum recycling amount, paper, plate loss rate, mail calibration rate, digital entrance rate, recycled paper usage rate, non-VOC ink usage rate, etc.

The actual results of waste in last year are shown in the table below. It is almost the same as last year and drastic measures are taking into our consideration for further reduction. Regarding general municipal solid waste, the sorting process has been thoroughly carried out, resulting in a reduction of more than 20%.



GREEN PRINTING JFPI
F-B10042

社員が作った新しい「社員行動規範」

3月から約半年かけて全社員で社員行動規範の改訂にチャレンジしました。当初はミーティングでの発言も遠慮がちでしたが、回数を重ねるごとに議論も白熱し、9月の全体研修で社長のファシリテーションのもと最後の仕上げをして、全部で11項目の規範が出来上がりました。自分たちで作った行動規範、気持ちを新たに当事者意識をもって守っていきます。

※ 2017年10月1日からパート社員から「フレキシブル社員」と名称変更しました。当社の「ライフスタイルにそった働き方」という考え方により近い「フレキシブル」という表現を使い、また「正社員が上で、パートは下」というような間違った階級意識を改め、あくまでも「働き方」だけの違いであることを強調するための変更です。

(5Sの徹底)

整理・整頓・清掃・清潔・しつけを徹底しよう

(PDCAの完全実施)

計画・実行・測定・評価のサイクルを続けよう

(イノベーション)

多角的視点をもってイノベーションを追求しよう

(当事者意識)

無責任や無関心を戒め、当事者意識を持とう

(利他の心)

ステークホルダーの幸せのために努力しよう

(倫理的職業感)

仁義と礼節を重んじ、倫理観をもって職務にあたろう

(学習の継続)

学んで習い、身につくまで繰り返そう

(信用)

信用とは「 $100 - 1 = 0$ 」であることを心に刻もう

(恕の実践)

言い訳をせず、真心に従い、恕を実践しよう

(矜持と社会的責任)

協進印刷の社員であるとの誇りをもって、社会の期待に応えよう

(未来志向)

未来のために今できることをしよう

2017年11月1日改訂

A new " Code of Conduct" created by employees has been made.

It took about half year since March from all employees to challenge revising the Code of Conduct. Initially we were afraid to speak at the meeting, but after many times discussion and efforts, we finally finished the Code under the representative director's facilitation in the training program in September, a total of 11 criteria are finished. We will follow the code of conduct, feeling with new consciousness of the parties.

* From October 1, 2017, we changed the name as "Flexible Employee" from part-time employees. We use the expression "flexible" that is closer to the idea of "working according to lifestyle", and also revised the mistaken of class consciousness such as "regular employee is superior than part-time". The difference between regular and flexible is only the way they work.

時間外労働時間・有給休暇取得率ともに改善して WLB が向上

ワーク・ライフ・バランスの充実を目的として、全従業員を対象に半期に一度「マイノー残業デー・有給休暇計画表」を作成しています。今年度の目標は、①正社員の時間外労働時間を月平均 10 時間以下にすること②有給休暇取得率を正社員・フレキシブル社員ともに 60%以上にする事です。運用を開始してから 1 年が経ち、時間外労働時間は月平均 3.2 時間削減できましたが目標は達成できていません。有給休暇取得率は、フレキシブル社員が昨年比 330% と大幅に向上、正社員も目標未達ながら 117% とやや向上しました。

時間外勤務と有給休暇取得の実績 (3月～9月)

	正社員			フレキシブル社員		
	目標	実績	昨年比	目標	実績	昨年比
時間外勤務(月平均)	10h	15.2h	85.9%	0h	3.1h	300%
有給休暇取得(7ヶ月間)	35.0%	26.6%	117%	35.0%	58.8%	330%

情報セキュリティ認定「PISM」を更新

神奈川県印刷工業組合が運営している情報セキュリティマネジメントシステム「PISM」を更新しました。IT 化が進み便利になると同時に、コンピュータウイルスの脅威も増えています。添付ファイルのパスワードのつけ方など社内ルールの見直しと併せて、従業員教育にも力を入れてマルウェア対策などを実施しています。

漢字検定・日本語検定取得を目指して

文字を扱う仕事の私たちだからこそ「日本語のプロ」を目指し、昨年度から漢字検定・日本語検定の取得を義務付けました。協進カレッジなどの時間を利用してみんなで勉強し、正社員は 2 級、フレキシブル社員は 3 級の取得を目指しています。

今年 9 月現在で達成度 37.5%。10 月に実施された漢字検定の結果を楽しみに（恐る恐る？）待っているところです。

WLB improves by improving overtime hours and paid vacation acquisition rate.

For the purpose of enhancing work-life balance, we provide the "No overtime day and Paid vacation schedule table" every half-year to all employees. The goal of this year is to 1) make regular employees' overtime work hours less than 10 hours per month on average. 2) make paid vacation acquisition rate 60% or more for both regular employees and flexible employees. One year has passed since the operation started, and overtime work time was reduced by 3.2 hours a month on average, but the goal has not been achieved. The paid vacation acquisition rate improved significantly by 330% compared to last year, and regular employees also improved somewhat to 117% while not reaching the target.

Information security certification "PISM" has been updated.

Information security management system "PISM" operated by Kanagawa Printing Industry Association is updated. As IT becomes more advanced and convenient, the threat of computer viruses is also increasing. In addition to revising internal rules, such as how to attach passwords properly to attached files, we are also emphasizing employee education and implement countermeasures against malware.

Aiming to acquire The Japan Kanji Aptitude Test and Japanese language proficiency test.

We are aiming for "Professional Japanese" because we are in the work handling letters, and since last year we obliged to acquire verification of The Japan Kanji Aptitude Test and Japanese language proficiency test. We set up a study group called Kyoshin College, and we are aiming to acquire Level 2 for regular employees and Grade 3 for flexible employees. This September, the degree of achievement is 37.5%. We are looking forward (nervously?) to the results of the Japan Kanji Aptitude Test conducted in October.

学生にとって大切な経験を提供したい 今年は13名を受け入れ

昨年の11月以来、中学生9名、高校生1名、短大生1名、大学生1名、台湾からの研修生1名の職業体験やインターンシップを受け入れました。研修内容はできるだけ本人が得意とすること、やってみることを尊重して決めています。営業同行や電話対応などに挑戦してもらうこともあります。研修に向き合う姿勢は、個人によっても学校によっても様々ですが、多くの学生に会えば会うほど、キャリア教育の必要性を強く感じます。

災害時たすけあいネットワーク立ち上げ

平日昼間に大震災が発生し交通機関がマヒした場合、地域の企業や住民の方たちと協力し、避難誘導や救護活動をしなければならぬ状況になることを考え、まずは企業同士のネットワークづくりを始めました。飲食店や美容院、郵便局、不動産会社、販促ツール会社など20社へ訪問し、防災に関する取り組みなどのアンケート調査を実施したところ、お客様に対する取り組みはあっても、従業員への対策が十分ではなかったり、指定避難場所が認識されていないことが分かりました。いざというとき、助け合える地域となるよう活動を続けていきます。



クラスメイトの前で研修の成果を発表
(横浜市立横浜総合高校)



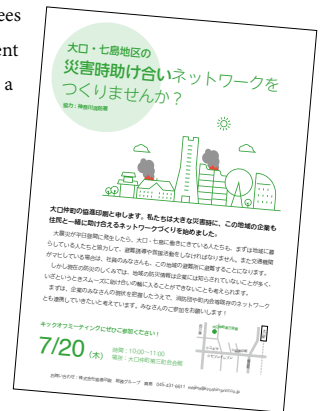
台湾からの研修生張君は、お客様に「日本語で」プレゼンテーション

We would like to provide practical working experiences to students. This year 13 students are accepted.

Since last November, we opened work experience and internship for 9 junior high school students, 1 high school student, 1 junior college student, 1 college student and 1 trainee from Taiwan. The training contents are decided as much as possible with respect to what the students are good at, and what they want to try, however sometimes they are asked to attend business accompanied or telephone correspondence. Although the attitude toward training depends on individuals and schools, the more students we meet, the stronger we feel the necessity for career education.

We built a Disaster Helping Network.

If a major earthquake occurred during the daytime on weekdays and the transportation system crashed, considering that circumstances collaborating with local companies and residents to lead evacuation guidance and relief activities is inevitable, so we started creating networks between company and company. We visited 20 companies including restaurants, beauty parlors, post offices, real estate companies, sales promotion tool companies, and carried out questionnaire surveys on disaster prevention. Even though we put a lot of efforts on customers, we found that measures against employees were insufficient. This is the very moment that we continue our activities to become a region where we can help each other.



神奈川県内2カ所の地域ケアプラザに協力

今年3月には、沢渡三ツ沢地域ケアプラザに集うママのサークル「ハンドメイドクラブ」が制作した「親子 de ホットぶらぶら Map」の印刷をお手伝いしました。

また9月には、昨年に引き続き「オレンジプロジェクト お年寄りにやさしい街・六角橋～地域で取組む認知症対策～」に協力しました。今回は、神奈川大学の学生さんのランチョンマットをデザインしたいという希望により、インターンとして受け入れデザイン指導もしました。商店街だけでなく、神奈川大学の食堂でも配布され好評をいただきました。

産学連携で地域貢献

「消防団元気プロジェクト」進行中

昨年地元の大口台小と取り組んだ「消防団員を増やす活動」が発端となり、神奈川消防署からの依頼による消防団活性化のプロジェクトを展開しています。単に消防団員を増やすだけでなく、キャリア教育も兼ねてデザイン系専門学校の学生と一緒にアイデアを練っています。ミッションは「ロゴ&PRグッズのデザイン」と「消防署窓口のショーアップ」。年度内の完成に向けてがんばっています。

We cooperated with two Community care plazas in Kanagawa-ku.

In this March, we helped Mama's Circle "Handmade Club" gathering at Sawatari Mitsuzawa Community Care Plaza printed out the "Parent-Child de burabura Map".

In addition, in September, following last year, we cooperated with the "Orange Project Elderly-friendly City Rokukakubashi~ Countermeasures for Dementia in the Region ~". This time, we accepted college students from Kanagawa University for internships as their desire of designing a luncheon mat. It was distributed not only in the shopping street but also in the cafeteria of Kanagawa University and received a favorable reception.

Contribution to the community through industry-school collaboration. "Firefighting Genki Project" is ongoing.

"Activities to Increase Firefighters" which was held in Oguchidai elementary school last year started the project, and we are developing a firefighting group activation project at the request of the Kanagawa fire department. In addition to increasing the number of firefighters, we also collaborate with students from design-related vocational school, which focus on career education. Our Mission is "design of logo & PR goods" and "show-up of fire station counter." We are doing our best to complete it within the year.



「オレンジプロジェクト」で使われたランチョンマット 学食版（左）と商店街版（中）。ともに神奈川大学の学生が原案デザインし、弊社がデザイン指導を担当。神奈川大学の学食でも配布された。（右）

第18回環境絵日記 地域企業賞に協力

子供たちと一緒に家族で環境問題を考えるきっかけを作りたいという想いから始まり、今年で18回目を迎える横浜市資源リサイクル事業協同組合主催の「環境絵日記」に協賛しています。小学生が描いた60点以上もある絵日記に従業員全員が投票し、一番多く票を獲得した作品を「地域企業賞」として選びました。毎回ユニークなもの、感心させられるものが多く、楽しい恒例行事のひとつになっています。

母校にCAPを贈ろうプロジェクト

子どもを暴力から守るための人権教育プログラムCAP（Child Assault Prevention）の普及を図るため、認定NPO法人エンパワメントかながわに協力し、「母校にCAPを贈ろうプロジェクト」を展開。今年7月弊社代表江森の母校である大口台小学校の3年生にプレゼントしました。今後毎年3年生にCAPプログラムを提供することで、まずは地元子どもたちから、自分の力で暴力から身を守ることができる子どもを育てていきたいと思っています。



The 18th Picture Diary of Environment We collaborated with Regional Company Award.

Starting with the desire to create a chance to think about environmental problems with children and their family, we co-sponsored 18th "Picture Diary of Environment" which is sponsored by Recycle Design. All the employees voted for a picture diary with more than 60 points drawn by elementary school students, and the work that won the most votes was chosen as "Regional Company Award". There are many unique works, and things can impress us in each time, it is one of enjoyable annual events.

Give your alma mater the CAP project.

In order to promote the human rights education program CAP (Child Assault Prevention) for protecting children from violence, we collaborated with the certified NPO corporation Empowerment Kanagawa and made "Give your alma mater the CAP project". This July Mr. Emori the representative director of Kyoshin Printing had a presentation to third grade students in Oguchidai Elementary School which is also his alma mater. Our first step is to help children in the neighbor to protect themselves from violence by providing the CAP program to third grade students every year in the future.



大口台小で地域企業賞の授与式



CAPプログラムを終えて大口台小3年生のみんなと「安心・自信・自由！」

ぼうさいえほんプロジェクト

「小さな命を守りたい。」未就学児向け防災マニュアル「ぼうさいえほん」の配布事業は、私たちの呼びかけにご賛同いただいた企業様・団体様のご協力により、市内の幼稚園、保育園、子育て拠点、地域療育センター、特別支援校、特別支援学級など、のべ17万9千人の子供たちに届けてきました。

今年3月には、横浜市幼稚園協会所属の幼稚園・認定こども園254園に配布。前回配布したときの子供たちはすでに小学生ということで、2回目の配布となりました。

ありがとうの日

日頃お世話になっているみなさまに感謝を伝えるべく、今年もたくさんの方の“ありがとうの日”を実践してきました。今年度からは実践した効果を可視化するため、具体的な効果測定を行うことを義務付け、喜んでもらえるか、その人にとってどんな影響があるかを考え、今までなかった企画が生まれています！

今年度は「モノ」のプレゼントではなく、イベント企画が多く、できることの範囲が広がりました。これからもありがとうの気持ちを届けるべく、励んでいきたいと思えます。



横浜市南区陸地域ケアプラザでの「防災フェア」でもご活用いただきました

“BOSAI-EHON” Project

"We want to protect children's life." We have delivered to a total of 179,000 children including childcare centers, community health centers, special support schools, special support classes with collaboration from companies and organizations, which supported our call for disaster prevention manual "BOSAI-EHON" Disaster Prevention Picture Book to preschool kids.

In this March, it was distributed to 254 kindergartens, certified children's garden under the Yokohama Kindergartens Association. The children receiving the picture book from last time were already in elementary school, so we started the second distribution.

“Thank you day” The day of thankfulness

In order to express the appreciation to everyone who always gives us a hand in daily life, we have practiced many "Thank you day" in this year. From this year, in order to visualize the effect we practiced, we were obliged to measure concrete effect brought by the "Thank you day". Thinking of what kind of the effect it could bring to the person, so the plan which had never existed was born!

This year is not a gift of "things", but plenty of events, and the scope of what can be done expanded. We should appreciate the help from people and keep working hard.



横浜市資源リサイクル事業協同組合の戸川さんを招いて、地元町内会向けに「ごみと分別の話」



子どもへの暴力防止プログラム「CAP」PRのため、オリジナルCAPウォーターを配布

ステークホルダーと私たちをつなぐ いくつものかけ橋

年4回発行している活動報告誌JO（ジェイ・オー）の巻頭対談も、ステークホルダーのみなさまのご協力のもと20名を超えました。毎号、NPO団体や一般企業などで活躍される方々と社会課題について話すことで、情報発信だけでなく、私たちもたくさんの気付きや情報を得ることができています。

CSR報告会「ありがトゥナイト」は4回目を迎え、毎年たくさんの方々にご来場いただき、大人の交流の場としても利用していただき、恒例行事として定着しつつあります。今年度からは、ステークホルダーのみなさまとの相互理解をより深めるため、ブログも始めました。フレキシブル社員も含む全員が記者を担当し、リアルタイムな情報をお届けしています。

To connect with our stakeholders In several ways

We issue the interview dialogue of the activity report magazine called JO four times a year and interview more than 20 stakeholders. We talk about social issues with everyone who is active in every issue, NPO organization, corporation, etc., not only information dissemination, but also get a lot of awareness and information from others. The CSR report meeting "ARIGA Tonight" celebrates the 4th event, every year it is visited by many people, and it is used as a place for informative exchange. From this year, we started blogging to further deepen mutual understanding with our stakeholders. Everyone, including flexible employees, is responsible for reporting and delivering real-time information.



この1年JOに登場いただいた方々 ラーニングエスト天田さん（左上）、エンパワメントかながわ阿部さん（右上）、横浜市資源リサイクル事業協同組合戸川さん（左下）、スリーハイ男澤さん（右下）

「ありがトゥナイト2016」の様子

盲導犬ありがとうプロジェクト

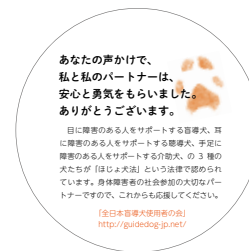
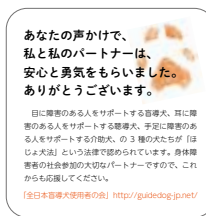
partner 全日本盲導犬使用者の会

全日本盲導犬使用者の会の皆様と“ありがとう運動シール”を制作しました。このシールは盲導犬ユーザーの方々の、いつまでも受け身ではなく積極的に社会と関わりをもっていこう、という強い想いのもと、何度も打ち合せを重ね完成しました。一声あれば助かったかもしれない駅ホームでの転落事故や、入店や乗車の拒否など、盲導犬使用者と盲導犬のことが、社会に十分理解されていないために起こる身近な問題を、コミュニケーションによって解決しようという試みです。盲導犬を連れての方が周囲の人から親切にしてもらったら、「ありがとう」の言葉とともにシールを手渡します。シールにはボランティアの方が1枚1枚手で押した点字も施されています。親しみやすい犬のイラストも、弊社デザイナーのオリジナルです。このシールが出会いと理解のきっかけになるよう願っています。

All Japan Guide Dog Users Association and Kyoshin Printing made the "Thank you" sticker. This sticker has been completed by repeatedly meeting under the strong feeling that guide dog users should actively engage the society, and not passively forever. Many problems happen because the society does not fully understand guide dog users and guide dogs, such as falling accidents at the station platform where they might have been saved, refusal to enter the store or to a ride. We want to solve these problems through communication. We handed the sticker and say "thank you" to the people who are nice to guide dogs and users. All the stickers are given braille pressed by hand by volunteers. Illustration of a friendly-looking dog on the sticker is also original of our designer. We hope that this sticker will be the first step of encounter and understanding.



8月末に都内ホテルで開催された、全日本盲導犬使用者の会ありがとう運動記者会見にて



かながわ寄付 to カタログプロジェクト

partner 寄付 to カタログプロジェクト実行委員会

「寄付月間」の12月、寄付文化の醸成を目的に、昨年から神奈川県、フェンドレイザーの資格を持つたくさんのNPO、地域企業の協働のプロジェクトを実施しています。

昨年の啓発活動を実際の寄付の行動につなげようと、今年は「寄付 to カタログ」という複数団体の寄付プログラムを掲載したカタログを作成し、相互に“営業活動”を行う連携事業に発展しました。弊社も地域企業の一員として、昨年制作した「寄付入門」を活用した寄付プログラムで参加しています。

"Giving December", In order to widely promote the concept of donation, we are carrying out the project, which we collaborated with NPOs and certified fundraiser companies in Kanagawa prefecture from last year.

In order to connect the enlightenment activities of last year to actual donation actions, this year we made a catalog called "Donation to Catalog" that posted multiple group donation programs, and developed it into a collaborative project to mutually conduct sales activities. As a member of the regional company, we are also participating in a donation program utilizing "Introduction to Donation" we made last year.



2年生プロジェクト ～学生のニーズにもっと応えたい！～

partner 全印工連のたくさんの印刷会社のみなさん

昨年に引き続き、デザインを学ぶ学生のために就活ガイドを作成しました。

昨年入社したデザイン専門学校出身の2名が、デザイナーズ編では載せられなかった就活用ポートフォリオ（作品集）作成についての不安を解消するために、「就職応援ガイド EtoR」の続編“ポートフォリオ編”を企画・制作しました。制作にあたっては、全国の印刷会社の社長様にアンケートを実施。採用の際、企業側がどこを見ているのか生の声を集めることができました。ガイドは県内のデザイン系専門学校等への配布を予定しています。

デザイナーを志す学生が自身の魅力を存分に伝えられるポートフォリオ作成の手助けになることを願います。

Following last year, we have made an Employment supportive guide for students who are studying design.

Two people who graduated from the design vocational school and joined in Kyoshin Printing last year plan a sequel Portfolio edition of "Employment supportive guide EtoR". In order to eliminate concern about the creation of a job portfolio, which could not have been posted in the Designers edition we made last year. When making the project, we conducted a questionnaire to the representative director of the printing company all around the country. We collected the details that what corporation pays most attention to when adopting. We are planning to distribute the guide to design vocational schools in the prefecture.

We hope that we can make the student having ambitious to be a designer a portfolio that allow them to fully express their charm.

各種認定



E3PA 環境保護印刷（クリオネマーク） 認定

2006年2月 認定

<http://www.e3pa.com/>



グリーンプリンティング工場 認定

2007年6月 認定 2016年6月 更新

<http://www.jfpi.or.jp/greenprinting/index.html>



PISM 印刷業情報セキュリティマネジメントシステム 認定

2013年3月 認定 2017年3月 更新

<http://www.kanagawapia.or.jp/pism.html>



横浜型地域貢献企業 認定

2009年3月 認定 2017年3月 更新

<http://www.idec.or.jp/keiei/csr/>



全印工連 CSR ツースター 認定

2015年6月 認定 2017年6月 更新

<http://www.aj-pia.or.jp/csr/main.html>



よこはまグッドバランス賞

2015～2016年度 認定

<http://www.city.yokohama.lg.jp/seisaku/danjo/hyoushou/>



2017CSR報告書

発 行：株式会社協進印刷

発行日：2017年11月16日

〒221-0003 横浜市神奈川区大口仲町108

TEL.045-431-6611 FAX.050-3730-6273

<http://www.kyoshin-print.co.jp>

見返しの写真について

表：大口台小学校

裏：大口駅前公園





<http://www.kyoshin-print.co.jp>