

Shin

2019.12

vol. **17**

特集

CSRを支える “キーウーマン”たち

CSR 認定企業紹介

宮城 ユーメディア

地域の人々のコミュニケーション活動を支援し、顧客と共に地域の発展に貢献する

CSR トピックス

「国等の契約の基本方針」、令和元年度も「知的財産権の取り扱いの明記」を記載

東京2020大会期間中の「交通需要マネジメント」実施へ協力要請

警察庁、運転免許証に旧姓の併記を可能に

「ワン・ヤング・ワールドサミット」が2021年9月に日本初開催

環境優良工場表彰、経済産業省商務情報政策局長賞に研文社尼崎工場

全印工連、MUDガイドラインを10年ぶりに改訂

東印工組、テレワーク促進事業の補助金交付団体に決定

アビリティセンター、発達障害に特化した就労移行支援事業を開始

すかいらくHD、レジ袋や容器をバイオマスプラスチックに変更

凸版印刷とGS Iクレオス、生分解性プラスチックのレジ袋などを共同開発



特集

CSRを支える 「ギアウーマン」たち

CSR推進委員会は、このほど、CSR認定企業の中で模範となる活動をされている企業の担当者3氏と審査機関である横浜市立大学CSRセンター長の影山摩子弥氏に集まっていたとき、認定取得までの経緯、現在の取り組み方など、CSRについて幅広い意見を伺う座談会を開催した。影山氏の「取り組みのレベルの高い企業にはスーパードانナがあるのではないか」という話がきっかけとなり、申請書の完成度が高かった3社から「スーパードンナ」の3名にお集まりいただいた。CSR認定取得が企業経営にとって有意義なものであり、持続可能な経営を実現するための重要な戦略であることを改めて実感することができた。今後、認定取得や認定のステップアップを考えている企業に大いに参考になる座談会となった。

【座談会出席者】

◆出席者

株式会社協進印刷 総務部マネージャー 真島愛子氏

株式会社正文舎 工務部課長 平澤博美氏

株式会社太陽堂印刷所 総務部課長 牧奈美江氏

横浜市立大学国際教養学部教授

横浜市立大学CSRセンター長 影山摩子弥氏

◆モデレータ

CSR推進委員会委員長 三島秀夫



CSR定着の鍵は担当者だった!?

三島 当座談会は、CSR認定取得で貢献され、現在も先頭に立ってCSRをけん引されている「スーパー担当者」3氏に集まっていたいただきました。申請書の書き方から取り組み方、認定取得後の活動などについて話を伺い、今後、CSR認定の取得を考えている、あるいは認定のステップアップを考えている組合員の参考にしてもらえればと思っています。最初に影山先生から今回の座談会について提案していただいたことをお話しいただけますか？

影山 CSRは社員の実践が重要です。社員がCSRを実践し良い仕事をするには、担当者が鍵を握っていると思うのです。少し説明しましょう。

CSR認定制度は、認定を取得するための作業を行うと、自然にCSRが実践できるようになる制度となっています。認定ランクは3段

階あり、ワンスターは会社の取組みを網羅したチェックリストをご提出いただき書類審査を行います。ツースターはワンスターを取得し2年後に申請可能になります。ワンスターとの違いは、CSRに取り組むための仕組みを作っていない点です。新規申請の場合、適切な計画を立て実施できているかを審査員が訪問して拝見します。更新時には、CSRの自己評価ができているかを拝見します。スリースターは、会社と社員の双方が享受できる価値を生んでいる必要があります。各段階がCSRに取り組むステップとなっており、スリースターがCSRの完成形です。つまり、CSRを実践する企業になれるわけです。ただ、CSRは多岐にわたりますし、完成形に至るのは簡単ではありません。

そこで、十分な計画ではない、自己評価ができていないといった場合、審査員がとことんアドバイスしCSRに取り組めるようにする制度となつていきます。

ただ、認定の申請書類を経営者が作るのは大変です。一方、現場で業務にあたる従業員には経営戦略としての側面がわかりにくく、こちらも難しいものがあります。そこで、申請書類を作成する担当者があるわけですが、担当者が経営者と従業員の両者を繋ぐことができれば、効果的なCSRを実践できます。

つまり、担当者がCSRを理解できていれば、経営者の方針を理解し、何をすれば経営者の意図を実践することになるのかを従業員にわかりやすく伝えることができます。そんな企業の申

請書類はしっかりと作成されています。そこで、今回、CSR認定の申請書類を非常に高いレベルで作成されている担当者の方にスポットを当ててみてはどうかとご提案させていただきました。経営者のみなさんには、CSR認定申請の書類が書け、率先してCSRを推進できる人材を育成していただきたいと思っています。

三島 はじめに、社内での立場を含めて自己紹介をしていただけますでしょうか。

平澤 正文舎の平澤と申します。当社は印刷部門、Web部門、開発部門から成り立っていて、私は工務部の課長として工程管理、外注への発注に携わっています。

真島 協進印刷の真島と申します。私は総務部に所属し、CSRの担当者の傍ら、新人から中堅社員までさまざまな人材教育をはじめ、多岐にわたった業務に携わっています。

牧 太陽堂印刷所の牧と申します。私も総務部に所属しており、各部署の仲介役の業務を行っているうちに、CSRを担当することになりました。また、第一種衛生管理者として従業員の健康面・安全面なども管理しています。

トップダウンとボトムアップ CSRの定着にはどちらも欠かせない

三島 では、CSR認定取得のきっかけと、CSRを上手に進めていくためのポイントを教えてください。

株式会社協進印刷 総務部マネージャー
真島愛子氏



真島 私が入社した時には、既にGP認定やPISM（印刷業情報セキュリティマネジメントシステム）の認定を取得していて、社長から「今度CSRの認定を取得するので、担当して欲しい」と言われたのがきっかけになります。当社では従業員にこれをやらなければCSRではないという言い方はしておらず、人の役に立っているかどうか、自分がそれをしなかったことで誰かに迷惑が掛かっていないか、自分さえよければそれでいいというふうになっていないか、それらを判断基準にしてみんなで動いている点が社風になっています。それがCSRに結び付いているのだと思つています。私自身はまず自分がそれをやってみて、結果を出してから、みんなを引っ張っていきましょうという考えで臨んでいます。

CSRを進める上で具体的なポイントとしては、CSR認定の申請書を作成するに当たって、取り組み内容の記載を、環境については環

境保護推進委員会、情報セキュリティについては情報セキュリティ委員会、その他の項目もそれに関係している人に書いてもらうようにしました。みんなを巻き込むことでCSRの意識を促していければと思つたからです。ただし、かなり書き直すこともありまますから、「結局真島さんが書けばいいんじゃない？」と言われないうように、コミュニケーションをとって進めていくようにしています。

牧 私は社長から、CSR認定を取得するので、弊社のCSRの洗い出しをしてほしいと言われてたのがスタートしたきっかけです。ただし、入社して14年目ですが、入社した当初からCSRに関するいろいろな取り組みはしてまいりましたので、従業員に弊社がしていることを再認識してもらおうことが目的の一つでもありました。弊社はISO認証もPISM認証も以前から取得していたため、CSRもそれにリンクしていることは私には分かっていましたが、古くからいる従業員はCSRを別物として考えがちです。で、それをいかにリンクさせて取り組んでもらうかが難しいところでした。CSRをただ社会貢献としか見ていない従業員が多いので、理解してもらえよう教育している段階です。

平澤 私もきっかけは同じで、社長から言われて取り組みました。CSR委員会を立ち上げる際に選抜委員を薦められ、それを契機にCSR委員会の委員長として活動しています。以前からCSRの意識がなくても、職場体験や幼稚園児の工場見学などを受け入れたりしていました



株式会社太陽堂印刷所 総務部課長
牧 奈美江氏

から、割と自然な流れで取り組んでいます。また、社風が地域住民の方や協力会社などステークホルダーを大事にしているため、それが当てはまっていたこともあつて、その延長線上で進められています。

そして、いかに従業員を巻き込んでいくかが重要だと思つていて、しっかりと告知をして、これがCSRであるということを認識してもらうことが一番のポイントだと考えています。

経営トップとCSR担当者との「コミュニケーション」が社内への浸透を加速する

三島 CSRを展開していく上で、社長さんとのコミュニケーションは大切だと思います。皆さんはどうされていますか？

牧 社長のデスクがすぐそばにありますから、何かあればすぐに相談できる状態ではありません



す。認定取得の作業を始めた時も、社長がすぐに従業員にアナウンスしてくれましたので、事がスムーズに進んだと思っています。ですから、コミュニケーションは十分に図られています。

平澤 当社では社長もCSR委員ですので、会議をする時や何か活動をする時は必ず居てくれます。ですから、コミュニケーションはよくとれていますね。

真島 当社でも社長が率先して関わってくれていますし、普段からコミュニケーションはしっかりと行っています。最初のワンスターの時の申請書については、書き方についていろいろと指導を受けましたので、私自身としては書き方で大変訓練された覚えがあります。でも、ほかの取り組み方については従業員のやり方を尊重してくれますし、社長からコミュニケーションをとってくれますから非常に活動しやすいです。

三島 影山先生、社長と担当者のコミュニケーション

ションがしつかりととれていることが、"スーパー担当者"としての条件になるのでしょうか？

影山 はい、そこがポイントです。CSRの観点から、社長は「取り組み内容や社会的意義、想いを」語る社長」と「取り組みの背景や社会と自社にとつての効果を」説明できる社長」に分けられると思います。語る社長は社員の求心力が上がりますし、外部からの評価も高くなります。ただ、会社の方針を自分の仕事に落とし込みCSRを現場で実践したり、経営戦略を構築できたりする社員を育成するためには、「説明できる」ことが重要です。ちなみに、本日おいでいただいている3社の社長には、全工連の会議や認定の審査でお会いしました。いずれも説明ができる方だと思っています。

つまり、CSRの担当者は説明できる社長のそばで仕事をするということで、説明できるようになっていくべきです。CSRの申請書類は自社のCSRを説明するものですから、担当者は説明できなければならぬわけですね。説明には、自社がなぜある取り組みを行わねばならないのか、その目的に照らした成果が出ているかも含まれます。スーパー担当者は、それができる人材として育っているのです。

三島 先ほど、牧さんから「教育」という言葉が出ましたが、社員の皆さんへの教育はどのようになされているのでしょうか？

平澤 当社は教育というよりは実践を積み重ねています。「環境印刷」については今までしつ

かりと取り組んできましたから浸透しています。河川敷の清掃も社員たちで決めて定期的に行っています。「職場体験」も同様で、特に教育しよう意識しているわけではありませんが、みんながそれぞれ「次に来たらこうしよう」と考えるようになってきたと思います。

真島 私自身が社員を集めてCSRとはこういうものだという教育はやっていませんが、年に1回全員参加の勉強会を行いますので、そこで社長からCSRについて解説をしてもらうことにしています。それから毎月10日を「ありがとうの日」として企画を行っています。モノをあげるとか、掃除をするとか、何でもかまわないので、とにかく感謝の気持ちを伝えようという日を設定し、全従業員が2人1組になって持ち回りで活動しています。この「ありがとうの日」の企画を考える時に、対象となるステークホルダーは誰なのか。その対象者に与えられるメリットは何なのか。そのメリットを測るための効果測定はどうするのか。といったことを考えて、企画書を書いて実行していきます。その一連の活動自体がCSRの教育になっているのではないかと思っています。

牧 年に2回全体会議を開いていて、私が講師となつて健康やメンタルヘルスなど、ISOやISMSでは取り上げていない分野の研修をしています。そこで感じることは、特に営業系の社員は、地域貢献が利益に繋がるのかということについて、懐疑的な見方をしている人が多いということです。地域貢献が直接利益につなが

三島秀夫 CSR推進委員会委員長



るわけではありませんが、なんらかの形で会社に貢献していると思うので、今後は地域貢献がどのよう利益につながっているのかを分析して、社員に説明することが必要だと感じています。

自分の仕事が決めるのに立っていると気づくことで社員の主体性が育つ

三島 確かに効果測定は難しいですし、皆さん悩んでいるところかと思えます。

平澤 当社の営業担当者も同じようなところがあつて、CSRは利益に結び付かないものであつて、利益に結び付くとそれはCSRではなくなると思つている人が多いです。地域社会のためにやるべきことをきちんとやつていくことで地域が潤い、当社の利益にも結びついていくというふうに気づいていません。実際にCS

R認定マークを印刷物に印刷しているわけではありませんが、営業部門はあまり熱心には考へておらず、認識がまだまだ低いのかなと感じます。

影山 CSRを単なる慈善事業と誤解しているケースもいまだにあります。それで営業担当者は非協力的になつてしまふのかもしれない。CSRは社会と自社の双方にメリットがあること、自社がメリットを享受するためには社員ひとりひとりが何をしたらよいかを理解していること、つまり、日々のいろいろな仕事とCSRをリンクできることが重要です。正文舎さんと協進印刷さんは社員自身に考えさせて、社員が自ら企画して動いている点が素晴らしいと思えます。

普段から社員自身に考えさせたり、社内コミュニケーションを図つたりすれば、段々とCSRのイメージが出来上がってくるようになるでしょう。なお、良い仕事をするにはモチベーションが必要です。モチベーションを高めるには、「あなたの仕事でどれだけ会社や社会の役に立っているのか」を伝えていくことも必要だと思ひます。

三島 CSRに取り組んだことで、みなさんご自身や部署、会社で何か変化したことはありますか？

真島 7年前に入社した時は、会社の中のコミュニケーションが希薄だったので、CSRが浸透していくうちに理念についていけない人は辞めていきました。残つた社員と新しく

入つた社員は協力していくことが当たり前になつていますし、自分事としてCSRを考え行動するようになってきたことが、変化したことかなと思ひます。

牧 各部署からこうしてはどうかという改善案が上がつてくるようになりました。以前は、不満があつても、総務部まで意見が上がつてくることはほとんどありませんでした。いまは小さなことでもコミュニケーションの時間を持つようになり、若い世代を中心に変化が起きています。

平澤 CSRに取り組む前は、部署間の繋がりがほとんどなく、職人気質で黙つて印刷機を回している世界でした。CSRに取り組むにあたり各部署から担当者を出そうという方針になり、部署を横断した委員会組織を作りました。弊社では中学生や高校生の体験学習を受け入れており、以前は名刺の制作体験をしてもらつていましたが、若い人はスマホアプリやWEBの方が馴染みがあるのではないかという意見が出て、新たにアプリやLINEスタンプ作成体験などを開発部門やWEB部門が担当することになりました。こうした取り組みを通じて社員同士のコミュニケーションが活発になつてきたと思ひます。

三島 みなさん社内が活性化していることで、正文舎さんにはツースターを、太陽堂印刷所さんと協進印刷さんには、是非、スリースター取得を目指していただきたいですね。

影山 私も同感です。本制度は、審査員の手厚

生き残りの条件が
整っているかの確認



5

ここで満足せずに
着実なステップアップを



14

まずは取り組み開始!



97

いアドバイスの下、最終的にはスリースターを取得していただくことを念頭に置いた制度です。例えば、ワークライフバランスの取り組みは、働きやすい環境を作ること、社員のモチベーションや労働生産性が高まるからやるのであって、流行っているからやるのではないはず。スリースターでは、その目的が果たされているか、つまり、社員と会社にとって成果が出ているかを確認するわけです。その成果が生き残りにつながるからです。

つまり、スリースターは、生き残っていくための条件が整っているかどうかを確認するための制度です。ワンスターやツースターにとどまることなく、スリースターを目指していただきたいと思っています。

申請書は客観的に見て分かりやすく
読み合わせて確認を

三島 ワンスター、ツースター、スリースターの違いがよくわかりました。みなさんが申請書類を作成する上で注意している点やコツなどについて、アドバイスをいただければと思います。

真島 CSRの申請書に限ったことではありませんが、私が社長から教えてもらったことは、直接関わっていない社員、あるいは会社の取り組みについて知らない人でも分かるように書きなさいということです。つまり、読む人が理解できる内容になっているのかどうかをポイント

にしています。ツースターではそれぞれの項目ごとに取り組みの担当者が申請書に記入し、私が入力してまとめました。

牧 自分が書いた文章は自分には理解できていても、他の人が読むと意味が伝わらなかつたりするものですから、なるべく他の部署の人に見てもらって意味が分かるかどうかを尋ねるようになっています。

平澤 法的な書類関係は総務部に手伝っていただいていますが、基本的には一人で申請書の全てを書いています。こだわっている点は、申請書の自由記入欄のところに、前回と同じことを書かないということです。前回から変わったことはないかと探しながら書くようにしています。

三島 では、影山先生、CSR認定の取得を検討されている方に向けて、申請書記入の注意点を教えていただけますか？

影山 客観的に見てわかりやすい資料になっているか考えていただくと思います。たとえば、各エビデンス資料にインデックスを付ける、社外の人が見てわかりにくいものは解説を添える、就業規則や規程については該当箇所にマーカーを引く、文章を他の人に読んでもらい分かりやすいかどうかを確認するなどです。また、クリアファイルは、ファイルから資料を一つ一つ取り出しチェックした後に戻さないといけないので煩雑ですし、紛失のリスクも生じます。

他者の観点に立って考えることがCSRの基

本です。資料作りにもそれを反映していただけるとよいと思います。

三島 全印工連では「幸せな働き方改革」プロジェクトを立ち上げましたが、皆さんの会社でも働き方改革で取り組んでいらつしやることがあればお聞かせください。

牧 今年4月から年次有給休暇を5日取得することが義務づけられましたが、当社では昨年度から6日以上取得することを掲げて取り組んでいます。

平澤 当社では社員の提案を契機に、多様な働き方を目指していくためにフレックスタイム制を導入する動きが出ています。ただし、実施できない部署もあると思いますから、全社的ではなく、各部署のリーダーの下で不公平感のない方法を模索しています。現在、導入の仕方について、取締役を筆頭に管理職の間でも話し合っているところです。

真島 一番成果が出ているところは有給休暇の取得率が高まったことでしょうか。2年前から有給休暇取得計画表というのを、半期に一度、パートさんも含めて全従業員に提出してもらっています。これはあくまでも計画ですから変更しても構わないのですが、従業員が有給休暇の取り方を自主的に考えることが大事なことと思っています。前年度は正社員の有給休暇取得率は70%弱でした。今年は85%を超える見込みです。この計画表を提出する以前は50%にも満たなかったのが成果は上がっています。

三島 今後どのようにCSRに取り組んでいか

れるのか、展望についてお聞かせください。

平澤 いま社内で、業務改善であるとか、何かにチャレンジすることに対して、従業員から多くの提案が出されています。社員提案で立ち上がったクリエイティブ研究室では、さまざまな媒体を企画制作してお客様に提案しています。いろいろなところで自主的に取り組む芽が出てきていますから、みんなを巻き込んでCSRの方向に導いていけたらいいなと思っています。

真島 当社では「目指せ！スリースター」を掲げて、再来年の取得を目指して取り組んでいます。それと、新しく入った社員にはCSRが事業戦略であることを分かってもらうように働きかけていきます。

牧 今後は世の中にCSRがますます広がっていくでしょうから、経営戦略としてCSRに取り組めるように、今まで以上にCSRを社内浸透させていきたいと思っています。スリースターの取得は未定ですが、認定制度は指標になりますからありがたいです。持続可能な経営を目指す上で必要なものであることを、これから社員に訴えていくつもりです。

社員の実践的行動を促し CSRを企業の成長につなげる

三島 最後に影山先生に総括をお願いします。

影山 CSRは経営そのものです。ただ、経営者が理解していればよいのではなく、社員の効

果的実践が必要です。そのためには、社長と社員をつなぎ、社員の実践的行動を促す存在が必要です。そのような担当者や社員の育成ができれば、CSRができていくかどうかを確認するのが、CSR認定制度です。

CSRは、社会の期待に応えることを通して自社にとつてのメリットを引き出す取り組みです。それができると、水準の高いCSR報告書を顧客に提案できると思います。最近では、SDGsの表記は必須です。SDGsはCSRの一環であり、企業向けの解説書である「SDG Compass」に記されているように経営戦略ですから、CSR報告書もそれを念頭に作成する必要があります。しかも、それは、統合報告書（ステークホルダーに対して、一冊で企業の経営実態や持続的な成長への取り組み、中長期的な価値創造などを紹介する報告書）に必須の観点です。スリースターレベルのCSRを実践できている企業は、「統合報告」が何を意味し、どのように表現したらよいかも理解できるはずですから、顧客に的確な統合報告書を提案できると思います。CSRはみなさんのビジネスに直結します。それを念頭に取り組みを進めていただきたいと思います。

三島 有意義な座談会となりました。皆さん、本日はありがとうございました。

株式会社ユーメディア

本社：宮城県仙台市若林区土樋103番地 創業：昭和35年 従業員：140名
代表者：今野均 認定取得：2019年7月（ツースター） <https://www.u-media.jp/>

地域の人々のコミュニケーション活動を支援し、顧客と共に地域の発展に貢献する



— CSR認定を取得しようと思われた経緯を教えてください。

今野均代表取締役社長 弊社は以前からCSRに取り組んできました。が、CSR活動が客観的に見てどのようなレベルにあるのか、また同業他社と比べて取り組み具合はどうなのか、あるいはもつと工夫ができることはないものかと、いろいろと思っていたわけです。そんな折に、全印工連がCSRの認定制度を始めることになり、その制度が対外的に評価してもらえる良い機会だと考えて、私の一存で認定取得に取り組みすることを決めました。実務については総務部の篠木正俊執行役員を担当者にして、全てを任せて進めていきました。

— 以前からCSR活動を実践されていたわけですから、認定の取得は容易だったのではないですか？

— でしょうか？

今野 確かに1990年代に社名を改称した時に、CSRの経営ビジョンを掲げて、社員が一丸となって活動してきたため、実際の活動が多かったのは事実です。しかし、申請に当たっては必要な書類を様式に当てはめてファイリングするなど、書類づくりが大変でした。社内のあちこちから資料を集めてきてコピーしたり、整理したりする作業が煩雑だったのです。そのことから、CSR活動には取り組んできたものの、整理整頓はされてこなかったということに改めて気づかされました。ワンスターの取得では実務をする篠木の尽力によるところが大きく、全社的な動きをしなかったために、他の社員はワンスターを取得した意識が低かったかと思えます。

— CSR活動では推進していく担当者の役割が重要だと言われていますが、現在担当者は…。

今野 総務部の篠木執行役員と山根幸男部長補佐の2人が中心になってCSRを担当しています。ただし、先導者と言いますか、社員を巻き込みつつ自ら進んでCSR活動をする

推進していく役割を担ってほしいと思っています。

— ツースターを取得されようと思った理由は何でしょうか？

今野 全印工連でお世話になっていく先輩たちから、ツースターというのは経営のマネジメントシステムであるという話を聞く機会がありました。当時、弊社はいろいろな事業を手掛けていて、いくつもの旗がバタバタとはたいている状態で、社員はどこを見て何を軸にして活動しているのか分からなかったわけです。そこで、ツースターにランクアップすることで会社としてしっかりとマネジメントシステムを確立して、CSRの方針を見定める必要があると考えて、今年の7月にツースターを取得しました。

— CSRビジョンの8項目をチェックすることで、会社の状



篠木氏、今野社長、山根氏（左から）

お客様と地域の発展に貢献するために挑戦し続けていくと語る今野社長

況が見えてくると言われていま
す。

今野 ええ。8項目を見ていきますと、ここはしっかりとやっているの
で弊社の強みになっているとか、逆
にこの個所は評価点ギリギリで、世
間から見ればまだ物足りない部分で
あるとか、いろいろと見えてしまし
た。まだまだやれることがあるのを
気づかされました。

—— ツースターを取得するに当たり
社員さんの反応はいかがでした
か？

今野 概ね好意的でした。元々弊社
が掲げているビジョンが、地域のた
め、お客様のため、そして、従業員
のためでした。お客様と地域の人々
がコミュニケーションを通して密接
な関係になれるようコミュニケーション
支援企業として注力してきま
したから、CSRに自然な形で取り
組んでいたわけです。8つの取り組
み項目をしつかりと見定めて、整理
整顿していくことの大切さを訴えま
したら、それを分かってもらえて、
社員からはさらに頑張るといふ返事
をもらえました。

議論をした結果、経営ビジョンそ
のものがCSRビジョンを包括して
いることに至ったのですが、一方で
SDGsであるとか、持続可能な社



情報が伝わりやすくなった会議室

会をいかに作り上げいくかという観
点が少し足りないという話になり、
その足りない部分を抜き出して、サ
ステナブルビジョンを策定しまし
た。そのビジョンを整理していくこ
とで、全体としてツースター認定と
しての要求事項を満たす状況を作っ
ていったわけです。

—— CSRの担当者としてツース
ター取得を聞かされた時に、ど
う思われましたか？

山根幸男総務部長補佐 実務は篠
木と共にワンスター認定取得の時か
ら関わっていましたが、申請のた
めの文書を整理・作成する作業は乗
り越えられると思っていました。た
だし、社員にうまく展開し気持ちを
まとめてベクトルを一つにする点で

は若干の不安はありました。それで
日常業務に根付かせていくために
システム化に時間をかなり割きまし
た。また、社員に対しては何度か勉
強会を開いたことで、社員たちのス
トップアップを図ろうという気持ち
が伝わってきて、不安は取り除かれ
ました。今後、社員と連携を取りな
がら、事業としてCSRに注力して
いきたいと思っています。

—— 地域貢献に関するメディア開発
やイベントなど、さまざまな活
動をされてきたかと思えます。

今野 そうですね。お客様と地域の
発展に貢献できればと、メディアの
自社開発からイベント開催まで多彩
な活動をしています。いくつか挙げ
ますと、地域コミュニケーション「せ
んだいタウン情報 machico」



ユーメディアが発行する各種媒体

では、グルメ、買い物などさまざま
なテーマで情報発信しています。ま
た、若者・学生たちが編集員になっ
て発信する若者のためのメディア
「Color Web」を展開してい
ます。イベントでは、「都の都のビー
ル祭り 仙台オクトーバーフェス
ト」、おいしい出会いのある市場「伊
達美味(だてうま)マーケット」、「都
の都のワイン祭り バル仙台」など
を開催しています。それと、弊社で
は毎年インターンシップを展開し
ていて、多くの学生に参加をして
らっています。今年からは実践に近
いインターンシップを行おうと、3
週間5名の学生に参画していただ
き、「オクトーバーフェストに若者
を呼ぶには」というテーマで課題解
決に取り組んでもらいました。地域
社会に関する仕事を体感してもら
うのが目的ですが、弊社の事業内容
を知って、仕事に興味を持ってもら
うことで、人材確保、新卒採用に繋
げていく側面もある重要な施策だと考
えています。

—— 働き方改革にも熱心に取り組ま
れていらっしゃるようですが…。

今野 女性社員が仕事と子育てを両
立できるように、きめ細かい対応を
してロールモデルを作り、働き方改
革や女性活躍推進も含めた施策に



取り組んできました。それが「く
るみん認定」「プラチナくるみん企
業」の認定にも繋がりました。ま
た2017年12月には宮城労働局よ
り「ベストプラクティス企業」に選
定されました。これは宮城県内で労
働時間の削減や年次有給休暇の取得
に努めている企業を選定するもので
す。弊社では21時には完全閉館で消
灯しますし、スタンディング・ミー
ティングスペースを設置し会議時間
の短縮、男性の視点で考える「イク
メン部会」、女性の視点で考える「B
LEND A部会」などを設けて、生
産性向上やワークライフバランスの
ためのさまざまな施策を実施してき
ました。

このような働
き方改革を実施
してきた背景に
は、会社を変え
ていくには業界
の中で当たり前
だと思われてい
たことは当たり
前ではない、社
員が働きやすい
環境を整えるた
めに変えていか
なければならな
いという考え

に至ったことがあります。それで強
い意志を持つて顧客との関係を見直
した結果、印刷以外のビジネスに社
員が自ら積極的に活動するようにな
り、さまざまな事業を立ち上げて成
長させることができました。
——なるほど。昨年、新工場を建て
られました。

今野 印刷工場をフルリニューアル
し、新印刷センターとして業務を開
始しました。弊社はあくまでも印刷
業が主体で、これからも印刷に注力
していく考えに変わりはありません
。しかし印刷業は縮小傾向にある
ため、自社で開発するプロモーション
事業や、メディア制作にも積極的
に取り組み、バランスの良い経営を
続けていく必要があると思っていま
す。先ほど話しましたメディアプロ
モーション事業を推進し、蓄積した
手法とノウハウで付加価値の高いメ
ディアを、これからも自社開発して
いくつもりです。
——そのようなメディアはどのよう
にして生まれてくるのでしょうか？
今野 私たちの仕事は印刷して納め
て終わりではなく、納めたものが使
われることで、新たな課題が出てき
たり、新たな発見があったり、新た
な人脈が生まれたりするビジネスだ

と想っています。そこから地域の人
たちやお客様にどのような提案がで
きるのかを社員だけでなく、社外の
人たちともコミュニケーションをと
りながら考えていくことで、メディ
アを具現化しています。メディアに
限らずイベントについても、現場の
社員から上がってきた案件で、社員
自らが考え自主的に取り組んでいま
す。

——モチベーションが高い人材をい
かに育成していくかが重要な
ですね。

今野 はい。弊社ではCSR活動を
推進するにあたり自分たちの取り組
みを「ソーシャル・アクション・プ
ログラム」としてまとめています。
社員の成長を応援する「人財ビジョ
ン」の下に、多様な職種、多様な働
き方で、社員が成長の実感や達成感
を持つて仕事ができるよう、独自の
人財開発プログラムを構築し、実施
しています。具体的には新入社員か
ら管理職まで必要な研修を行う「階
層別研修」、社員が講師となって個々
のスキルアップを図る「U・La
b.（ユーメディア・ラボ）」、社員
にさまざまな資格に挑戦し取得して
もらうための「資格取得支援」、女
性の管理職を育成するために仙台市
の「企業の未来プロジェクト」への

参画、などを行っています。
——今後の経営方針についてお聞か
せください。

今野 2019年10月にコーポレー
トブランド推進室を設置し、SDG
sの視点から弊社の行動指針を見直
すことを打ち出しました。この推進
室では自社の利益のみを考えるので
はなく、地域のため、お客様のため、
世の中のために弊社の資源をうまく
使ってもらう視点で、いろいろな事
業の設計・開発をしていくつもりで
す。推進室のメンバーは、仕事その
ものがCSRであるという考えに
立っている意識が高い社員ばかりで
す。ローカルなコミュニティにいか
に自分が関わられるかを日々考えてい
て、公私にこだわらずCSR活動を
しています。

それと弊社は、ネクストビジョン
として「おもいを、カタチに。みん
なを、ゲンキに。私たちのすべては、
その実現のために。」を掲げていま
す。ステークホルダーとの対話と共
創を大切にし、地域社会の課題を解
決するためにメディアとコミュニ
ケーションの可能性に挑戦し、サス
テナブル方針の下で事業活動を展開
していきます。私たちの挑戦はまだ
また続きます。

静止画ダウンロードを違法化へ文化庁が検討を再開、範囲を絞りこむ新改正案

文化庁は11月27日、海賊版サイト対策として、静止画（書籍）のダウンロードを違法とする著作権法改正に関する有識者の検討会を再開した。数十ページで構成する漫画の1コマなど軽微なダウンロードや、スマートフォンなどでのスクリーンショット（画面保存）で他人の著作物が写り込んだ場合も違法とならないなど、文化庁当初改正案に比べて違法化範囲を絞り込んだ新たな案を示し、概ね了承された。

海賊版サイト対策に向けた著作権法改正を巡っては、文化庁審議会の小委員会が2018年末から2019年初めにかけて侵害コンテンツのダウンロード違法化が議論され、文化庁は2019年の通常国会へ提出する改正案を作った。しかし、ネットユーザーや海賊版の被害者である漫画家などからも、「違法化の対象が広すぎて国民のネット利用を萎縮させる」「十分に議論が検討されていない」などの批判が相次ぎ、改正案提出を断念した経緯がある。今後、検討会

での議論を経て改正案を作り直し、早ければ2020年の通常国会で著作権法改正を目指す見通し。

日本印刷産業連合会では、ダウンロード違法化に関する団体へのパブリックコメントで、基本的に賛成の意向を表明。文化庁当初案に関しては、「違法となるダウンロードの要件を極めて厳格に規定しており、この条文を正確に理解していれば、国民の生活や文化・産業の発展に悪影響を与える『情報取集の委縮』には当たらない、もしくは極めて小さい。漫画等の日本の重要な財団であるコンテンツの海賊版などが後を絶たず、また有効な他の法規制の導入もすぐには困難なことから違法化規制は、クリエイターの育成やコンテンツ産業発展のため必要な措置である」との考えを示した。

一方、「ステークホルダーへの丁寧な説明が不足していた。今後、関係者への懇切丁寧な説明をお願いしたい」と要望した。

CSR
とは

企業が倫理的観点から事業活動を通じて自主的（ボランティア）に社会に貢献する責任のことである

全印工連CSRサミット2020

企業と社会との接面で加速するイノベーション

2020年3月10日（火）
10:00~19:00

横浜市開港記念会館

参加対象：全印工連組合員・従業員
CSRに取り組んでいる、または興味がある企業、NPO、学生など

参加費：一般3,000円 学生無料（クロージングセッション・懇親会は別途1,000円）

主催／全日本印刷工業組合連合会
後援／横浜市経済局 ほか

お問い合わせ／全日本印刷工業組合連合会 TEL03-3552-4571



モリサワ

モリサワは、日本障がい者スポーツ協会を応援しています



UDフォント

ユニバーサルデザインフォント

わかりやすく、読みやすく、間違えにくい。
わたしたちの暮らしの、さまざまなシーンで活躍する
モリサワの「UDフォント」

詳しくはWebサイトをご覧ください www.morisawa.co.jp

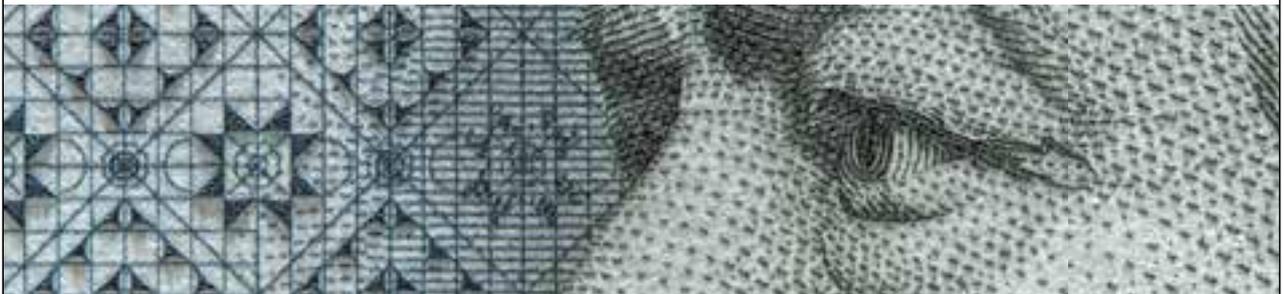
株式会社モリサワ

〒556-0012 大阪市浪速区敷津東2-6-25 Tel:06-6649-2151

●モリサワUD書体は株式会社モリサワの登録商標です。

KOMORI

KOMORIは日本唯一の銀行券印刷機メーカーです。



私たちKOMORIグループは、1923年の創業以来、社会文化を支える印刷機械づくりにまい進してきました。

主要事業であるオフセット印刷機に加えて、デジタル印刷機事業、PE・精密機器事業、国内をはじめ、世界三十カ国以上に銀行券印刷機を納入している証券印刷機事業、印刷資材販売などに取り組んでおります。

MADE IN JAPAN WITH STATE-OF-THE-ART TECHNOLOGY

KOMORI CORPORATION
www.komori.com

株式会社 小森コーポレーション
〒130-8666 東京都墨田区吾妻橋 3-11-1 Tel. 03-5608-7806

「国等の契約の基本方針」、令和元年度も「知的財産権の取り扱いの明記」を記載

「令和元年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」が9月に閣議決定された。働き方改革、事業継続消費税率引き上げ等に関連した措置を追加した。印刷業界の強い働きかけで平成29年度から加えられた「知的財産権の取り扱いの明記」についても、引き続き明確に記載されている。

「国等は、物件及び役務の発注に当たっては、発注内容に著作権等の知的財産権が含まれる場合には、当該知的財産権の取り扱いについて書面をもって明確にするよう努めるものとする。また、当該知的財産権の財産的価値について十分に留意した契約内容とするよう努めるものとする。」

東京2020大会期間中の「交通需要マネジメント」実施へ協力要請

東京都、国および東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は、東京2020大会開催時の交通量の抑制や分散、平準化を行う「交通需要マネジメント(TDM)」を推進し、円滑な大会輸送の実現と経済活動の維持の両立を目指している。11月には都心部の道路を利用する荷主に対して、大会期間中の物流

に関する協力要請を行った。

期間中は選手や大会関係者等の道路利用により、首都高速道路では1日あたり約7万台の交通量が増加し、何も対策を施さなければ、渋滞の悪化や、都心に向かう一般道における渋滞の発生が見込まれる。このたびの荷主への協力要請では、各社に対して大会期間中の交通量の3割減などの達成に向け、物流事業者と一体となった検討を行うよう求めた。

また、これをきっかけに、大会終了後も継続してサブライチェーン全体での物流効率化に向けた取り組みを行い、深刻化するトラックドライバー不足の改善や安定的な物流の確保につなげていく方針を示している。

警察庁、運転免許証に旧姓の併記を可能に

警察庁は、12月1日から運転免許証に旧姓を併記できるようにした。各都道府県警の運転免許センターなどで手続きする。更新時や有料の交付を受ける場合に、希望すれば氏名の横にカッコ書きで記載される。現行の免許を使い続ける場合は裏面に旧姓のフルネームを記載する。

政府は2016年に決定した「女性活躍加速のための重点方針」で、働く女性が不便を感じないように旧姓の使用を拡大する方針を示した。

住民票とマイナンバーカードでは11月5日から旧姓を併記できるようになった。

「ワン・ヤング・ワールドサミット」が2021年9月に日本初開催

世界190カ国以上、2000名の若者が集う国際会議「ワン・ヤング・ワールドサミット」の日本初開催が決定した。

2021年9月下旬に東京での開催を予定する。

同サミットは、190以上の国と地域から世界をリードしていくことが期待される若者(18〜30歳の学生や社会人など)が参加する「若者版ダボス会議」。ワン・ヤング・ワールド(本部・ロンドン)が主催し、2010年にロンドンで第1回が開催されて以来、世界各地で毎年開かれていた。各界のグローバルリーダーとのディスカッションなどを通じて、環境問題やLGBTといった国際的な課題に対する解決方法を見出す場となっている。

環境優良工場表彰、経済産業省商務情報政策局長賞に研文社尼崎工場

一般社団法人日本印刷産業連合会は、「第18回印刷産業環境優良工場表彰」の表彰式を、9月11日にホテル

ニューオータニ東京で行った。今回は59工場から応募があり、経済産業大臣賞は該当がなし。経済産業省商務情報政策局長賞を株式会社研文社尼崎工場が受賞。日印産連会長賞を光写真印刷、足利印刷、オザワ、篠原紙工、日印産連特別賞をオオゼキ写真印刷、日印産連奨励賞を7工場が受賞した。

また、同じ日に日印産連グリーンプリンティング認定制度「2019GP環境大賞」の表彰式も行われた。同賞は、地球環境への負荷低減に熱心に取り組むとともに、GP認定制度への深い理解と制度の積極的な活用に対して敬意と感謝の意を込めて贈るもの。

大賞はNTTタウンページ(株)、大阪商工信用金庫、埼玉県議会議会、東京都、準大賞は(株)ジェイアール東日本企画、東武鉄道(株)、(一社)日本自動車連盟、(株)ホンダコムテック、武蔵野大学に贈られた。

全印工連、MUDガイドラインを10年ぶりに改訂

全日本印刷工業組合連合会は、2016年4月の障害者差別解消法施行を機にメディア・ユニバーサルデザインの重要性が増す中、『メディア・ユニバーサルデザインガイドライン』(2009年1月発行)を10年ぶ

りに改訂し、新たに『INFORMATION DESIGN (インフォメーションデザイン)』として刊行した。

理念編、理論編、実例編、資料編の4つに分類し、理解しやすい情報デザイン(情報保障)を実現するためのさまざまな方策をわかりやすく解説した。障がい者、高齢者、外国人等への配慮など多様化するメディア・ユニバーサルデザインへの理解と認識を高め、情報保障の実現に役立つ手引書として活用できる。

A4判、96ページ。価格(税別)は組合員3000円、非組合員6000円。

東印工組、テレワーク促進事業の補助金交付団体に決定

東京都印刷工業組合は、東京都の「業界団体連携によるテレワーク促進事業」補助金交付団体に決定した。事業期間は令和2年3月31日まで。補助金総額は2272万円。東印工組では同事業を全印工連が推進する「幸せな働き方改革」と連動させながら、テレワーク導入のためのコンサルティング、セミナー開催、業界内モデル就業規則の作成・周知等の事業を実施していく。

東京都では、快適な通勤環境や企業の生産性の向上を図る新しいワークスタイルや企業活動の東京モデル

を「スムーズビジネス」とし、すべての人々がいきいきと働き、活躍できる社会の実現に向け、東京2020大会の交通混雑緩和に向けた交通需要マネジメント(TDM)、テレワーク、時差Bizなどの取組みを一体的に推進している。

テレワーク促進事業はその一環として実施され、業界をあげてテレワーク導入に積極的に取り組む業界団体等を支援するもの。

アビリティセンター、発達障害に特化した就労移行支援事業を開始

総合人材派遣業のアビリティセンター株式会社(愛媛県新居浜市)は、四国で初めて発達障害に特化した就労移行支援事業を開始し、新会社を設立した。中四国での展開も視野に入れる。

12月1日に開所した障害福祉事業所「ディーキャリア松山オフィス」では、利用者が適職を探し、戦力になる人材として仕事に就くことを支援する。対象は18〜64歳で、障害福祉サービス受給者証を持つ人。定員は20人。

専門カリキュラムを用意し、自己分析などを通して自身の強みと弱みを認識、目標を設定する。また、事務作業などの模擬業務や職場体験を通じて適性職種を見つける。実施後

は、履歴書の作成や面接練習で就職を目指し、就職後は相談に応じるなど、職場への定着をサポートする(6カ月間)。

同社の三好輝和社長は「発達障害者の働きづらさは、本人、企業の双方から相談される機会が年々増えており、社会的意義は大きいと感じている」と話す。

厚生労働省の調査によると、発達障害の診断を受けている人は全国で48万人を超えている。また、発達障害者の求職者数は増えているものの、就職率は36%程度にとどまっている(総務省調べ)。

すかいらーくHD、レジ袋や容器をバイオマスプラスチックに変更

ファミリーレストラン最大手の株式会社すかいらーくホールディングスは、12月から全店(ガスト、ジョナサン、バーミヤン、夢庵等)で、持ち帰り用レジ袋を石油由来からサトウキビなど植物由来のバイオマスプラスチックに切り替える。

2020年からは順次、持ち帰り用・宅配用のスプーン・フォーク、弁当容器も環境にやさしい素材に切り替えていく。

すかいらーくグループでは、2018年12月から使い捨てプラスチック製ストローの使用を順次廃止

し、2019年7月末で全店での廃止を完了した。

凸版印刷とGSイクレオス、生分解性プラスチックのレジ袋などを共同開発

凸版印刷株式会社と株式会社GSイクレオスは、地中に埋めると微生物によって水と二酸化炭素に分解される、廃棄物発生を抑制する効果が期待されている生分解性プラスチックを用いたレジ袋を開発した。凸版印刷は、2019年12月よりレジ袋やごみ袋、日用品を中心とする製品などの販売を開始。今後、さまざまなフィルム製品や成型品を開発し、2025年度に関連受注を含め20億円の上を目指す。

このほど開発したレジ袋は、GSイクレオス(本社・東京都千代田区)が供給する生分解性に優れた樹脂「Material Bi」(マタビー)を原料としている。使い捨てプラスチックの規制が進んでいる欧州において最も使用実績が多い。

凸版印刷は、同社から提供された原料に関する情報をベースに、フィルム製造や成型の製造技術力を活かして、製品化に成功した。自然環境の中で容易に分解されるレジ袋として、コンビニエンスストアなどでの普及を見据えている。

CSRに取り組むお客様の 印刷製品づくりを応援する それがCSRマークです。

CSRに取り組む印刷会社に仕事を頼みたい。
印刷製品にCSRに取り組んでいる**マーク**をつけたい。

でも、どこに発注すればよいかわからない。

そんな要望にお応えするのが

CSRマークです。

CSRマークは、印刷業界のCSR基準を達成した印刷会社がつけることができる信頼のマークです。

〈特徴〉

- 公正で信頼できる制度
- CSR研究の第一人者である横浜市立大学の影山教授監修のもと設計された基準を達成した印刷会社を客観的に審査
- 横浜市立大学CSRセンターが審査を実施し外部の有識者で構成される認定委員会で判定
- 基準はすべてホームページで公開
- 認定企業に発注すれば、無料でCSRマークの使用が可能
- CSRマークは印刷会社のCSRの取り組み度合いにより3種類
- 認定番号管理により社会的信頼性を確保

■問い合わせ先

全日本印刷工業組合連合会CSR認定事務局
〒104-0041 東京都中央区新富1-16-8
TEL.03-3552-4571 FAX.03-3552-7727

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



印刷製品へのCSRマーク表示例

認定企業一覧 (2019年12月現在)

スリースター認定 (5社)				
福島	(株)日進堂印刷所	滋賀	アインズ(株)	
神奈川	(株)大川印刷	広島	ユニバーサルポストグループ	
愛知	新日本印刷(株)			
ツースター認定 (15社)				
宮城	(株)ユーメディア	長野	亜細亜印刷(株)	
神奈川	(株)協進印刷	愛知	(株)マルワ	
	(株)野毛印刷社	石川	(株)笠間製本印刷	
東京	池田印刷(株)	香川	(株)ミヤプロ	
	六三グループ	愛媛	愛和印刷(株)	
	文唱堂印刷(株)	福岡	(株)ミドリ印刷	
	杉山メディアサポート(株)		(株)博多印刷	
千葉	(株)太陽堂印刷所			
ワンスター認定 (98社)				
北海道	(株)ヒロミ産業	愛知	(株)二和印刷紙業	
	(株)アイテックサプライ		木野瀬印刷(株)	
	中村印刷(株)		半田中央印刷(株)	
	(株)正文舎		豊橋合同印刷(株)	
	北陽ビジネスフォーム(株)		(株)愛知印刷工業	
	植平印刷(株)		(株)荒川印刷	
	(株)ホクラミ		大信印刷(株)	
宮城	(株)東北プリント	三重	伊藤印刷(株)	
秋田	秋田印刷製本(株)	岐阜	(株)岐阜文芸社	
山形	(株)青葉堂印刷		ヨツハシ(株)	
	精英堂印刷(株)		協同印刷(株)	
栃木	足利印刷(株)		日本印刷(株)	
埼玉	(株)アサヒコミュニケーションズ	富山	第一共同印刷(株)	
千葉	(株)総合印刷新報社		朝日印刷(株)	
	(株)弘報社	石川	ヨシダ印刷(株)	
神奈川	関東プリンテック(株)		(株)ダイトクコーポレーション	
	三昇堂印刷(株)	京都	(株)太平洋	
(株)第一印刷所	(株)ムーブ			
(株)プレスメディア	内藤印刷(株)			
(株)太陽プリント	(株)オスカーマト印刷			
	(株)第一製品流通		(株)やまとカーボン社	
	(株)あけぼの	大阪	(株)タイム	
山梨	相互印刷(株)		相互印刷(株)	
静岡	日本レーベル印刷(株)		富士精版印刷(株)	
	(株)中央パッケージング		相互ビジネスフォーム(株)	
	(株)賢工製版		(株)美生社	
	システム印刷(株)	兵庫	船場印刷(株)	
	(株)ウエマツ		丸山印刷(株)	
	(株)白橋		兵田印刷工業(株)	
	創文印刷工業(株)	奈良	(株)天理時報社	
	(株)アドピア		(株)アイブリコム	
	荏原印刷(株)		共同精版印刷(株)	
	社光舎印刷(株)		(株)明新社	
	(株)五色	和歌山	(株)マージネット	
	弘和印刷(株)	岡山	研精堂印刷(株)	
	滝澤新聞印刷(株)		コーホク印刷(株)	
	(株)木元省美堂	広島	(株)中本本店	
	(株)ザ・デジタルソリューションズ		愛媛	(株)明朗社
東京	(株)長英	福岡	西日本ビジネス印刷(株)	
	(株)SouGo		アド印刷(株)	
	(株)TONEGAWA		築上印刷(有)	
	(株)エス・ワイ・エス		(株)伸和	
	広研印刷(株)		泰平印刷(株)	
	(株)太陽堂封筒		(株)啓文社	
	(株)プライズコミュニケーション		(株)池田紙器工業	
	(株)光邦		(株)九州クラフト工業	
	音羽印刷(株)			
	(株)ナカニワ印刷			
(株)研文社				
美創印刷(株)				
光写真印刷(株)				
富士印刷(株)				

※都道府県内は認定番号順