

日経印刷グループ
CSRレポート
2012



日経印刷グループ CSRレポート 2012

編集方針

日経印刷グループとして初めてのCSRレポートを発行いたします。発行に当たっては、2008年から継続してきた日経印刷独自の環境活動Neco-Project (Nikkei-eco Project) や、省エネ活動として行ってきた、全工場の電力使用量とピーク電力を、把握・可視化、ゼロエミッション活動など、従来からの地道な活動がベースとなっています。それは従業員とのかかわりや地域・社会との関わりでも同様です。今回のレポートは、これらの今までコツコツと行ってきた環境や社会に対する活動をまとめ、今までの活動の意味を明らかにし、あらためて広くわかりやすく報告することを目的に作成しています。

対象期間

原則として、2011年度（2011年1月～2011年12月）の活動を対象期間としています。

報告対象分野

本レポートは日経印刷株式会社および印刷通販株式会社（ユアプレス）の環境・社会に関する取り組みを対象としています。

会社概要

会社名	日経印刷株式会社
代表者	代表取締役 林吉男
本社所在地	〒102-0072 東京都千代田区飯田橋2-15-5 TEL 03-6758-1001 FAX 03-3263-5814
創業	昭和39年10月
設立	昭和41年5月
資本金	9,750万円
売上高	89億2,000万円（平成23年12月期）
従業員数	365名（平成24年4月現在）
グループ会社	印刷通販株式会社（ユアプレス）
加盟団体	東京商工会議所 東京都印刷工業組合 日本グラフィックサービス工業会 グリーン購入ネットワーク（GPN） 日本WPA（日本水なし印刷協会） 日本電子出版協会

業務内容

企画、デザイン、編集、ライティング／DTP、出力等プリプレス工程全般／オフセット印刷（枚葉）／プリント・オン・デマンド／製本一式／表面加工／紙器・加工／仕分・梱包・発送／CD、DVD等メディア制作／Web制作／電子出版／白書製造請負、出版・販売／印刷通販業務全般

事業所

- G2 グラフィックガーデン
〒174-0041 板橋区舟渡3-7-16
- PC プリンティングセンター
〒135-0023 江東区平野2-2-39
- HF ハイデルベルグフロント
〒135-0023 江東区平野2-3-14

浮間工場

〒115-0051 北区浮間2-15-8

DTPスタジオ

〒383-0042 長野県中野市西条1315

尚、PCは2012年4月末日を持ちましてHFと統合いたしました。



皆さまのご意見をお寄せください

わかり難いところや、さらに知りたいことをお知らせください。CSR活動やCSRレポートの改善に活かせるよう努力して参ります。

発行日 2012年5月

作成部署 日経印刷株式会社管理本部

連絡先 管理本部 総務部 TEL 03-6758-1001
FAX 03-3263-5814

目次

トップメッセージ	4
トピックス1	
Graphic Garden (グラフィックガーデン：G2)	6
トピックス2	
改善への取り組み (NPS活動)	7
環境配慮 (省エネルギー・ゼロエミッション)	8
環境配慮 (環境対応印刷・化学物質管理)	10
情報セキュリティへの取り組み	11
社員とともに	12
地域・社会とともに	15

日経印刷グループの情報

日経印刷ホームページ <http://www.nik-prt.co.jp> の各コンテンツをご覧ください。

ユアプレスホームページ
<http://www.yourpress.jp>

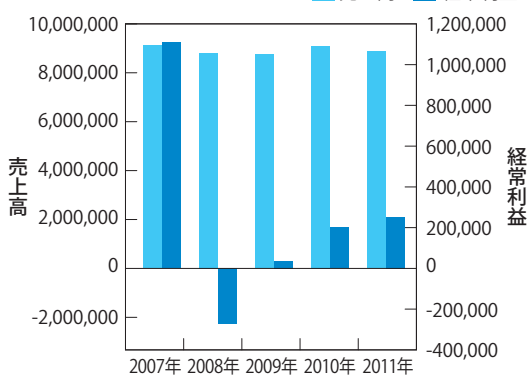
個人情報保護方針
<http://www.nik-prt.co.jp/company/privacy.html>

品質方針、環境方針、ISMS基本方針
<http://www.nik-prt.co.jp/company/social.html>

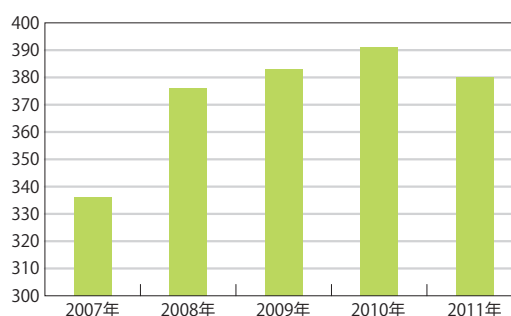
認証取得

- ISO 14001
- ISO 27001：ISMS (本社・グラフィックガーデン)
- プライバシーマーク認定 (JIS Q 15001)
- FSC® COC 認証
- グリーンプリンティング工場認定 (グラフィックガーデン)
- Japan Color 認証制度 標準印刷認証基準適合工場 (グラフィックガーデン)

売上高・経常利益推移 (千円)



社員数 (人)



従業員一人ひとりが、
“自ら考え、進んで行動”する。
それが日経印刷の強みであり、
事業を通じた社会貢献でもあります。



社会から求められる企業であるために (CSRレポート発行によせて)

日経印刷は今年、お陰さまで創業48年を迎えることができました。5名で始めたタイプ印刷屋が約半世紀を過ぎ、従業員400名程の総合印刷会社に成長いたしました。多くのお客様に恵まれ、従業員のひた向きの努力が今日を築き上げました。これからも社会から求められる企業であり続けるためには、社会のニーズに応え、有益な価値と技術を提供し続けることに加え、+会社として社会に対する責任をはっきり意識していかなければなりません。その一環として、このたび日経印刷グループCSRレポートを発行する運びとなりました。

企業の社会的責任はますます重要視されています。企業活動の目的として経済活動を通して収益を追求することと共に、環境保全、法令順守、情報管理、従業員の健康と安全、社会への貢献などコンプライアンス重視の企業活動が求められています。私たちにはこれらを認識し、日経印刷としての立ち位置を明確に宣言し、社会へ発信する責任があります。私たちは「夢のある豊かな未来の実現」のために、お客様、地域社会、共に働く従業員と新たな価値を作り出し、社会の持続可能なビジネスモデルを目指していきます。特に力を注ぎたいことは、全員参加による「環境に配慮した経営」と「経営の効率化による財務の健全性」です。

環境に配慮したフラグシップ工場の誕生

日経印刷の事業領域は、出版印刷や商業印刷をメインとしており、出版、学校、金融、メーカー、広告代理店、官庁な

企業理念

個人の尊重と自主独立
改善そして完全性の追求
最善をつくして顧客へのサービス
公正な購買取引きの慣行
社会への貢献

行動規範

私たちは自ら考え、進んで行動します
人の意見や価値観を柔軟に受け入れ、
環境の変化を冷静に捉えて進化します
完璧なものを世に送り出すことを目指し、
更なる改善に努めます
広く社会に必要とされる存在であるために、
日々の仕事に取り組みます

さまざまな業界の皆さまに幅広い製品とサービスを提供しています。2008年8月、さらなるサービス向上のために、環境配慮型総合カラー印刷工場、グラフィックガーデンを東京都板橋区に竣工しました。この工場では環境にやさしい製品をお届けすること、高いセキュリティシステムでお客様に安心を提供すること、をコンセプトとしています。

詳しい内容については、本レポートの中でも説明しておりますので、どうぞご覧ください。

改善活動による品質向上と不良品ゼロをめざして

日経印刷は創業以来一貫して改善に心がけ、昭和40年代、ZD (ZERO DEFECTS) 運動を知り、日本能率協会様の講習会で学び、一人ひとりの注意と工夫で仕事の欠陥ゼロを目指す活動を行ってきました。その後昭和50年代は産業能率大学様のご指導でTQCを導入し、小集団QC活動に力を入れ、カイゼンの必要性が社内に浸透してきました。以来、「目標による管理」「トヨタ生産方式」などカイゼン手法を取り入れ、「改善こそ仕事」の土壤が社内に行き渡ったと自負しています。

近年では、2005年よりNikkei (New) Production System、通称NPS活動をスタートさせ、特に生産現場を中心に徹底した作業の標準化、ムダの排除を浸透させていきました(7ページトピックス2参照)。営業と生産現場が仕事に対する心得として、常により良い製品を提供するための改善を念頭において仕事をしています。このような考え方がこそが私たちのCSRの基本です。

従業員一人ひとりが

“自ら考え、進んで行動”できる人材へ

これらの工場、設備、システムを支えているのはいうまでもなく人(従業員)です。

2011年には日経印刷社員の「行動規範」を策定しました。多くの企業の行動規範には「経営層が期待する従業員が仕事をする上での心構え」が示されていますが、当社の行動規範は企業理念に基づいて従業員のワーキンググループが作成しました。この内容を見ていただければ、従業員は日々の業務が社会と直結していることを十分に認識している表れだとおわかりいただけると思います。

今後は、CSRレポート発行を機に、そこに示された宣言が職場において実行され定着するために「日経印刷コンプライアンス行動規範」を作りたいと考えています。この行動規範は役員・社員・契約社員・アルバイト全ての従業員がその意味を理解して守り行動してゆくべき基準です。これらの活動の連鎖によって日経印刷の会社の成熟度がまた一歩高まることを期待しています。

このような私たちの思いを、CSRレポートを通じて皆さまにお伝えすることができれば幸いです。また、皆さまからもレポートを通じて忌憚のないご意見をいただき、今後の活動の助言とさせていただきますと考えております。

これからも皆さまから一層信頼され、愛される会社であることを目指しております。今後の日経印刷の活動にご期待ください。

日経印刷株式会社 代表取締役

林 吉 男

Topics 1

トピックス1

Graphic Garden (グラフィックガーデン：G2)

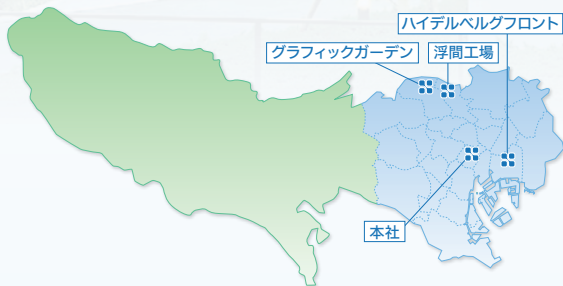
日経印刷グループのフラグシップ工場である「グラフィックガーデン」。長年培われてきた日経印刷のものづくりの集大成がそこにはあります。そこで日々、繰り返し行われる活動の中での地域社会やお取引先、そして社員を含めたステークホルダーとの関係をご紹介します。

設計コンセプトは「自然環境との調和」

2008年8月末、板橋区舟渡に誕生した日経印刷グラフィックガーデンは、世界的に著名な建築家である故 菊竹清訓氏のコンセプトデザインによるものです。建物周辺と屋上には四季折々の緑を配置し、工業地域の中にありながら心休まる自然がそこにはあります。建物のメインにはコマーシャルウォールと呼ばれる全面ガラスカーテンウォールがデザインされ、周辺の緑や人々の生活が映り込んでいます。そのガラス一枚を通して日経印刷のスタッフたちのものづくりに掛ける姿勢を見ることができます。

都内屈指の総合カラー印刷工場

日経印刷グループの生産拠点はすべて東京23区内に配置されています。営業と生産管理、経営管理機能は千代田区飯田橋にあります。2008年8月の新工場が誕生するまでの生産拠点は江東区深川に2箇所、北区浮間に1箇所でした。業務拡大を続ける中、2006年11月、待望の新工場建設が発表されました。敷地面積5,926m² (約1,800坪) に地上4階建て、延床面積11,718m² (1フロア約900坪) という広さの建物が誕生することになったのです。



自然と調和した空間の中、長年培われてきた印刷技術を駆使して「お客様の想いをかたちにする」場所として「Graphic Garden (グラフィックガーデン：G2)」と命名されました。ワークフローコンセプトとしての3本柱があります。

- ①「環境にやさしい製品をお届けする」
- ②「ワンストップサービスを提供する」
- ③「安心のセキュリティ空間でのものづくり」

このコンセプトで作られた建物の中に菊全判両面ワンパス8色カラー印刷機のHeidelberg Speed Master 102-8Pを筆頭に48ユニットの印刷設備がフル稼働できる体制が整っています。

環境にやさしい製品をお届けする

グラフィックガーデンでは毎日100アイテム以上の印刷物が作り出されてエンドユーザー様のもとへ届けられています。以下の規格・システムや活動を通して、ムダなくより環境負荷の少ない、ものづくりを実現しています。

- ゼロエミッション活動
- Neco-Project (省エネ) 活動
- 環境マネジメントシステム (ISO14001)
- 含有化学物質管理システム
- グリーンプリンティング工場認定 (2012年取得)
- WPA水なし印刷 (パタフライマーク)
- Non-Voc インキ使用 LED-UV印刷
- 植物油インキ使用 油性印刷
- FSC® COC 認証(適切に管理された森林資源を用いた製品の認証)
- カーボンフットプリント対応

ワンストップサービスを提供する

グラフィックガーデンは、4階が企画編集デザイン、DTP、そしてデジタル製版を行う制作本部、3階が印刷部、2階が断裁、折加工から製本、そして梱包発送まで行う製本部、1階から出荷という上から下への流れでものづくりが行われていきます。お客様からご依頼いただいた想いはグラフィックガーデン1箇所をかたちになる……これが日経印刷のご提供するワンストップサービスです。これにより次工程への移動にトラックを使用することも少なくなり、トラック輸送でのCO₂排出量を低減し、環境にさらに優しいことになり、製品移動時の品質劣化も防げることになります。

安心のセキュリティ空間でのものづくり

グラフィックガーデンでのものづくりはすべて社員が持つ社員証のICカードでの入退室がログ管理された生産スペースで行われています。これにより世に出回る前の高度な機密情報も漏洩の可能性が極小レベルになり、お客様の大切な情報を安心して預かりすることができます。情報セキュリティマネジメントシステム認証 (ISO27001：ISMS) やプライバシーマーク認定 (JIS Q 15001) の公的認証も継続取得しており、安全性の高さが証明されています。グラフィックガーデンではさまざまな資格試験の印刷物を制作から印刷、製本加工、仕分梱包、発送までの一貫した生産管理の実績が積み重ねられています。

Topics 2

トピックス2

改善への取り組み (NPS活動)

日経印刷グループでは、毎日繰り返される作業を日々見つめ直し、よりシンプルによりスマートなものづくりを行っていき活動を続けています。NPS活動とは、Nikkei(New) Production System ……日経印刷の新しい生産方式を常に生み出していこうという活動です。

印刷業へのトヨタ生産方式の導入

日経印刷40数年の歴史の中で、さまざまな業務改善活動が行われてきました。お客様でもある産業能率大学様のご指導や1993年頃にはN-UP活動というT-QC(トータルクオリティーコントロール：統合的品質管理)手法も導入し、改善発表会なども開催されてきました。その会社の成長サイクルの中で2005年、トヨタ生産方式の導入が開始されたのでした。導入当初は世界一の自動車製造企業であるトヨタ自動車の考え方が印刷業にマッチするのか、自社で設計し自社でものづくりしている製造の考え方が、受注産業であり、一品一品仕様もロットも違う印刷物のものづくりでは取り入れられるわけがない……などの空気が流れました。

ムダを視えるようにするには

2005年の年初の経営方針発表会にて、トヨタ生産方式導入のご指導をいただいたカルマン(株)若松義人社長にご講演いただきました。「生産性は2倍、コスト半減、不良率はゼロにできる」という当時の我々としてはとんでもない数字を掲げられ、逆に無理だと引いてしまう社員もいました。

2月には役員含めリーダー以上73名に対し、「人づくりものづくり」研修が実施され、マネージャーたちの意思統一が成されました。また現場での実務研修も行い、実際に現場の有り様を変えてみることで改善の体感と手法の取得も試みられました。手法とは各作業工程を細かく動作要素に分解・分析してみることで……それを



標準作業手順書

「標準作業組み合わせ表」に表し、さまざまな要素の中でムダを視えるようにすることでした。ムダには8つの種類、①不良・手直しのムダ、②造りすぎのムダ、③加工そのもののムダ、④運搬のムダ、⑤在庫のムダ、⑥付加価値を生まない動作のムダ、⑦手待ちのムダ、⑧産業廃棄物のムダが あるということで、この

考えをベースに作業の中に潜むムダなものを取り除いていく、そして一番早く確実にできるやり方を作っていくことになりました。これは今現在の日経印刷の中では「標準作業手順」として、「標準作業手順書」「業務手順書」「ワークフロー」として定着し、これらを日々見直し、より良いものになるように取り組んでいます。

企業は「人」なり

さまざまな作業・業務が現状分析され「標準化」が進められています。また自分たちの持ち場についても標準化していく「5S(整理・整頓・清掃・清潔・習慣化)」も日常的に行われています。それらの手法を使いながら、改善活動も活性化しました。改善提案用紙に「改善前」と「改善後」を表現し、その所要時間差や資材低減についてコストをはじき出し、どれだけコストダウンに貢献したかを視えるようにしています。また改善というものには、ムダに気がついた人、改善のアイデアを思いついた人、そのアイデアを具体化し定着させた人という3種類の人がいるであろうことから、改善提案用紙にはその人を表現する欄があり、お互いの得意不得意をフォローできる仕組みになっています。さらに提案された改善案は上長が必ずチェックし、コスト効果を一緒になって表現し、そしてコメントを書くことが必須となっています。上長によってはこのコメント欄に「トヨタ語録(若松語録)」からフィットする言葉を添えて、さらに良い改善活動へ繋がるコメントにしてくれています。このように日経印刷グループでは、トヨタ生産方式の導入により、NPSが日々ブラッシュアップされ、バックオフィス部門も当然含め全員参加での活動となっています。お客様により良い製品を「早く確実に美しく」お届けできるように知恵を出し、行動し、実現する……そんな風土が脈々と育っていています。

改善活動は「永遠」に続く

改善……という言葉も自然体で行えるように育っていますが、さらにもっと楽しく続けることができるように「創意工夫活動」という形に改め、ほんの些細な気付き、小さな工夫を積み上げていく活動に進化しています。2012年度の経営方針にも「創意工夫で……」という言葉が盛り込まれました。まだまだ留まることなく「部分最適」ではなく「全体最適」を作りこんでいきます。お客様から日経印刷へ、日経印刷からお客様へ、さらなるより良い流れで「想いをかたちにする」を継続していきます。

環境配慮(省エネルギー・ゼロエミッション)

二酸化炭素の排出抑制に最も寄与できるのはエネルギーの使用を削減する事です。全社での省エネの取り組みをより活性化するチームとしてNeco-Projectが発足し、そのチームが中心となり、省エネルギー活動の実績を残しています。

省エネルギー

2010年、日経印刷グループの全事業所でのエネルギー使用量が合計で1,500kl(原油換算)を超えていました。このため省エネ法における特定事業者指定されることになりました。これによりエネルギー原単位(1単位売上高を上げるために使用するエネルギー量)の削減を進めています。また2011年は東日本大震災の影響で電気事業法第10条の使用制限令が出され、大口需要家であるグラフィックガーデンも対象になり、前年比15%削減が使命となりました。

Neco-Project

2009年に発足した省エネ活動推進チームNeco-Projectは、昨年、一昨年と上記の特定事業者、使用制限令の法的規制が掛かって

きたことにより、その取り組みの重要性が増してきました。まず最初の取り組みとしては省エネの意識付けとなるように電灯や空調の各スイッチの横に電力量、CO₂排出量、料金を表示しました。昨年夏の節電対策としては社員全員にわかりやすく節電について説明した節電ガイドを作成し、啓蒙活動を行い、さらにグラフィックガーデンではピーク電力量の前年比15%以上削減という厳しい目標に対処するため、すべての設備の使用電力量を調査し、シミュレーション分析、対策の立案を行いました。それに基づき、現場の昼休みをずらしたり、夜勤終了後の機械清掃を昼間に持ってきたりと28項目の節電対策に取り組み、その結果、ピーク時の最大電力量前年比約20%削減を達成することができました。また意外と大きな効果があったのは夏季の加湿空調のボイラーを停止することにより電力以外にガスの使用量も大幅に削減できました。



ゼロエミッション

2009年以前は産廃処分業者へ処分を委託していた廃棄物の量が月平均20トンを超えていました。それを改善するため全社でゼロエミッションへの取り組みを開始しました。全事業所で毎月事業所会議を開催し、廃棄物のリサイクル化に取り組んできました。成果としては、月20トン以上あった廃棄物が今では月平均1トン未満に減らせました。

リデュース(ゴミの発生を抑制すること)

- ・機械洗浄をブラシから洗浄布に変更し洗剤の使用を大幅に削減することができています。
- ・CTP現像廃液削減装置を導入し、その廃液量を1/8に削減することができました。また水なし印刷を一部採用したことにより、現像廃液と湿し水を削減することもできています。

リユース(一度利用して不要となったものを再び利用すること)

印刷溶剤の容器は1斗缶が大半でした。今までリサイクルを行ってききましたが、さらに各メーカーと相談し通い缶とすることでさらに環境負荷を低減することができています。



有機溶剤の通い缶のリユース例

リサイクル(不要になったものを別の形で再利用すること)

2009年以前、紙類以外すべての排出物は廃棄物として処理していました。処理方法を見直し、リサイクル品目を徐々に増やして、現在では、紙類12品目、プラスチック類8品目、鉄クズ類3品目と大幅に増やしました。



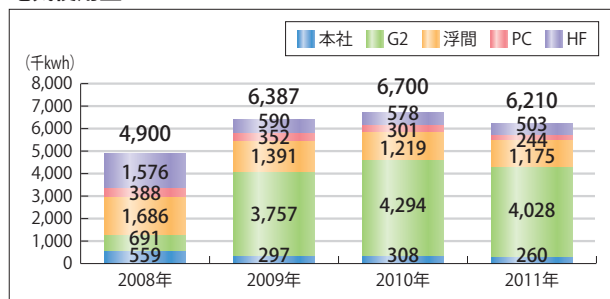
プラスチック類のリサイクル例

環境データ

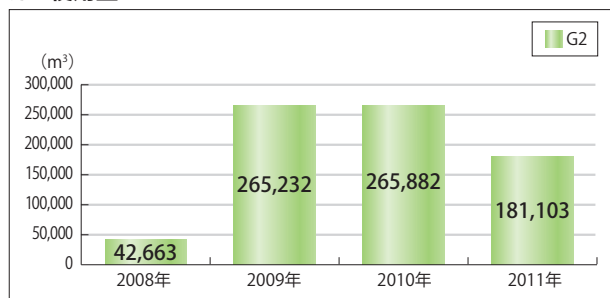
廃棄物に関しては以前からのゼロエミッションへの取り組みが進み、2008年での225トンが2011年に74トンにまで削減することができました。また、リサイクル率は昨年の97%から2012年は99%を目指しています。エネルギーに関しては、2008年のグラフィックガーデン竣工によりエネルギー消費が大幅に増え、2010年には、省エネ法の特定事業者指定されました。2011年は震災もあり、皆で省エネに取り組まれました。その結果、ピークカットにおいて1,000kwの契約電力量を850kw以下（15%以上）削減することができ、トータルでの電気使用量も全事業所で削減することができています。

INPUT

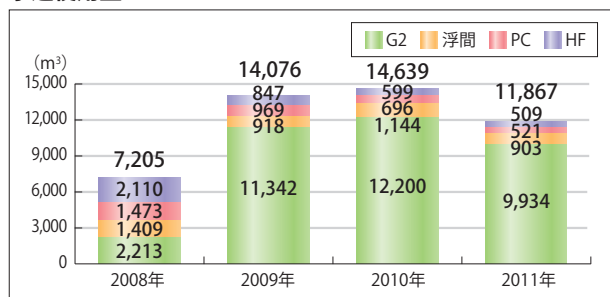
電気使用量



ガス使用量



水道使用量



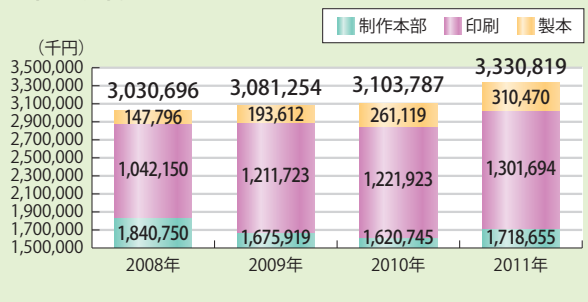
G2 : グラフィックガーデン
 浮間: 浮間工場
 PC: プリンティングセンター
 HF: ハイデルベルグフロント

排出係数

電気: 東京電力2011年度排出係数 (0.000375t-CO₂/kwh)
 ガス: 環境省 温室効果ガス算定・報告マニュアルより
 千Nm³×単位発熱量(45)×排出係数(0.0136)×44/12
 水道: 東京都水道局排出係数 0.2kg/m³

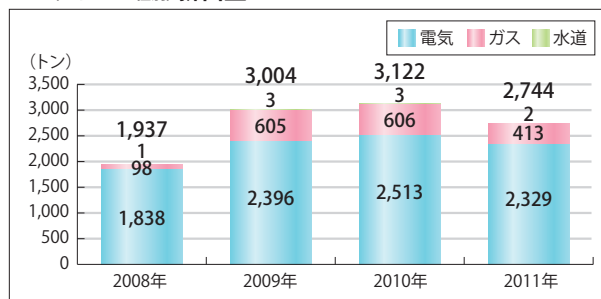
副産物計: リサイクル計+廃棄物計
 リサイクル率: リサイクル計÷副産物計

全社生産高



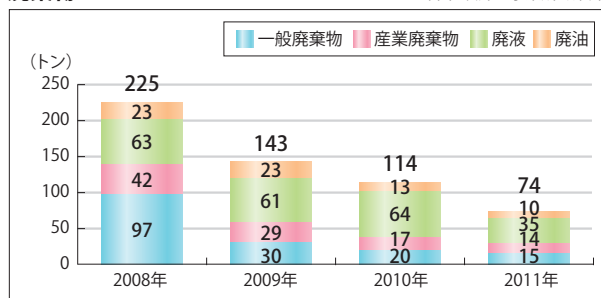
OUTPUT

CO₂ (エネルギー種別) 排出量



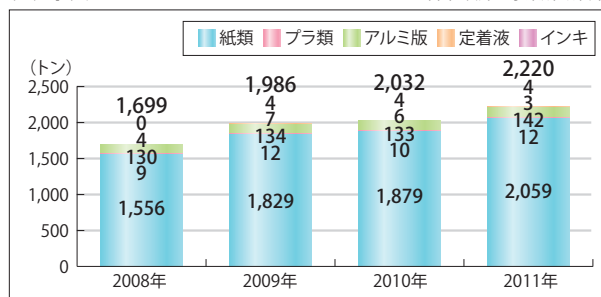
廃棄物

(本社以外の事業所で集計)



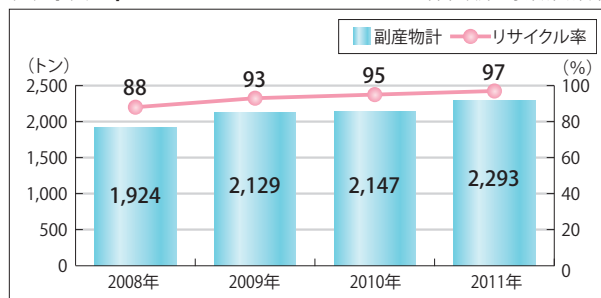
リサイクル

(本社以外の事業所で集計)



リサイクル率

(本社以外の事業所で集計)



環境配慮(環境対応印刷・化学物質管理)

従業員への安全配慮と環境に影響を与える物質の排出を防止するため、環境負荷の大きい印刷工程の環境対応とインキ・溶剤等の化学物質の使用低減に取り組んでいます。

環境対応印刷

当社の印刷機はすべて枚葉オフセット印刷機です。中でも環境に影響を与える環境側面が最も多く法規制上でも関係する規制が多い印刷工程については、積極的な対応が求められています。

水なし印刷

刷版時、印刷時に有害な廃液を出さず、湿し水が不要な水なし印刷機を一部導入しています。もう1つの大きな効果として、水による紙のびが無いため、見当精度が向上し、資源のムダ使いとなる再作業が減少しました。

LED-UV印刷

電気使用量が従来のランプ式UV印刷機と比べて約1/4となるLEDランプ式UV印刷機を2011年に導入しました。光源の寿命も15,000時間と約15倍に延びました。また、従来は有害物質が発生するため局所排気装置が必要でしたがLED方式は、有害なオゾンも発生しません。UVによる瞬間乾燥という本来のメリットも最大に活かされます。

インキセーバー印刷

カラー印刷は、理論的には藍、紅、黄の3色を重ねると黒になります。通常の印刷で暗い背景には、黒を含めた4色が重なっていることで、乾燥不良を起こしやすくなっています。そこで重なっている部分を黒1色に置き換えることで、乾燥不良もなくなり、インキの使用量も削減できるインキセーバー印刷を一部取り入れています。

騒音・振動の抑制

グラフィックガーデンでは騒音振動を抑制するために、印刷室の外周に緩衝地帯となる事務スペース、立体倉庫、空調設備を配置しており、建物外からは印刷の稼働音は全く聞こえません。また、他の夜間の稼働を行う工場は、生産設備の大半を地下に設置して近隣への影響をなくしています。

化学物質の使用

私たちの周りの製品にはさまざまな化学物質が使われていま

す。しかし、見たり触ったりしても有害性はわかりません。そこで、製造側が責任を持って、使用する資材などに有害な物質が含まれていないかを管理し、証明する必要があります。

資材注文管理システム

各生産現場において資材を新規に発注する場合は、化学物質管理担当者がMSDS(製品安全データシート)の内容を確認し、当社が管理する約600種の化学物質が含まれていないか、または使用条件等がないかをチェックした上で、問題が無ければ資材注文管理システムに銘柄等基本データを登録します。登録のない資材は発注することができない仕組みになっています。

製品含有化学物質管理

RoHS指令6物質に関して、当社での製造時に含有リスクのある「インキ」「針金」については、第三者機関による成分分析結果をメーカーから取り寄せて管理しています。またREACH規則に関しては、我々のエンドユーザーである各メーカーの管理物質について、含有量の把握が必要ですが、当社では現在該当化学物質の使用はありません。また各メーカーが参加している「グリーン調達調査共通化協議会」で禁止物質とされる化学物質の使用がないことを確認しています。

PRTR法(化学物質排出把握管理促進法)・VOC削減

PRTR法該当物質は使用量を集計していますが、届出が必要な量には達していません。同じように東京都環境確保条例に関しては、一部の工場ではIPAを使用していますが、大気中に排出され光化学スモッグの原因物質となるVOCの削減を目指し、グラフィックガーデンではゼロIPAを達成しています。インキについては、一部NON-VOCインキを使用しています。それ以外はVOCを低減したベジタブルインキを使用しています。

有機溶剤の管理

有機溶剤中毒予防規則に該当する第1種～第3種有機溶剤の管理については、中毒性の高い第1種、2種は、2003年のISO14001取得時に廃絶しました。2011年にはグラフィックガーデンにおいて第3種有機溶剤を含め使用を許容消費量未満にすることができました。

情報セキュリティへの取り組み

試験問題、発表前の製品カタログ、名簿など日経印刷グループでは、お客様より大切な情報を多数お預かりしております。また、印刷物に関連する情報のみならず、お取引先や社員の個人情報なども管理しており、情報セキュリティへの取り組みは印刷会社としての責務とも言えるものです。

信頼・安心の証としての第三者認証

お客様に安心して大切な情報を預けていただくためには、第三者的な視点から、客観的に取り組みを評価してもらう必要があります。そのために日経印刷グループでは、情報に関する第三者認証である情報セキュリティマネジメントシステム認証（ISO27001：通称ISMS）およびプライバシーマーク（Pマーク）を取得しました。

ISO27001は、情報を適切に管理する（＝機密性・完全性・可用性を維持する）体制が構築されていることを、Pマークは個人情報保護する体制が構築されていることを第三者である専門機関が認証／認定する制度です。

日常業務と一体化した取り組み体制

日経印刷グループでは、職制に合わせた体制で情報セキュリティおよび個人情報の保護に取り組んでいます。これは日常業務と情報セキュリティは切り離せないものであると認識しているためです。

各部署で生じた課題等は、職制を通して情報管理委員会へ上げられ、必要に応じてルール策定や見直しが行われる仕組みになっています。

安心のセキュリティ空間を実現する施設／設備

高度なセキュリティを実現するため、社内を4段階のエリアに分けて管理しています。

セキュリティレベルが最高のエリアでは、ICカードによる入退出管理を行うとともに、監視カメラの設置、各種センサーによる機械警備を導入しています。

また自社内に免震ラック、自動消火装置および無停電装置（UPS）を兼ね備えた堅固なサーバールームを保有。重要な情報を守ります。

情報管理と基幹システム

金庫にお金をしまったままでは役に立たないのと同じように、情報も活用しなければ意味がありません。日経印刷グループでは、IT（情報技術）を活用することで、「守る」と「活か

す」ことのバランスをとっています。

その一例が自社開発した基幹システム「Print Station」。

受注情報のみならず、作業予定や資材の発注、お取引先や社員情報を総合的に利用できる環境を実現したことで、業務の効率を飛躍的に高めています。

その一方で、このシステムにはID・パスワードによる認証はもちろん、利用者の持っている権限により、アクセスできる情報が限定されています。

また仮にシステム内の情報をフラッシュメモリやDVDなどの可搬メディアにコピーしようとしても、パソコンのUSBやドライブに使用制限がかかっているため、持ち出すことはできません。

アナログ的な対策も重要

データの管理が重要なのは言うまでもありませんが、紙や可搬メディアへの対策も重要です。

重要な情報をお客様よりお預かりする場合には、担当営業が「情報取扱委託票」を発行することで、どのようなものをいくつお預かりしたのか、授受の管理を行っています。

また印刷・製本工程では、発生したヤレ（製品にはできない半製品）を鍵付のかごに一時保管し、機密保持契約を締結したリサイクル業者にて溶解処理しています。

信頼を築くのは人

どのような体制やルールがあっても、それを行う人の意識が低ければ、高度なセキュリティを実現するのは不可能です。

日経印刷グループでは、年1回以上の定期教育および内部監査に加え、情報管理担当者が毎月職場内を巡回し、お互いが気付いた点を注意しあうことで、意識の向上とルールの定着を図っています。

情報セキュリティは特定の部署や一部の社員で取り組みれば済むというようなものではありません。信頼と安心を実現するために、全社員が「社会へ送り出す前の重要な情報をお預かりしている」という意識を常日頃から持って、業務に取り組んでいます。

社員とともに

日経印刷グループは、社員一人ひとりの自主性とチャレンジ精神を尊重し、会社を通じて社会に貢献できるように、さまざまな分野で能力を発揮できる「人財」の集合体です。そんな社員が安心していきいきと働ける職場環境の充実と諸制度の構築と運用、「人財」の育成を進めています。

能力・経験を発揮できる環境

日経印刷グループでは、求める人材像を「困難で高い目標を掲げ、真摯に努力できる人」「他の価値や意見を尊重し、和を持って仕事に取り組める人」と定めています。入社後もさらに能力を伸ばせるよう、スキルを活かせるようさまざまな制度でバックアップしています。

各種研修制度

「新人導入研修」、「新人社内研修」、「新人研修（実践型人材養成システム）」、「新人フォローアップ研修」、と4月の入社式から10月のフォローアップまで研修が続きます。特に、新人研修では「実践型人材養成システム」を利用しています。これは厚生労働大臣の認可を受けた当社オリジナルのOJTカリキュラム



に基づき、Off-JTとOJTを組み合わせで行うものです。

Off-JTは日本唯一の印刷の専門学校である学校法人日本プリンティングアカデミー

に1ヶ月入学し授業を受けます。OJTでは、配属後の所属先で実際の仕事を通じた訓練を行います。このカリキュラムは所属団体である東京グラフィックサービス工業会を通じて印刷業界のモデルコースとなっています。2010年は8人、2011年は7人が受講しています。

これ以外の新人研修はすべて、社内講師による実戦に即した当社カスタマイズの研修です。

「中堅社員研修」は毎年、入社後4～6年目の社員を対象に外部講師を招いて行っています。2011年は「中堅社員パワーアップ研修」と銘打ち問題解決力の向上、コミュニケーション力の向上、業務管理能力の向上をテーマに21名を対象に行いました。

管理職研修は、課長職を対象に行っています。状況に応じて不定期に行われ、2010年に23名が受講しています。今後必要

に応じて階層別研修や評価者研修など見直し・改善を行っていきます。

「DTPエキスパート研修」は営業本部が



主催し営業社員と制作本部のオペレータが毎年資格にチャレンジしています。営業と制作の現場が同じ資格を持つことで、お客様からの情報がより細かく精度の高いまま伝達できます。2007年16人、2008年16人、2009年8人、2010年12人、そして昨年は5人がDTPエキスパートに合格しました。2007年からの5年間の累計では、52人が合格しています。

表彰制度

・社長賞

年間を通じて、会社に大きく貢献した個人やチームに贈られ、経営方針発表会で壇上に上がり社長から賞状と金一封が手渡されます。



・MVP表彰

営業本部、制作本部、生産本部、管理本部の4つの部門で売上・利益・処理件数や創意工夫などを対象とした表彰です。営業は四半期ごと、他の本部は半期ごとに功績のあった個人やチームに贈られます。

表彰	2009年	2010年	2011年
社長賞（金・銀・銅）	16件	3件	19件
永年勤続者表彰	25人	46人	35人
努力賞（精勤）	32人	52人	24人
特別賞（資格取得等）	22人	15人	21人
MVP 金賞	130件	135件	83件

自己申告制度

年に一度、全社員が経営執行機関宛に「自己申告カード」を出します。各個人の現状報告と自分が今後取り組みたい仕事

について、また、会社に対する提案、意見、要望といった内容を記入します。経営執行機関では、社員の声をつぶさに聞き、内容・事実を確認し経営判断に基づきできることから実現しています。

新人事制度の構築スタート

2011年6月から人事制度の見直しに着手しました。我々を取り巻く厳しい経済環境の中、社員が希望を抱いて成長し、より前向きにいきいきと力を発揮できる制度を目指しています。人事、教育、評価、賃金の4要素が一貫性のあるものとして運用される環境にしてゆくことで、会社はより強い体質へと成長していくことになります。現在の人事制度の特徴と問題を明確にするために「人事制度診断報告書」の作成からスタートし、その結果を踏まえ新たな制度の設計図となる「人事制度基本方針書」がまとめられました。

晴朗塾

林社長の下、明るく朗らかに未来を語り合おうという30代を中心に管理職～リーダークラスの若手が、ほぼ2年交代で集っています。10数年前から「だべろう会」「リーダー会」と名前を変えて脈々と受け継がれてきた想いは、現在「晴朗塾」となり2011年で7年を迎えます。現メンバーは、晴朗塾3期生として14名が年間10回程度各職場から集まり、全社横断的な改善に熱い議論を繰り広げています。



次世代育成への取り組み

日経印刷グループでは、産前産後休業や育児休業、配偶者出産休暇などの諸制度を整備し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

その取り組みは次世代育成支援対策推進法のもと「一般事業主行動計画」として5年計画で進められています。

子育て支援

・育児休業制度

最長で子供が1歳6ヶ月になるまで取得できます。

2011年には2人が育児休業から復職し、新たに1人が休業に入りました。

・育児短時間勤務制度

3歳未満の子を養育する社員は、実働6時間までの短時間勤務が認められます。2011年には2人が短時間勤務を行っています。

・配偶者出産休暇

配偶者の出産時に連続した2営業日で取得できる休暇です。2011年には6名が取得しました。

・子の看護休暇

小学校入学前の子に対する看護等のための休暇で子供1人に付き年間5日間利用できます。

2011年度は6名で延べ17日間利用されています。

・その他にも「時間外労働制限」「育児深夜勤務免除」などがあります。

時間外労働の削減

作業の効率を高め、メリハリのきいた労働時間管理・勤怠管理を行うことにより、社員の健康とやる気を向上させ、より良い製品・サービスをお客様に提供し、社会に貢献し続けることを目的として、2011年6月から勤怠管理のあり方を合議的申請方式に変更しました。社員個々人の持つ力量の適正な把握、および適正な必要作業時間（単位時間当たり生産能力）の把握を行い、スキルアップと生産性向上を追求していくものです。この結果2011年の時間外労働は、2010年に比べ制作・生産部門で約30%、事務関連では約20%の削減ができました。今後は、申請方式の精度と手間の改善を行っていきます。

リフレッシュ定時退社制度

晴朗塾の活動から生まれ2011年6月から実施された制度です。毎月1回以上、計画的に定時退社（ノー残業）を行い社員の健康の保持・増進と業務生産性の向上を目的としています。専用カレンダーにあらかじめ設定を行い、部署メンバーでフォローしながら定時退社を実現します。また総務部で定時退社実績をチェックし、全部署へフィードバックします。

家族職場見学

自己申告カードから生まれた新しい取り組みです。2011年から始まりました。7/1～9/30の夏休み期間に社員が自分の夏休みを利用して所属事業所およびグラフィックガーデンへ家族を案内できます。2011年は6組の家族が見学をしました。



多様な人材への対応

社員の人格・個性を尊重した企業理念に基づき、人権や雇用機会均等に配慮しています。

・再雇用制度

60歳の定年を迎えた社員が、再雇用を希望する場合、一定の条件の下、最長65歳まで契約社員として再雇用を行う制度です。今までに7名の方が再雇用されています。

・障害者雇用

身体に障害を持つ社員の雇用にも配慮しています。2011年4月現在で4名の社員が生産現場を中心に元気に働いています。身体障害者の実雇用率は1.6%です。

・高齢者雇用

60歳以上の高齢者の方を契約社員として雇用しており、2011年末時点で13名の方が勤務しています。

社内報

都内5箇所と長野県の合計6箇所の事業所で働く約400名を結ぶ社内報を発行しています。

2011年のVol.25春季号でリニューアル創刊を行いました。従来の夏6月・冬12月、年2回の発行から、よりタイムリーに会社の動きや行事・トピックスなどを社員に伝えるために年4回の季刊としました。紙面も一新し、より読みやすい内容とボリュームで社員を繋いでいます。



安全衛生への取り組み

日経印刷グループでは、社員が安全に健康に働けることが会社の発展・継続に繋がると考え、社員の労働災害防止、健康の増進、疾病の予防、快適な職場環境の形成などに力を入れています。

安全衛生委員会

毎月、各事業所で事業所管理責任者と各部署の代表者と管理本部で行う事業所会議の中で、安全衛生委員会も行っていきます。毎回長時間労働者の把握、労災の有無や内容の確認、イン

フルエンザ情報などと共に、職場の5S、情報セキュリティ、設備の点検確認など総合的に職場の安全点検巡回を行っています。

労働安全衛生ーリスクアセスメントへ

安全衛生委員会が毎月職場の安全点検巡回を行うほか、新人には各現場で一番始めのOJTの時に時間を設けて安全教育を実施しています。

また、2011年には各現場での労災事故を洗い出し、再発防止のための資料としています。

労働災害件数 (全て休業4日未満)

年度	2008年	2009年	2010年	2011年
件数	3件	7件	3件	4件

また、火災や労災・急病などの万一に備え各事業所のフロアごとに「緊急連絡表」を掲示しています。これにはそれぞれの場合の連絡先、最寄りの病院、連絡時の説明例と、自衛消防隊での各自の役割分担を記載しています。

健康管理

2011年11月から産業医との関わり方を見直しました。その産業医の指導の下、積極的に社員の健康管理に取り組んでいます。メンタルヘルス不調者に対する面談を行い、適切な判断と指示を受けています。社員にとっても有意義な産業医面談となっています。今後は、

- ・健康診断後のフォロー
- ・長時間労働抑制のためのチェック
- ・メンタルヘルス対応

の3点について、様式・チェックリスト等のツールや運用マニュアルの整備などにさらに力を入れていきます。またツールの充実のみならず、社内への周知、管理職への研修など運用面でも浸透を図り実のある健康管理体制としていきます。

インフルエンザ対策

インフルエンザワクチン接種の補助を始め、予防のガイドライン作成、感染時の対応等を定めたほか、手指消毒剤の常備やマスクの備蓄を行っています。

2011年シーズンはワクチンの接種補助を52名が利用しています。

防災訓練

毎年各事業所で万一の火災に備えた防災訓練を行っています。2011年は東日本大震災の教訓を踏まえ、地震発生後に火災も発生したという設定で行われました。グラフィックガーデンの自衛消防訓練は11月に実施され134名が参加しました。本社では10月に実施し90名が参加しました。どの事業所も地元の所轄消防署との打ち合わせにより、真剣な訓練となっています。



地域・社会とともに

日経印刷グループは事業活動を通して社会的責任を果たすなかで、地域社会との調和・共存のためにさまざまな取り組みを行い、より良い信頼関係を築いています。

地域との交流、社会への貢献

身近で地道な清掃奉仕活動、工場見学、インターンシップの受け入れや職業教育に関することまで、日経印刷グループは地域社会とのコミュニケーションを幅広く活発に行い、地域の一員としての絆を深めています。

近隣清掃

浮間工場時代の製本部で始まった毎週の清掃奉仕活動は、多くの社員の賛同を呼び、今では23区内の5つのすべての事業所で定着しています。日頃お世話になっている地域へ少しでも貢献したいとの思いを持った社内の有志による自主参加で行っています。



清掃奉仕活動（本社）



清掃奉仕活動（G2）

地元行事

グラフィックガーデンの地元、浮間の氏神様である氷川神社の祭礼では、休憩所に敷地を提供しています。



工場見学

グラフィックガーデンが竣工した翌年の2009年、近隣の舟渡小学校の生徒さん70名が先生や保護者の方と社会科見学に訪れてくれました。

それ以来、グラフィックガーデンでは、地域の皆さまに当社の業務内容や環境活動などを知っていただくために希望に応じて工場見学を受け入れています。

インターンシップ

日経印刷グループでは、次世代をになう子供たちが勤労意欲や職業観を身につける場として、主にものづくりを志す高校生

のインターンシップを受け入れています。実際に「働く」ことや働く人々と接することを通して社会人マナーや協調性の育成に寄与しています。



2011年は4校から7名の高校生を受け入れました。

また、職業訓練校から2回にわたり5人の訓練生のインターンシップを受け入れました。

インターンシップ実績

学科	期間	人数	内容	事業所
技術	5日	2人	製本	G2
普通	2日	2人	印刷	G2
工業	5日	2人	印刷、製本	G2、PC、HF、浮間
工業	2日	1人	印刷、製本	G2、PC、HF、浮間
職業訓練校	5日	2人	印刷、製本	G2、PC、HF、浮間
職業訓練校	5日	3人	印刷、製本	G2、PC、HF、浮間

G2:グラフィックガーデン、PC:プリンティングセンター、HF:ハイデルベルグフロント

長野県中野立志館高校特別授業

DTPスタジオに程近い社

長の母校でもある高校で

夏休みの7月20日から3

日間、同校校長先生の依

頼を受け、印刷業界へ就

職を希望する学生さん向けの講義を行いました。1日3時間の講義を3日間行う中で、プロの機材に目を輝かせ、熱心な質問をしてくる学生さんの姿に、地域の皆さんのお役に立てたという実感がありました。



エコキャップ

ペットボトルの蓋を回収し世界の子供たちへポリオワクチンを提供しよう、というNPO法人エコキャップ推進協会様の趣旨に賛同し、2010年の1月に登録しました。2011年の12月23日現在で集まったキャップは累計127,400個に達しました。これは、ワクチン約160人分に相当します。



 日経印刷株式会社



www.nik-prt.co.jp

本社

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋2-15-5
TEL. 03-6758-1001 FAX. 03-3263-5814

グラフィックガーデン

〒174-0041 東京都板橋区舟渡3-7-16
TEL. 03-6758-1000 FAX. 03-5392-6328

ハイデルベルグフロント

〒135-0023 東京都江東区平野2-3-14
TEL. 03-6758-1004 FAX. 03-3630-0826

浮間工場

〒115-0051 東京都北区浮間2-15-8
TEL. 03-6758-1005 FAX. 03-3966-0781

DTPスタジオ

〒383-0042 長野県中野市西条1315
TEL. 03-6758-1006

印刷通販株式会社 (ユアプレス)

〒174-0041 東京都板橋区舟渡3-7-16
TEL. 03-6758-1010