

内田洋行

—

CSRレポート 2018

UCHIDA

Corporate Social Responsibility Report



札幌ユビキタス協創広場 U-cala

社長メッセージ..... 3

特集
 特集1 「働き方変革」実現に向けて 4
 特集2 「学び方変革」実現に向けて 5
 特集3 「場と街づくり変革」実現に向けて..... 6

■ 組織統治
 コーポレート・ガバナンス
 1. 基本的な考え方及び体制 7
 2. 取締役会および経営会議 7
 3. 監査体制について 7
 4. 役員報酬について 7

リスクマネジメント
 1. リスクマネジメントの基本的な考え方 8
 2. BCM/BCP 8
 3. 財務報告にかかわる内部統制 8

情報開示
 1. 対話と情報開示 8

■ 人権／労働慣行
 1. 人権 9
 2. 雇用と処遇 9
 3. 人材育成 10
 4. 安全で健康な職場づくり 11
 5. ダイバーシティの取組み 11
 6. 労使関係 13

■ 環境
 環境マネジメント
 1. 内田洋行の環境方針 14
 2. 環境マネジメント体制 14
 3. 環境教育 14
 4. ISO等の取得状況 14

製品・サービスにおける環境配慮
 1. サプライチェーンマネジメント 15
 2. 環境に配慮したもののづくり 15
 3. 製造工程での取組み 15
 4. 物流での取組み 16
 5. 内田洋行オフィスの環境負荷の推移 16
 6. 内田洋行グループの環境パフォーマンス 17

気候変動への取組み
 1. 内田洋行グループのCO₂ 18
 2. 製造工程での取組み 18
 3. 物流での取組み 18
 4. オフィスでの取組み 18

持続可能な資源の利用
 1. 木製家具の環境配慮 18
 2. 木材合法性証明 19
 3. 製品使用後における取組み 19
 4. オフィスでの取組み 19

■ 公正な事業慣行
 1. 基本方針 20
 2. コンプライアンスの取組み状況 20
 3. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況 20
 4. 反競争的行為の防止 20
 5. 内部通報制度 20
 6. CSR調達の推進 21
 7. 知的財産権への取組み 21

■ 消費者課題
 1. 品質と信頼性向上のために 21
 2. お客様相談センター 22
 3. 情報セキュリティ 22

■ コミュニティ
 1. 学校教育分野における地域・社会への貢献 24
 2. 地域との共生・社会的課題解決に向けた活動 24
 3. 復興支援の取組み 24

当社の環境ならびに社会活動にかかわる情報をわかりやすく開示し、事業活動に関係するさまざまなステークホルダーの方々とコミュニケーションを図ることを目的に、第19版のCSRレポートを発行します。

■ 主な報告対象者
 お客様、株主・投資家、代理店、従業員およびその家族、調達先、グループ会社、事業所近隣住民の皆さま

■ 報告書対象期間
 2017年7月21日～2018年7月20日。ただし、一部の記事については、明記の上、他の期間としているものがあります。

■ 報告書対象範囲
 株式会社 内田洋行
 グループ会社の一部(主要製造・物流・施工会社)：
 株式会社サンテック、株式会社太陽技研、江戸崎共栄工業株式会社、さくら精機株式会社、株式会社マービー、ウチダエムケーSDN.BHD、株式会社日立物流首都圏、株式会社陽光、株式会社ウチダテクノ

■ 参考としたガイドライン
 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
 環境省「環境報告書の記載事項等の手引き(第3版)(2014年5月)」
 ISO26000:2010 社会的責任に関する手引き

■ 報告書の発行
 本報告書は、2018年10月よりホームページに公開しています。次回は、2019年10月にホームページに公開する予定です。
 ホームページ
<http://www.uchida.co.jp/company/csr/>

■ 発行部署、お問い合わせ先
 広報部
 TEL：03-3555-4072 E-mail：c-com@uchida.co.jp

● 本報告書で使用する主な略語・略称

3R	Reduce (リデュース、発生抑制)、Reuse (リユース、再利用)、Recycle (リサイクル、再資源化) の略
CO ₂	二酸化炭素
CSR	企業の社会的責任。Corporate Social Responsibility
EMS	環境マネジメントシステム
F☆☆☆☆	ホルムアルデヒド発散に関するJIS(日本工業規格)またはJAS(日本農林規格)の基準。F☆☆☆☆は、ホルムアルデヒドの放散速度が0.005mg/m ³ ・h以下、F☆☆☆☆は0.02mg/m ³ ・h以下
ISO9001	国際標準化機構(ISO)が定める品質マネジメントシステム(QMS)の国際規格
ISO14001	国際標準化機構(ISO)が定める環境マネジメントシステム(EMS)の国際規格
Pマーク	プライバシーマーク制度：日本工業規格「JIS Q 15001:2006 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に適合した事業者を認定する制度
ISO26000	国際標準化機構(ISO)が定める社会的責任に関する手引の国際規格
ISO27001	国際標準化機構(ISO)が定める情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)の国際規格
ISMS	情報セキュリティマネジメントシステム
JEMA	(一社)日本教材備品協会。学校用教材、備品の業界団体
JOIFA	(一社)日本オフィス家具協会。オフィス家具の業界団体
NOx	窒素酸化物
PCB	ポリ塩化ビフェニール
RoHS	指令EU(欧州連合)の電子・電気機器に含まれる有害物質(鉛・水銀・カドミウム・六価クロム、PBB、PBDE)の使用規制
REACH 規則	欧州連合における人の健康や環境の保護のための欧州議会および欧州理事会規則
VOC	揮発性有機化合物の総称で100種類以上の物質があるVolatile Organic Compounds
製品アセスメント	製品ライフサイクルにおいて、製品の環境負荷を予め評価し、その軽減措置を製品の中に作り込むこと

コーポレートビジョン

情報の価値化と知の協創をデザインする

社長メッセージ

MESSAGE



わが国の経済は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される2020年に向け、設備投資の拡大やインバウンド需要による成長が見込まれます。企業や官公庁等は、生産性向上やダイバーシティの推進など働き方の改革が求められます。また学校・教育機関では、初等中等教育から大学教育まで、将来の担い手育成のための教育改革を進めており、能動的学習を意味するアクティブ・ラーニングの導入など学び方の改革が必要とされます。さらに、インバウンド需要の拡大、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催のチャンスを有効に活用するための地方創生策として、人の集まる場の整備など街づくり改革が鍵となります。2020年以降の社会・産業構造が大きく変化する転換期を前に、今こそ知的生産性の向上を目指す「働き方変革」、主体的学びによる将来の担い手を育成する「学び方変革」、都市と地方での「場と街づくり変革」が求められています。このような大きな社会課題の解決に取り組むことを成長の機会と捉えています。

内田洋行は、1910年、日本の南満州鉄道が必要とする測量・製図機械を提供する会社として中国の大連で創業しました。戦後は、「科学技術立国の実現」のため、学校教育分野に事業を広げるとともに、生産性向上支援のため、いち早くコンピュータ事業にも参入しました。現在は、企業活動全般において地球環境への負荷の低減を積極的に推進することを「環境方針」として定め、国際規格であるISO14001の認証を得た環境マネジメントシステムを構築し、お客さまやパートナーさまと共に内田洋行グループの一人ひとりが社会的責任を果たして行けるよう、活動を続けています。

歴史的に働く場・学ぶ場の環境づくりを推進してきた当社グループは、「働き方変革」「学び方変革」「場と街づくり変革」を経営方針に掲げて、先行して需要開拓を行なってまいりました。

これらの経営方針は、2020年以降の社会発展に貢献できる持続的な開発目標(SDGs)にも含まれるような重要なテーマとも重なる事業であると考えます。本年においては、この経営方針を実現するために社会課題や環境問題の解決に向けて第15次中期経営計画を策定して事業の改革を進めております。持続的な開発目標を実行することによって、社会的責任を果たしてまいります。

皆さまのご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

株式会社内田洋行 代表取締役社長

大久保 昇

特集

1

「働き方変革」実現に向けて

内田洋行は、より高い生産性を発揮する組織づくりに向けて取り組んでいます

知的生産性研究所 実態調査発表(2017年11月現在161件)



内田洋行「知的生産性研究所」は、1989年にワークスタイルを専門的に研究することを目的に設立され、以来29年にわたり一貫して人・組織・場の関係、ワークスタイルとワークプレイスの在り方について調査・研究を行っています。このような活動実績を踏まえて、2010年には、業界に先駆けて強靱で柔軟な組織風土を生み出す働き方変革コンサルティング「Change Working コンサルティング・サービス」を開始し、2017年11月現在までに160件を超える契約実績があります。

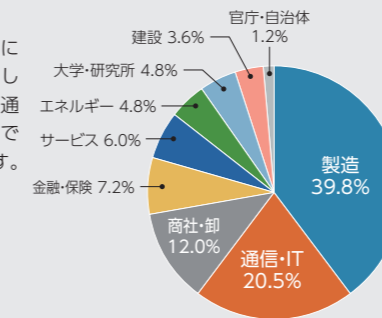
2017年11月27日

働き方変革コンサルティング受託プロジェクトの概要

今回の研究発表の対象となるプロジェクトは、2010年～2017年に「知的生産性研究所」がコンサルティング受託したプロジェクトであり、概要は以下のとおりです。
・プロジェクト契約件数：161件 ・プロジェクト数(同一業務の継続契約件数を除く)：83件

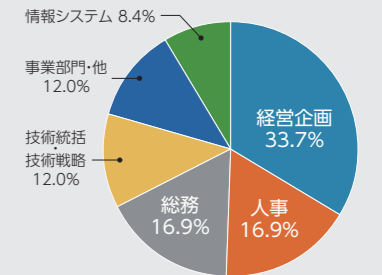
クライアントの業種

クライアントの業種は多岐にわたります。プロジェクト数としては、製造業(39.8%)、次いで通信・IT(20.5%)が多く、両者で全体の約3分の2を占めています。



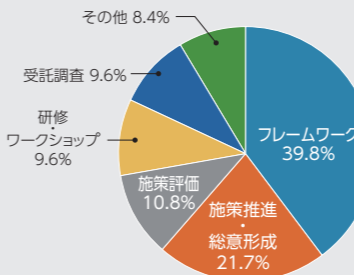
プロジェクト主管部門

働き方変革プロジェクトでは、経営企画・人事・総務・情報システムなど複数の部門のメンバーにより推進体制(事務局)を編成します。その主管部門(プロジェクトリーダーを担当する部門)は経営企画部門が最も多く33.7%、次いで人事部門(16.9%)、総務部門(16.9%)となります。



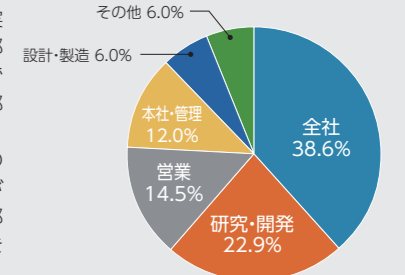
コンサルティングの内容

「知的生産性研究所」が提供するコンサルティング・メニューの内容としては、働き方変革の目的・目標・変革手段という全体像を検討するフレームワーク策定支援が39.8%と最も多く、次いでフレームワークに基づき実際に変革を推進する施策推進・総意形成の支援が21.7%を占めます。施策評価(10.8%)までを含め全体の72.3%が働き方変革のプロジェクト全体をサポートする受託形態となっています。



対象部門

変革プロジェクトは、全社を対象としたものが38.6%を占めます。部門ごとにプロジェクトを実施するケースでは、研究・開発部門(22.9%)が最も多く、次いで営業部門(14.5%)、本社・管理部門(12.0%)と続きます。業種別で比率が高い製造業の傾向をみると、研究・開発部門が39.4%と最も多く、設計・製造部門(15.1%)と合わせて54.5%を占めます。



働き方変革の目的と行動変革施策、環境整備施策など代表的な傾向

コンサルティング・サービスの受託プロジェクトに見られる、働き方変革の主な目的と、その実現のための実行手段である変革促進施策の傾向は以下のとおりです。

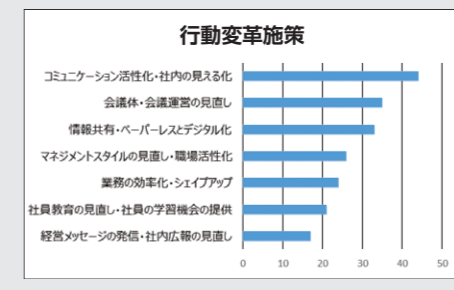
働き方変革の目的(複数回答)

働き方変革に着手する目的として最も多いのは「社内コミュニケーションの強化・サイロ破壊」で、次いで「イノベーション創出力・創造性の強化」「社員の成長・自律性の強化」となります。製造業に限定して傾向をみると、「イノベーション創出力・創造性の強化」がトップ、次いで「社内コミュニケーションの強化・サイロ破壊」という結果を示しています。



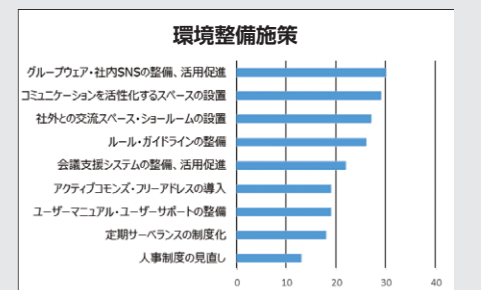
行動変革施策(複数回答)

働き方変革は、社員の行動や意識の変革を促す「行動変革施策」と、そのための「環境整備施策」を両輪として推進します。行動変革施策では、社内コミュニケーションの活性化や社内の動きの可視化に関わる施策が最も多く、次いで会議体・会議運営の見直し、デジタルによる情報・知識の共有に関わる施策が多く採られています。



環境整備施策(複数回答)

環境整備施策は、ICT(情報通信技術)、ワークスペース(オフィス環境)、人事制度や社員サービスなどが該当します。環境整備施策に関しては、グループウェア・社内SNSの整備・活用促進が最も多く、次いでコミュニケーション支援スペースの設置、社外との交流施設の設置と、コミュニケーションに関わる施策が上位を占めています。



「学び方変革」実現に向けて

内田洋行は、アクティブ・ラーニングを実現するこれからの新しい教育現場づくりに取り組んでいます

教育イベント「New Education Expo」運営支援

1996年より、小中高大の教職員の方を対象に、教育イベント「New Education Expo」を毎年開催しています。2018年で23回目を迎え、来場者数は東京・大阪で14,520名を超えて、過去最多となっております。日本の教育水準を高めるために、教育に携わる全ての人が立場を超えて互いの情報交換をする場となり、教職員等による延べセミナー登壇者数250名、展示出展企業140社となる国内最大級のイベントです。内田洋行は、特別協賛企業として、イベント企画から運営にいたるまで支援しています。



New Education EXPO 2018 東京の様子

情報活用能力育成研修サービス

■学校の先生たちが授業で使えるICTやプログラミングの活用方法を支援情報活用能力育成のための教員研修サービス

内田洋行の取組み

教育総合研究所が省庁や大学との研究実績とともに、Society 5.0時代に必要となる「情報活用能力の育成」に対応した教員研修サービスを開発しました。AIやIoT、ビッグデータを活用する産業の担い手の育成が求められており、2020年度に始まる新学習指導要領は、情報活用能力を「学習の基盤」となる資質・能力」と位置づけて、プログラミング的思考の育成やコンピューターなどを活用した学習活動が行われます。こうしたことを背景に学校現場では授業でICTに取り組む幅が多くなるため、教師が円滑にICTを活用した授業を進めるためのサービスメニューを展開いたします。



小中高教職員に向けたプログラミング的思考の育成ワークショップ

遠隔合同授業支援

■「人口減少社会におけるICTの活用による教育の質の維持向上に係る実証事業」の取組み支援

社会課題：人口減少社会において、少子化の影響で過疎化が進む中、現行の学校規模の維持は難しく、小規模校や少人数学級では子どもたちが多様な意見に触れたり、コミュニケーション力を養ったりする機会が少ないなど、様々な課題を抱えています。そのため、ICTを活用して離れた学校同士を繋ぎ、両校の児童生徒が合同で学ぶことができる「遠隔合同授業」の実証研究が文部科学省で進んでいます。

内田洋行の取組み

教育総合研究所では、平成27年度から29年度の3年間、文部科学省「人口減少社会におけるICTの活用による教育の質の維持向上に係る実証事業」成果のとりまとめを行いました。この実証事業は「学校教育におけるICTを活用した実証事業」と「社会教育におけるICTを活用した実証事業」の2つに分かれています。

- ① 7つの地域（平成29年度）によって取り組まれた「学校教育におけるICTを活用した実証事業」では小規模校の教育上の課題を克服するために、学校同士をICTでつなぎ、同学年の学級同士で協働学習を行い、指導方法やカリキュラムの開発、学習効果の検証を行いました。
- ② 2つの民間団体（平成29年度）によって取り組まれた「社会教育におけるICTを活用した実証事業」では、それぞれの地域の教育委員会と連携し、ICTを活用して遠隔地の社会教育施設などをつなぎ、人口過少地域のコミュニティ機能や教育水準の維持向上を図りました。具体的には、地域人材育成研修講座や、地域住民や子どもたちへの遠隔講座などを実施し、ICTを活用した地域課題を解決するための社会教育プログラム構築などに資する実証を行いました。

各実証事業における主なテーマ

	学校教育におけるICTを活用した実証事業	社会教育におけるICTを活用した実証事業
平成27年度（1年目）	・本時における指導モデルの検討 ・ICT機器等の導入方法及び遠隔合同授業を実施するための取組についての検証	・ICT機器等の導入方法及び、遠隔学習を実施するまでの取組についての検証
平成28年度（2年目）	・単元における指導モデルの検討 ・授業実践を踏まえた、ICT活用効果の高い場面及び、意図した効果が得られたい場面の検討	・実践を踏まえた、ICTを活用した地域課題解決を図る事例及び、意図した効果が得られたい事例の検討
平成29年度（3年目）	・通年における指導モデルの検討 ・効果的な授業実践を行うためのモデル事例の確立	・ICTを活用した、地域課題に対応した社会教育プログラムの体系化と、その普及

出典：遠隔学習導入ガイドブック（文部科学省HP）

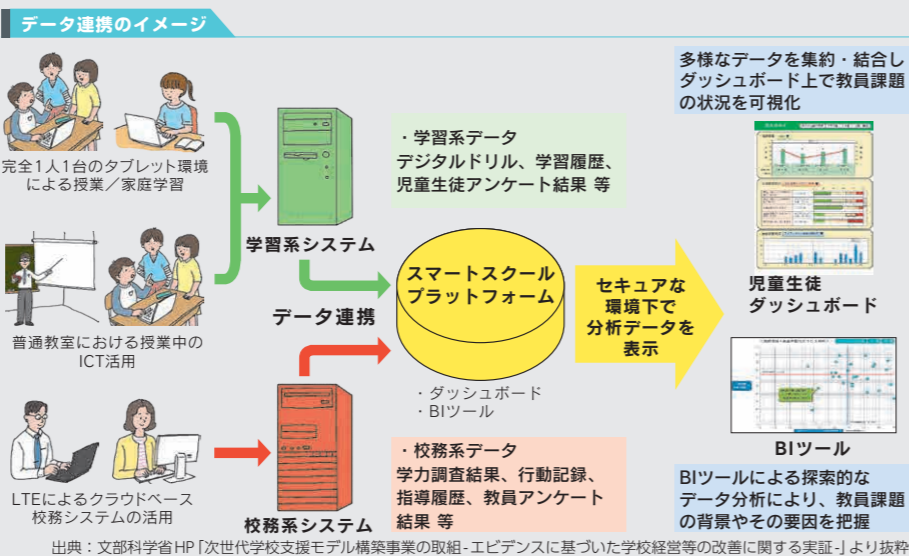
スマートスクール事業支援

■次世代学校支援モデル構築事業（スマートスクール実証事業）プロジェクトマネジメント、及び渋谷区の「スマートスクール実証事業」受託

社会課題：情報セキュリティ強化のためにネットワーク分離を進める一方で、教職員が利用する「校務系システム」と児童生徒も利用する「授業・学習系システム」の情報をつなぎ、安全かつ効果的に教育の質を高めようとする実証研究が進んでいます。学習系データを連携することで、生活や学習の両面において個に応じた指導の充実といった効果が期待できます。

内田洋行の取組み

文部科学省「次世代学校支援モデル構築事業」において、内田洋行教育総合研究所は全国のプロジェクトマネジメントを行っています。さらに、渋谷区「スマートスクール実証事業」では、システムズエンジニアリング事業部及びICR事業部が協力して、学習系データと校務系データを安全に連携・可視化するためのシステム構築や教育効果の高いデータ連携モデル作りを推進しています。授業・学習と校務の両面でのICT活用を連携させることにより、子供に対するよりきめ細やかな指導や教員の指導力の向上、データに基づく学級・学校経営等を可能とする観点から調査・実証を行っています。



IT人材育成 情報処理安全確保支援士講習運営

■情報処理安全確保支援士（国家資格）講習運営を受託

サイバー攻撃の増加・高度化による社会的脅威が急速に増大するなか、我が国・企業等のサイバーセキュリティ対策を担う専門人材を確保するため2016年10月に「情報処理の促進に関する法律」が改正され、「情報処理安全確保支援士（略称：登録セキスベ）」として、新たな国家資格が創設されました。

内田洋行の取組み 内田洋行とウチダ人材開発センタでは、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が経済産業大臣の認可を受けて実施する「情報処理安全確保支援士」の資格維持に関する講習の運営や、講習コンテンツの作成などを行い、我が国のIT人材育成に貢献しています。講習運営（H29.3～H30.4）

「場と街づくり変革」実現に向けて

内田洋行は、地域・企業・自治体・行政の人々と地域の活性化に取り組んでいます

静岡市と株式会社内田洋行が地方創生の推進に向けた包括連携協定を締結

静岡市と内田洋行は2018年9月13日、地方創生や働き方改革の推進に向けた包括連携協定を締結いたしました。



静岡市の田辺信宏市長（左）と、内田洋行 取締役常務執行役員の高井尚一郎

包括連携協定の概要

1. 協定の名称と目的

名称：「地方創生の推進に向けた包括連携に関する協定」
目的：静岡市と株式会社内田洋行が密接な連携と協力することにより、双方の資源を有効に活用した協働による活動を推進し、喫緊の課題である人口減少を克服し、地方創生の実現を図ることを目的とする。

2. 連携事項

連携・協働による取り組みは、次の4つの分野です。
1) 静岡市への移住促進に向けた取組に関すること 2) 質の高い行政運営に関すること 3) 未来に向けた教育環境の整備に関すること 4) その他、地方創生の推進に関すること

3. 今後実施を予定している事業

- ① 静岡市内での内田洋行新入社員研修実施（2018年9月28日～10月2日）
内田洋行新入社員が静岡市役所に共同プログラムを企画し、テレワークや未来の教育に関する共同研修等を行います。
- ② 庁舎新館9階フロアスペースのオフィス改善に向けた実証研究（2018年度内）
市庁舎の職員の働き方変革の取組として、生産性向上に向けた様々な実証研究を行います。

4. 締結日

2018年9月13日（木）



地方創生・国産木材活用

内田洋行・パワープレイスでは、2004年より全国の自社拠点設備に積極的に国産木材を採用しています。2011年より、「東京おもちゃ美術館」の「赤ちゃん木育ひろば」をはじめとして、民間企業のオフィスや公共施設などにも国産木材を活用した空間づくりを進めています。2015年には、任意の地域産材によって木質化空間を構築する「WOOD INFILL（ウッドインフィル）」を開発し、国産木材を産地だけではなく、都市部へ届ける活動を宮崎県や栃木県鹿沼市と展開しています。

また、神奈川県川崎市とともに「Wood Education事業」として、国産材活用について市民を啓発するための諸活動も共同で行っています。



宮崎県日南市子育て支援センター「ことごと」2017年4月オープン ※オープン1年で3万人以上が来場しています

仮想化統合基盤等構築事業 兵庫県姫路市様

市庁舎防災センターを拠点とした業務継続性の確保と、住民情報利用環境保全のため大規模災害や事故に強く、バックアップ体制も整った情報システム環境の構築を実現。

姫路市では、平成26年に策定した情報システム最適化計画に基づき、仮想化技術で構築された統合基盤を整備し、大型汎用機で稼働している基幹系業務システムを、順次、再構築するシステム最適化に取り組んでいます。

内田洋行の取組み

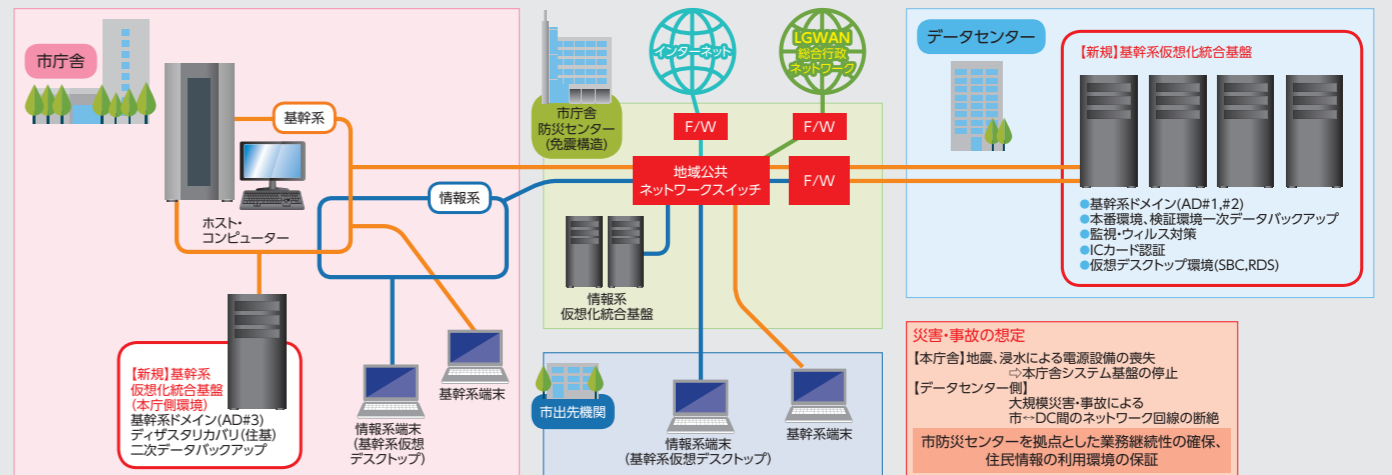
内田洋行では自治体、教育機関や多くの民間企業で仮想化統合基盤の構築実績を持っており、マイクロソフト社製品を使った構築と運用においても大規模団体において実績を有しています。

本事業では、約60台の仮想サーバと、延べ850台の仮想デスクトップ環境を統合基盤上に集約し、業務サーバからシステム管理のサーバまでを統合的に

管理・運用する環境を構築しました。仮想デスクトップの利用は、基幹系端末だけでなく情報系端末からも利用することができ、二要素認証と暗号化通信によりセキュリティを高めています。

災害時や障害などに対する安全面を考慮して、外部データセンターに仮想化統合基盤を構築することで強化を図るとともに、仮にデータセンターとの回線が切れてしまったとしても、本庁舎に設置している住民基本台帳システムの複製を用いて業務が継続できる環境を整えるなど、BCP対策についても実現しています。

ICTの技術は、持続的な行政サービスの継続と住民サービスを向上していくうえで必要不可欠なツールであり、行政経営全体を支える仕組みでもあるため、技術面・サポート面でのサービス向上に取り組み、継続的なシステムの安定運用に貢献しています。

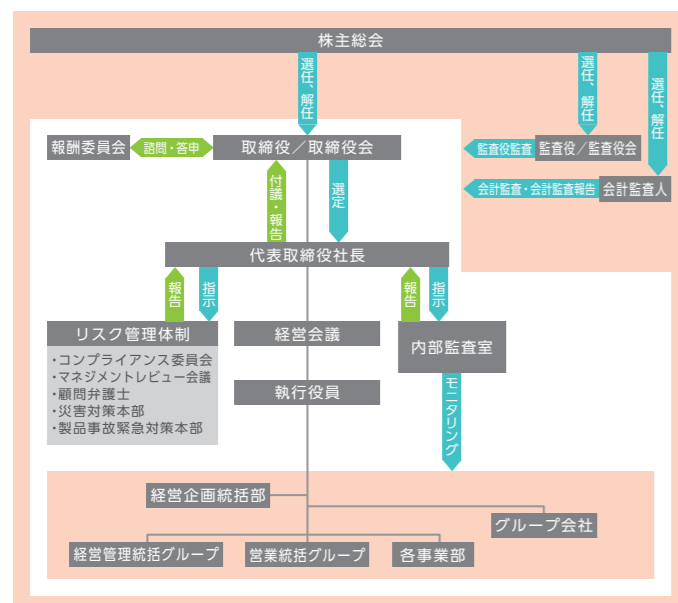


組織統治

コーポレート・ガバナンス

経営環境の変化に対応した迅速な意思決定と、責任の明確化および事業の透明性の向上に取り組んでいます。

1. 基本的な考え方および体制



コーポレート・ガバナンス体制

3. 監査体制について

内田洋行グループでは、以下の監査体制をとっています。

会計監査人	有限責任あずさ監査法人
内部監査部門	内部監査室
監査役が出席する主な重要会議	取締役会、監査役会、コンプライアンス委員会
80期（2017年度）取締役会議開催数	16回
80期（2017年度）監査役会議開催数	9回

	取締役会	監査役会
社外監査役	100%	100%

社外監査役の取締役会・監査役会への出席状況(2017年度)

社外取締役の選任理由および取締役会出席状況(2017年度)

氏名	選任理由	取締役会出席状況
廣瀬秀徳	廣瀬氏は、寺田倉庫株式会社の代表取締役社長等を歴任し、経営上求められる判断力、識見を有し、社外取締役として当社の経営に対する監督と助言をいただくうえで、適任であるため。	16回/16回(100%)
竹股邦治	竹股氏は、電源開発株式会社の取締役常務執行役員を務めるなど、経営上求められる判断力、識見を有し、社外取締役として当社の経営に対する監督と助言をいただくうえで、適任であるため。	16回/16回(100%)

内田洋行グループは、コーポレート・ガバナンスの強化が求められるなか、企業価値の最大化を図るために、経営環境の変化に対応した迅速な意思決定を目指すとともに、株主の皆様をはじめ、関係先より高い信頼を得るべく、グループをあげたコンプライアンスの徹底、経営活動の透明性の向上、責任の明確化に努めていくことを重要な課題と捉えています。具体的には、監査役4名（うち、社外監査役3名）による取締役の職務執行の監査・監督を実施する他、独立社外取締役を選任し経営監督機能の強化および取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保する体制としています。また、執行役員制度や経営会議の設置による業務執行機能の強化および意思決定の迅速化に努めています。これらの体制により、経営の健全性および経営監視機能の充実を図っています。

2. 取締役会および経営会議

取締役会は、法令で定められた事項の他、経営方針や事業計画、投資計画等、経営にかかわる重要事項を意思決定する機関と位置づけられており、原則として毎月1回開催しています。

また、経営会議を設け、個別事項の審議を図るとともに、取締役会の決定した方針に基づく業務執行に対する監督、指導、助言を行っています。

4. 役員報酬について

内田洋行の取締役の報酬に関する方針は、独立役員で過半数を構成する報酬委員会で、報酬の体系および水準等を検討し、取締役会に答申し、決定されています。報酬の総額は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内において、固定報酬は、その役員・役割に応じて個別の報酬額を、変動報酬は、当期の会社業績等を勘案し、その成果に応じて個別の報酬額を、それぞれ決定しています。なお、報酬の水準は第三者による国内企業に関する調査を活用し、同規模の他企業と比較しています。

内田洋行の監査役の報酬に関する方針は、各監査役の協議により決定しています。監査役の報酬は、高い独立性の確保の観点から、業績との連動は行わず、固定報酬（基本報酬）のみとしており、株主総会で決議された報酬枠の範囲内において、監査役の協議により個別の報酬額を決定しています。

80期(2017年度)

区分	人数	金額
取締役（うち社外取締役）	8名（2名）	158,745千円（13,200千円）
監査役（うち社外監査役）	4名（3名）	57,660千円（40,440千円）

(注) 1. 取締役の金額には使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。
2. 取締役の報酬限度額は、平成18年10月14日に開催された第68期定時株主総会において、年額5億円以内（これには、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれません。）と決議いただいています。
3. 監査役の報酬限度額は、平成27年10月10日に開催された第77期定時株主総会において、年額9,000万円以内と決議いただいています。
4. 期末日現在の取締役は8名（うち社外取締役2名）、監査役は4名（うち社外監査役3名）です。

リスクマネジメント

1. リスクマネジメントの基本的な考え方

内田洋行グループは、経済市況等の変動による市場リスク、法、条例等の改正による公的規制リスク、製品およびサービス等の欠陥による品質リスク、国内外の取引先、提携先等にかかわるリレーションリスク、その他さまざまなリスクに対処するため、それぞれのリスクを把握・管理するための責任部署を設置する等のリスク管理体制を整え、グループ全体でのリスクの把握・管理に努めています。

2. BCM/BCP

◆ 基本的な考え方

お客さまをはじめとした社会の要請に適合した事業継続計画を構築し、災害等が発生した際の初動、初期対応を定めています。

◆ 内田洋行 事業継続計画の策定

2011年3月11日に発生した東日本大震災では日本全体を大きく揺るがすほどに被害が拡大しました。内田洋行は創造性発揮の環境づくりに必要な商品・サービスを提供しており、災害（地震、台風、火災等）、システム障がい、感染症等の不測の事態により、商品・サービスの提供が長期にわたって中断することは、お客さまに多大な影響を与えてしまうこととなります。こうした事態を防ぐために、事業継続について検討するとともに、「内田洋行 事業継続計画」として策定し、備えとしています。

基本方針

- 従業員とその家族の生命・安全の確保を最優先にする。
- 事業所および設備の被害を最小限に止め、早急に重要業務の復旧・再開を図る。
- 顧客、取引先および地元住民の復旧・復興活動を支援し、地域・社会に貢献する。

自然災害や製品事故等、内田洋行グループの事業に多大な影響を及ぼす事象の発生が認められれば、直ちに社長をリーダーとする「災害対策本部」や「製品事故緊急対策本部」を設置し、社内各部署および外部アドバイザーチームを組織し、迅速な初期対応を行うことにより、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えます。

◆ 地震対策ポケットマニュアルの配布

全社員に地震対策ポケットマニュアルを配布しています。安否状況の報告ルールや各連絡先、災害時の行動基準、初動・初期対応等を確認することができ、また家族の連絡先等、本人情報も記載するようにしています。



地震対策ポケットマニュアル

◆ 事業継続を支える情報インフラ

情報インフラを都内のデータセンターに完全移行しており、基幹システムサーバやwwwサーバ、コミュニケーションインフラ等のクラウド対応を行っています。これらにより、災害時における情報インフラの損壊回避、電源停止の回避、コミュニケーション断絶の回避、そして素早い初動と早期復旧に向けた行動を速やかに実施する情報インフラと体制を構築しています。

3. 財務報告にかかわる内部統制

金融商品取引法により、財務報告にかかわる内部統制を確保するための体制整備と、経営者による評価およびそれに対する外部監査が義務づけられています。内田洋行グループでは、財務報告にかかわる内部統制評価の責任部署として事業部門から独立した内部監査室を設置しています。

内部監査室では、内部統制およびグループガバナンスにかかわる透明性を高め、内田洋行グループの健全性を確保するために、グループ各社と連携して、内田洋行およびグループ各社を対象に、内部統制の整備・運用状況の評

価・改善を行っています。

2018年7月期は、内田洋行およびグループ6社に対して、全社的な内部統制と決算・財務報告プロセスにかかわる内部統制の整備・運用状況の評価を行い、また、業務プロセスにかかわる内部統制とIT統制の整備・運用状況について重要な事業拠点である内田洋行およびグループ1社を対象に評価を行いました。これらの結果、2018年7月期時点において内田洋行の財務報告にかかわる内部統制は有効であると判断しています。

情報開示

1. 対話と情報開示

◆ 株主・投資家の皆さまとの対話

株主・投資家の皆さまからいただいたご意見を経営に反映していくことを重視しています。年1回の定時株主総会をはじめ、年2回のアナリスト向け決算説明会を適時実施する等、株主・投資家の皆さまとの直接対話の機会を積極的に設けています。説明会では、経営トップ自らが業績や成長戦略について説明することで、内田洋行グループへの理解を促進しています。

■平成30年度株主・投資家の皆さまとの直接対話
定時株主総会：1回 決算説明会：2回（アナリスト向け）

◆ 株主の皆さまへの利益還元

内田洋行は、長期的かつ総合的な株主価値の向上を図るため、健全なる持続的成長を目指します。株主の皆さまへの還元につきましては、安定的な配当を前提に「中長期的な会社の経営戦略の実現に向けた投資」と「財務基盤の

充実」とのバランスをとり、その一層の充実を目指すことを基本方針としています。この基本方針に基づき、平成30年度の年間配当金は1株当たり75円となりました。



アナリスト向け決算説明会(2018年9月13日開催)

人権 / 労働慣行

1. 人権

◆ 人権尊重・差別禁止

内田洋行グループ各社では、人権の尊重に関し、内田洋行ならびに内田洋行グループの全ての社員および役員が守らなければならない基本原則として「行動規範」を制定しています。

1. 人権尊重・差別禁止

内田洋行グループ各社は、常に健全な職場環境を維持することに努め、社員の人権を尊重し、差別につながる行為は行いません。

- ①内田洋行グループ各社は、出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障がい、趣味、学歴等に基づく非合理的あらゆる差別を行いません。
- ②内田洋行グループ役員・社員は、暴力、罵声、誹謗、中傷、威迫による業務の強制、いじめ等による人権侵害行為は行いません。

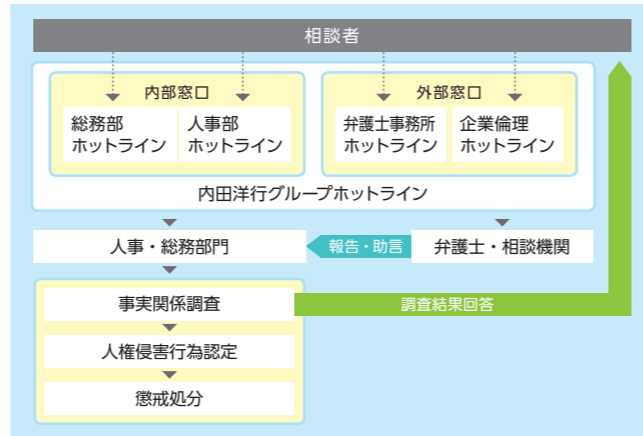
2. ハラスメントの禁止

- ①内田洋行グループ役員・社員は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントをはじめとする、「不適切な言動により相手の尊厳を傷つけ、または就業環境等を悪化させる」いかなるハラスメント行為も行いません。
- ②内田洋行グループ役員・社員は、ハラスメント行為を行わないとともに、他人がこれを行わないよう防止についても徹底します。これに基づき、ハラスメント研修を定期的実施しています。

◆ 人権侵害に関する相談窓口

内田洋行グループで働く全ての社員が、人権やハラスメントに関して相談できる窓口を、社内外あわせて4種類設けています。いずれの窓口においても、相談者の情報を厳密に管理した上で事実関係を調査し、人権を侵害する行為が認められた場合には、懲戒処分を含め厳しく対応しています。

● 人権侵害に関する相談窓口の流れ



2. 雇用と処遇

◆ 基本的な考え方

「社員の尊厳と自主自律」を重視した5項目を人材に対する理念とし、社員の能力と意欲の向上に努めています。

- (1) 社員はかけがえない財産です。
- (2) 自分の能力向上に努力を傾注する社員を積極的に支援します。
- (3) 挑戦して成果を上げる人を重視します。
- (4) 個性の尊重による協創を目指します。
- (5) 自主性および自己責任による自己管理を重視します。

● 社員関連データ

※各期7月20日現在

	78期(2015年度)			79期(2016年度)			80期(2017年度)			
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	
正社員	社員数※1	1,112名	209名	1,321名	1,106名	235名	1,341名	1,079名	255名	1,334名
	平均年齢	46.1歳	38.3歳	44.9歳	46.0歳	37.7歳	44.6歳	46.0歳	37.0歳	44.3歳
	平均勤続年数	22.1年	15.5年	21.0年	21.9年	14.5年	20.6年	21.9年	13.7年	20.4年
	平均年収	—	—	7,268千円	—	—	7,084千円	—	—	6,909千円
	年間所定内労働時間	—	—	1822.5時間	—	—	1822.5時間	—	—	1837.5時間
	平均所定外労働時間※2	—	—	196.3時間	—	—	194.4時間	—	—	181.1時間
	年次有給休暇※3 取得日数(平均) 年次有給休暇※3 取得率(平均)	8.3日 43.6%	11.6日 65.4%	8.8日 46.3%	10.2日 53.9%	13.3日 78.6%	10.7日 57.4%	9.7日 51.6%	11.4日 69.4%	10.0日 54.5%
採用	採用者数	34名	23名	57名	43名	27名	70名	36名	28名	64名
	うち新卒採用者数	33名	23名	56名	41名	27名	68名	33名	26名	59名
	うち中途採用者数	1名	0名	1名	2名	0名	2名	3名	2名	5名
離職	離職者数 (定年退職を含む)	43名	9名	52名	45名	6名	51名	61名	6名	67名
	離職率 (定年退職を含む)	—	—	3.9%	—	—	3.8%	—	—	5.0%
再雇用	再雇用者数※4	24名	0名	24名	29名	0名	29名	40名	2名	42名
	再雇用率※5	82.8%	—	82.8%	90.6%	—	90.6%	95.2%	66.6%	93.3%
障がい者雇用率※6	—	—	1.58%	—	—	1.89%	—	—	2.02%	

※1 正社員(出向者を含む)の人数 ※2 対象：社内勤務者(出向者を除く)の時間外手当支給対象者 ※3 各年度1月21日～1月20日までの管理職を除く社内勤務者の値
※4 子会社への転籍を含む ※5 再雇用しない場合として、本人が希望しない、もしくは、希望により子会社以外の関連会社へ転籍した場合等がある。 ※6 各年度6月1日時点

● 初任給(新卒採用者)

各期7月20日現在

	78期(2015年度)		79期(2016年度)		80期(2017年度)	
	月給	前年比	月給	前年比	月給	前年比
大学卒	217,000円	+6,000円	217,000円	0円	217,000円	0円
大学院卒	229,600円	+6,700円	230,000円	+400円	230,000円	0円

3. 人材育成

◆ 基本的な考え方

「21世紀を生きるに相応しい思考・行動様式を持ち、主体的にキャリアを切り拓くウチダパーソン」の育成を掲げ、基本的なビジネススキルの向上だけでなく、ビジネスパーソンとして「自律性」「社会性」「倫理性」について考え、意欲の向上と成長につなげています。

◆ 人材育成マネジメント

仕事を通しての育成であるOJTを基本として、PDCAサイクルをしっかりとまわせるようになることを目的に、継続的な指導とコミュニケーションの向上に努めています。

運用面では、原則として社員と上司との間で年5回の面談を実施し、目標と活動の評価を繰り返しています。教育研修による補完については、以下4点を重点テーマとしてプログラムを進めています。

- (1) 若年層の能力強化 (2) 管理職候補の育成 (3) 管理職のマネジメント力強化 (4) シニア層の活躍推進

● 主な教育研修プログラム

新入社員研修	学生から社会人としての意識の切替を行い スムーズな組織への適合を図る
基礎力強化研修	入社から5年間を核に、基礎的なビジネススキルを強化する ・文書・コミュニケーション強化研修 ・対人能力強化研修 ・論理構成力強化研修 ・問題解決・意思決定強化研修 ・傾聴力強化トレーニング ・論理構成力強化トレーニング ・信頼関係構築力強化トレーニング ・協働力強化研修(課題解決編) ・協働力強化研修(創造的思考編)

管理職候補育成研修	組織リーダーに求められる態度を涵養する ・相互啓発研修 ・協働力強化研修(課題解決編) ・協働力強化研修(創造的思考編) ・傾聴力強化トレーニング ・信頼関係構築力強化トレーニング ・論理構成力強化トレーニング
新任課長研修 2年次課長研修	管理者として必要な知識の習得、および組織力を 発揮するためのマネジメント力の向上を図る
部門長研修	上級管理職に求められる能力を強化する

◆ 基礎力強化研修

将来を支える若年層の能力強化には特に力を入れており、入社5年次までの若手社員に対するプログラムを2013年度より実施しています。受講者数は年々増加しており、将来を期待される若手社員が順調に育っております。

基礎力強化研修 受講者数	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
	40名	60名	118名	186名	257名

◆ IT関連資格試験

内田洋行では、お客様の日々の業務を支えるITサービスマネジメントに携わる人材のスキル向上に力を入れています。

資格名称	合計
システム監査技術者	7名
ITサービスマネージャ	1名
データベーススペシャリスト	5名
ネットワークスペシャリスト(オンライン情報処理技術者含む)	8名
プロジェクトマネージャ	6名
システムアーキテクト(特殊情報技術者含む)	9名
ITストラテジスト	1名
基本情報技術者(第2種情報処理技術者含む)	82名
応用情報技術者(ソフトウェア開発技術者・第1種情報処理技術者含む)	40名
情報処理安全確保支援士 (情報セキュリティスペシャリスト・情報セキュリティアドミニストレータ含む)	22名
情報セキュリティマネジメント	10名
ITパスポート試験	79名
PMP	18名
ITコーディネーター	4名

※2018年7月20日現在

資格名称	合計
初級システムアドミニストレータ	52名
MCSA(マイクロソフト認定システム アドミニストレータ)	2名
MCP(マイクロソフト認定プロフェッショナル)	23名
MCTS(マイクロソフト認定テクノロジー スペシャリスト)	1名
MCSE(マイクロソフト認定ソリューション エキスパート)	2名
ORACLE MASTER Silver Database	1名
ORACLE MASTER Silver PL / SQL	1名
Cisco CCNP(Cisco Certified Network Professional)	1名
Cisco CCDA(Cisco Certified Design Associate)	1名
Cisco CCNA(Cisco Certified Network Associate)	7名
CompTIA(Cloud+, CTT+, Project+)	4名
CompTIA Security+	15名
CompTIA Server+	11名
VCP(Vmware)	3名
クラウドコンピューティング検定	1名

4. 安全で健康な職場づくり

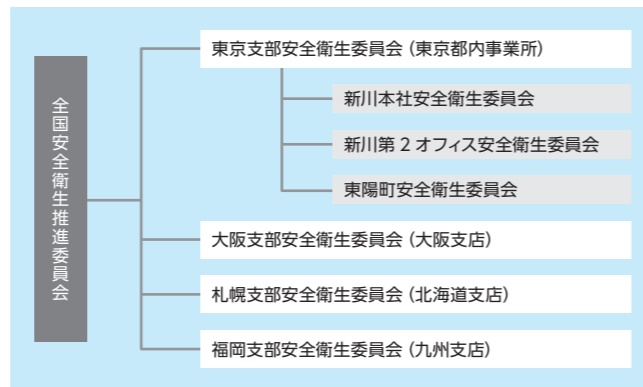
◆ 安全な職場づくり

内田洋行では、労働基準法、労働安全衛生法に則り、社員の安全を確保するとともに、より快適な労働環境を整備するため、4支部6事業所で安全衛生管理体制を敷いています。

経営管理本部長を全事業所の総括安全衛生管理者とし、その下に各事業所における総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者を設置、産業医を選任し、安全衛生委員会を毎月1回開催しています。

安全衛生委員会は会社側と社員双方の委員で構成され、労災・自動車事故の撲滅や健康診断実施義務の履行、各事業所における労働時間の把握と適正化等に取り組んでいます。特に、過重労働に関しては、対象者の勤怠状況を確認し、個人や部門単位での予防策・改善策を協議しています。

なお、労働安全衛生法第66条の8に基づく産業医面談は、さらにその対象範囲を拡大し、面接指導を実施しています。



◆ 社員の健康管理

適正な労働時間管理と年1回の健康診断(人間ドック・生活習慣病検診)、メタボリックシンドロームに対する健診と保健指導をはじめ、メンタルヘルスへの対策と予防、さらには社員およびその家族の生活習慣病の発症と重症化の予防、健康増進プログラムの実施等、より働きやすく健康的な職場づくりを目指してさまざまな取り組みを行っています。

1. メンタルヘルスケアとストレスチェック

内田洋行では、e-ラーニングによるセルフケア講座、管理職を対象としたラインケア研修による知識習得の他、長時間労働者に対する産業医面談、内田洋行健康保険組合およびEAPサービスを活用した相談窓口を設置する等、発症予防に取り組んでいます。また、発症した場合には、制度による休職から復職後までを対象にしたフォロープログラムを設け、社員の職場復帰支援と再発予防を強化しています。

また、ストレスチェックの実施(年1回)により、メンタルヘルス不調の一次予防を講じています。2017年度の実率は95.2%でした。

2. データヘルス計画(UCHIDA元気LABO)

内田洋行健康保険組合では、厚生労働省が行うデータヘルス計画モデル事業の実証として、「生活習慣病の発症、重症化予防」を目的にICTを活用した効果的な保健事業(UCHIDA元気LABO)に取り組んでいます。レセプトや検診情報等のデータを活用した科学的アプローチにより実効性を高めるとともに、さまざまな健康増進プログラムを実施しています。

2016年度の厚生労働省「スマート・ライフ・プロジェクト」厚生労働大臣企業部門優秀賞(生活習慣病予防分野)を受賞いたしました。

◆ 適正な労働時間管理

健康保持とワークライフバランス、生産性向上等の観点から、管理職全員に労働時間管理徹底の研修を実施し、長時間労働の抑制や休暇の取得促進に取り組んでいます。出退勤管理システムを利用することにより、社員の勤怠状況を常に確認できるようにしているほか、時間外労働に際しては社員に事前申請を義務付け適正な運用を図るとともに、一定時間を超える時間外労働に対しては、上長に適宜アラートを出すことで過重労働の未然防止を図っています。なお、2017年度は、暦の影響等により所定内労働時間が増加となりましたが、一方で年次有給休暇の夏期や年末年始等での計画的な取得促進(年間ひとりあたり平均10.0日、取得率54.5%)や所定外労働時間の抑制に努めました。

※期間は2017年1月21日～2018年1月20日

● 労働時間の状況

	各期7月20日現在			
	77期 (2014年度)	78期 (2015年度)	79期 (2016年度)	80期 (2017年度)
年間所定内労働時間	1815.0時間	1822.5時間	1822.5時間	1837.5時間
平均所定外労働時間※1	189.6時間	196.3時間	194.4時間	181.1時間
年次有給休暇取得日数(平均)	7.1日	8.8日	10.7日	10.0日

※1 時間外手当支給対象者

5. ダイバーシティの取組み

◆ 女性の積極登用と意識の向上

女性の活躍推進にあたっては、新卒採用の女性比率を40%以上とする他、管理職や責任ある立場への登用と育成を積極的に進めています。(新卒採用の女性比率は2015年度41%、2016年度40%、2017年度44%です。)

当社の「女性活躍推進に関する行動計画」は以下のとおりです。

女性活躍推進に関する行動計画

内田洋行は、個々の社員が安心して働き続け、仕事と私生活の両立を図れるよう、各種制度の充実を進めてまいりました。今後は、女性がさらに役職者や責任ある立場で中核的戦力として長期的に活躍できる雇用環境を整備構築するため、次のように行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間

2016(平成28)年4月1日～2020年3月31日

2. 当社の課題

課題1: 労働者に占める女性割合が低い。

課題2: 上位資格の女性の割合が低く、結果として管理職に占める女性割合が低い。

3. 目標

- (1) キャリア形成支援と両立支援等の制度運用により、女性の定着と育成を図る。
- (2) 新卒採用における女性割合を40%以上とする。
- (3) 女性の管理職を倍増する。

また、ダイバーシティマネジメントを支援するNPO法人J-winへの参画や、女性を中心とした社内プロジェクトの発足等、社内外での新たなネットワークと活動を通じ、キャリア意識の向上を図っています。

4. 取組内容と実施時期

- (1) 女性社員のキャリア意識の醸成
平成28年7月～ キャリア意識向上のための啓発機会を提供する。
- (2) 女性社員のキャリア形成支援に向けたマネジメント力強化
平成28年7月～ 管理職の意識の醸成と人材活用力の強化を図るべく、マネジメント強化研修を拡大する。
- (3) ワークライフ両立支援の拡充
平成28年4月～ 柔軟な働き方に向け、さらなる制度拡大を検討する。
- (4) 女性社員の積極的登用
平成28年4月～ 管理職候補者に対する個別の育成施策の検討を行う。
平成28年7月～ 管理職候補者研修へ積極的に選抜し、受講割合を倍増させる。

● 女性社員の状況

社員および管理職に占める女性の割合

各期7月20日現在(出向者含む)

年代	78期(2015年度)						79期(2016年度)						80期(2017年度)					
	全社員			管理職			全社員			管理職			全社員			管理職		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
20代	96名	56名	36.8%	—	—	—	125名	76名	37.8%	—	—	—	143名	99名	40.9%	—	—	—
30代	182名	53名	22.6%	2名	1名	33.3%	175名	50名	22.2%	3名	1名	25.0%	159名	48名	23.2%	—	1名	100.0%
40代	359名	64名	15.1%	110名	2名	1.8%	296名	67名	18.5%	87名	2名	2.2%	230名	62名	21.2%	66名	2名	2.9%
50代	466名	36名	7.2%	237名	8名	3.3%	503名	42名	7.7%	248名	8名	3.1%	533名	46名	7.9%	247名	8名	3.1%
60代	5名	—	—	1名	—	—	7名	—	—	3名	—	—	14名	—	—	8名	—	—
合計	1,108名	209名	15.9%	350名	11名	3.0%	1,106名	235名	17.5%	341名	11名	3.1%	1,079名	255名	19.1%	321名	11名	3.3%

新卒採用の状況

2018年7月20日現在

	男性	女性	女性比率
2015年度	33人	23人	41%
2016年度	41人	27人	40%
2017年度	33人	26人	44%

◆ 両立支援

社員がキャリアを中断することなく安心して働き続けられるために、育児・介護休業や休暇制度のほか、短時間勤務や時差出勤等の柔軟な勤務形態に対応しています。また、2018年1月21日からは、年次有給休暇の時間単位取得(初年度は年間16時間まで)を可能とし、利用を促進しています。

なお、育児に関しては、育児休業の延長(最長、子が3歳になるまで)や「保当社の「次世代育成支援に関する行動計画」は以下のとおりです。

次世代育成支援に関する行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、行動計画を策定する。

1. 計画期間

2018年4月1日～2020年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1: 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員…計画期間中に1人以上取得すること

女性社員…取得率を80%以上にする

<対策>

- 2018年4月～ 広報活動を通じて、男女にかかわらず制度の利用を促進するための周知啓蒙を行う。

活コンシェルジュ(保育所入所支援)の導入、復職時の上長面談を実施する等、復職支援の充実を図っています。

また、出産・育児を控えた社員およびその上司等に向け、「育児休業のしおり」や、役立つ情報を集めた「ハンドブック」(女性プロジェクトの作成による)を配布し理解促進に努めるほか、男性の育児参加を奨励しています。

目標2: 制度利用に際して、運用面での支援を強化する。

<対策>

- 2018年4月～ 利用手引きの充実、サポートブックの作成
- 2018年4月～ 管理職の理解促進に向けた啓蒙活動
- 2018年8月～ 復職者ネットワークの実施

目標3: 所定外労働の削減に向けた対策を実施する。

<対策>

- 2018年4月～ 労務管理に関する管理職への啓蒙
- 所定外労働の原因分析
- 長時間の所定外労働を行った社員の所属部門に対する改善指導



新川第二オフィス「Change Working」自社実践

◆ ワークライフバランス

個々の社員が安心して働き続け、仕事と私生活の両立を図るために、各種制度の充実に努めています。中でも、社員にとって特に両立が難しい育児や介護については、その制度の内容と意義の周知に努め、利用者にとってよりわかりやすく利便性の高い制度運営を進めてまいります。

●各種制度

出産	産前・産後休暇	産前6週間、産後8週間の休暇制度
	フレックスタイム	妊娠中の女性社員について、入社・退社時刻を可変に出来る制度
	保存有給休暇	3年前および4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、妊娠中の女性社員が必要に応じて利用できる制度
	時差出勤	始業および終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	申請により各所定外勤務を免除する制度
	出産時立会い休暇	配偶者の出産に立ち会う場合に付与する特別有給休暇(最大3日)
育児	保活コンシェルジュ	保育所探しのサポートサービス(法人契約) ※2017年7月21日～
	育児休業	子の養育のために休業できる制度(最大、子が3歳になるまで) ※2017年7月21日改定
	育児短時間勤務	小学校就学始期までの子を有する社員が勤務時間を短縮できる制度(1日最大2時間まで短縮可)
	看護休暇	小学校就学始期までの子を有する社員が、子の看護のために年5日(子が2人以上の場合は年10日)を限度に与えられる休暇制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	生後1年未満の子を有する女性社員について、所定外労働を免除もしくは制限する制度
	フレックスタイム	子の養育のために、入社・退社時刻を可変に出来る制度
	育児時間	生後1年未満の子を有する女性社員について、1日2回、それぞれ30分の育児時間が与えられる制度
	保存有給休暇	3年前および4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、子の養育のために利用できる制度
介護	時差出勤	小学校3年生までの子を養育のために、始業および終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
	介護休業	家族の介護のために社員が休職できる制度
	介護短時間勤務	家族の介護のために社員が勤務時間を短縮できる制度(1日最大2時間まで短縮可)
	介護休暇	家族の介護のために与えられる休暇制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	家族の介護のために、時間外勤務等が制限される制度
	フレックスタイム	家族の介護のために、入社・退社時刻を可変に出来る制度
	保存有給休暇	3年前および4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、家族の介護のために利用できる制度
	時差出勤	家族の介護のために、始業および終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
その他(全社員)	年次有給休暇の時間単位取得	年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度 ※2018年1月21日～

●主要制度の利用状況

各期7月20日現在(出向含む)

	78期(2015年度)			79期(2016年度)			80期(2017年度)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
育児									
育児休業	2名	10名	12名	1名	9名	10名	1名	9名	10名
育児短時間勤務	1名	21名	22名	—	20名	20名	—	20名	20名
フレックス勤務	—	2名	2名	—	1名	1名	—	—	—
時差出勤	11名	4名	15名	12名	8名	20名	8名	6名	14名
保存有給休暇	4名	11名	15名	6名	14名	20名	10名	15名	25名
介護									
介護休業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
介護のための短時間勤務	—	—	—	—	—	—	—	—	—
介護のための保存有給休暇	3名	2名	5名	3名	1名	4名	4名	2名	6名

◆ 定年後再雇用について

60歳の定年退職後、約9割以上の社員が再雇用制度を利用し、内田洋行および内田洋行グループのさまざまな分野で活躍しています。以前から、定年前の説明会やライフプラン研修の実施など、早期に意識づけを図る等して参りましたが、2018年7月21日より再雇用者に対する処遇や制度を見直し、再雇用後も、それぞれの社員が生き生きと能力を発揮し、戦力として活躍できるよう環境を整備いたしました。今後も、シニア社員のさらなる活躍推進に取り組んでまいります。

◆ 障がい者雇用

内田洋行は、適材適所の考え方のもと、ひとりひとりが能力を発揮し伸び伸びと働けるよう適正な配慮に努めていますが、障がい者雇用率は、2018年6月1日現在で約2.02%であり、法定雇用率2.2%(2018年4月1日に2.0%から引き上げ)に対し、充足に至りませんでした。採用難の状況ではありますが、今後も積極的に採用を行っていくとともに、定着支援やさらなる就業環境の整備に取り組んでまいります。

各年6月1日時点	障がい者雇用率
2016年	1.58%
2017年	1.89%
2018年	2.02%

6. 労使関係

内田洋行では、労使相互の信頼関係を維持することが重要であるという認識のもと、労使対等の立場から建設的な協議・交渉を行い、良好な関係を築いています。安全で快適な労働環境整備のための「安全衛生委員会」(月1回開催)や、賃金・労働時間・その他労働条件の改善に関する専門委員会としての「賃金問題等検討小委員会」(年7回開催)の設置のほか、全ての常勤取締役が出席する「中央労使協議会」、本社・各支店で開催される「支部労使協議会」(支店長および部門長が出席)等、労使双方で協力し、より良い職場づくりにむけて様々な課題に取り組んでいます。

なお、内田洋行はユニオンショップ制により、原則、管理職を除く社員全員が労働組合に加入しています。

環境

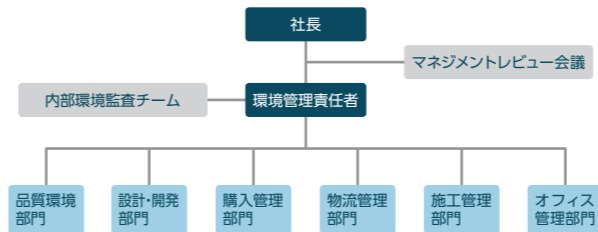
環境マネジメント

1. 内田洋行の環境方針

環境理念	<p>内田洋行は、地球環境保全への取り組みが重要な経営課題であると認識し、持続可能な循環型社会を実現するために、企業活動全般において地球環境への負荷の低減を積極的に推進します。</p>	<p>また当社製品の品質と環境の両面を常に追求し「安全で、環境負荷の少ない製品の提供」により、豊かな社会の実現とかけがえのない地球環境の次世代への継承を目指します。</p>
基本方針	<p>1. 法遵守 環境関連の法律、規制、当社が同意するその他の要求事項を遵守するとともに、地球環境の保全と汚染の予防に努めます。</p> <p>2. 事業活動 事業活動において、気候変動の緩和及び気候変動への適応、持続可能な資源の利用、省エネルギー、リサイクル、環境汚染防止、廃棄物削減、および生物多様性及び生態系の保護を推進します。</p> <p>3. 製品開発 製品の開発においては、製品アセスメントを実施し、環境保全の向上を目指した製品開発を推進します。</p> <p>4. 外注管理 外注先における環境管理向上のため、外部環境監査を継続的に実施し、環境負荷の低減を目指します。</p>	<p>5. 環境に配慮した製品の販売 環境に配慮した製品・サービスの提案・販売を通じ、お客さまや社会の環境負荷低減に貢献します。</p> <p>6. 環境マネジメントシステムの構築 環境目的・環境目標を設定するとともに、これらを定期的に見直す枠組みを構築し、環境マネジメントシステムと環境負荷低減の継続的改善に努めます。</p> <p>7. 環境教育 環境教育を通じ、全従業員の環境保全に対する意識の向上を図るとともに、本方針を全従業員および当社の事業活動を支える全ての人々に周知し、一人ひとりが自らの役割を自覚し、環境保全活動が適切に行われるように啓発します。</p> <p>制定日 1999年1月21日 更新日 2016年9月27日</p> <p>株式会社内田洋行 代表取締役社長 大久保 昇</p>

2. 環境マネジメント体制

内田洋行は、環境マネジメントシステムを活用し、持続可能な循環型社会を実現するために、全社を挙げて取り組んでいます。



4. ISO等の取得状況

内田洋行グループでは、子会社・関連会社、連結対象会社でISO9001/ISO14001/Pマーク/ISMSの認証を取得しています。

◆ 内田洋行の認証内容

- ◎ ISO14001 (2015) : NQE-17020009A
初回登録 1999年7月26日 有効期限 2020年7月25日
- ◎ ISO9001 (2015) : NQA-17010034A
初回登録 1996年7月17日 有効期限 2020年7月16日
- ◎ プライバシーマーク：第10480001号
初回認定 2000年7月19日 有効期限 2020年7月18日
- ◎ ISO27001 (2013) : IS 507337
初回登録 2007年1月12日 有効期限 2019年1月11日

◆ 内田洋行グループの認証取得状況

認証取得状況	2018年7月20日現在			
	ISO9001	ISO14001	Pマーク	ISMS
子会社・関連会社 34社中	6社	9社	11社	1社
連結対象 19社中	6社	9社	7社	1社

製品・サービスにおける環境配慮

1. サプライチェーンマネジメント

商品・サービスのライフサイクル全般で関係者の方々とパートナーシップを築いています。

マレーシア工場の労働管理サプライチェーンマネジメントについて

1. 従業員の採用にあたっては、基本的人権を擁護する観点により、マレーシア国の法令に基づき、コンプライアンスを遵守した採用活動を行っています。
2. 強制・意思に反する就労や児童就労はありません。
3. 採用に際して児童労働を防止するため、採用時にIC (Identity Card) により年齢をチェックする項目を盛り込んでいます。
4. 外国人労働者 (採用国はミャンマーやネパールなど) の採用にあつ

ては、エージェント経由による間接雇用を避け、パスポートによる年齢確認を徹底し、マレーシア国の成人年齢 (18歳) を遵守して直接雇用を行っています。

5. 最低賃金、法定給付、超過勤務等に関するすべての賃金関連法令を遵守した規則を定め、これに基づいて運用し、決められた支払い期間と時期で、給与明細により従業員への通知を行ったうえで、賃金を直接支給しています。

◆ ウチダ環境パートナーシップ

商品・サービスの環境負荷を考えるには、商品・サービスのライフサイクル全般で環境負荷低減を図る必要があります。そのために、内田洋行ならびにグループ企業だけでなく、商品・サービスの開発、調達、製造、保管、物流、

販売、サポート、メンテナンス、廃棄に携わる方々を「ウチダ環境パートナー」と位置づけ、サプライチェーンとしてともに環境負荷低減に取り組むパートナーシップを築いています。

環境パートナーさまとともに取り組んでいる事項

- 1. 法令の遵守**
遵守すべき環境関連法規、業界ガイドラインを特定し、法令遵守の体制を確立しています。
- 2. 顧客要求に応える**
 - (1) グリーン購入法
2001年の法制定時より毎年の改定に対応しています。また、2006年に基準に追加された「原木の伐採が、合法であること」に対応して、木材合法性証明書を発行する体制を整えています。
 - (2) 化学物質管理
お客さまからの化学物質管理のご要請にお応えして、調査手順や評価方法の整備や、有害物質削減を行っています。
- 化学物質放散管理 (VOC低減)**
製品が「学校環境衛生の基準、室内空気中化学物質の室内濃度指針を

越える原因にならない」ように、F☆☆☆☆、F☆☆☆☆規格材料を使用する等の対策を行っています。
(一社) 日本オフィス家具協会の「JOIFA 室内空気質汚染対策ガイドライン」に則った評価基準を定めて製品を評価し、お客さまの要請により情報開示を行っています。

- 化学物質含有管理 (RoHS指令対象物質・REACH規則の含有管理)**
製品に法定禁止物質を含有しないことはもちろん、電気・電子機器業界のお客さまから要請されるRoHS指令6物質 (鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、PBB、PBDE) 削減に取り組んでいます。また、REACH規則の含有調査依頼についても、対応しています。
- 3. 製品アセスメントによる評価**
製品のライフサイクルにおける環境負荷低減を目指す企画・開発を行い、それを製品アセスメントにより評価しています。

◆ 外注先会議

サプライチェーンにおける環境負荷低減、法令遵守徹底を目的に、商品・サービスのライフサイクルに携わる外注先の方々を招集し、外注先会議を開催しています。

2. 環境に配慮したものづくり

製品は、再生材の使用やロングライフへの配慮、またリサイクルを考慮した分別設計等、当社で定めた製品アセスメント項目に基づき、評価・改善を進めながら開発しています。

- 再生材の積極利用：プラスチック部品に再生材を使用。
- 分別設計・材料表示：
 - ・一般的な工具で素材別に分類可能。
 - ・リサイクルのための素材表示。
- ロングライフ：取り外し可能な背座クッション。肘やキャスターの交換が可能。
- F☆☆☆☆の天板：ユニット天板には、F☆☆☆☆の繊維板を採用。

3. 製造工程での取組み

内田洋行グループは、製造工程において環境負荷の軽減に取り組んでいます。

◆ 脱有機溶剤化

塗装を有機溶剤が含まれない粉体塗料に移行しています。粉体塗料は成分中に有機溶剤を含んでいないため、塗膜硬化時に溶剤が揮発して大気を汚染することはありません。

◆ リサイクル型シンナーの採用 (株式会社サンテック)

廃棄物削減のため、2016年9月より、リサイクル型シンナーに変更しました。リサイクル型とは、使用済みの廃シンナーを蒸留処理することで再利用するものです。この取組みにより、廃油 (産業廃棄物) の排出量を30%削減しました。

◆ 工場排水ゼロ (江戸崎共栄工業株式会社)

使用量削減により、2014年1月にドラムドライヤーの稼働を停止しました。現在、最終的な工場排水は、排水ピットに集約され、自然蒸発散水配管設置による自然気化方式に転換、「工場排水ゼロ」を継続し、霞ヶ浦の環境保全に貢献しています。



4. 物流での取組み

内田洋行グループの物流会社では、グリーン経営の認証を取得する等、環境経営に力を入れています。

◆ 輸送における環境配慮

●低公害車の導入

配送用トラックの排出ガスを削減するために、ディーゼルエンジンを搭載した自動車より排気ガス中の有害物質 (黒煙・NOx・SOx等) が大幅に少ない圧縮天然ガストラックの導入を進めています。2018年7月20日現在、低公害車は37台で、その他のトラックについても低排出タイプのトラックへの切り替えを推進しています。

●モーダルシフトの推進

省エネ効果、排気ガスに含まれる有害物質による大気汚染削減、二酸化炭素 (CO₂) 排出削減による地球温暖化防止等を意図して、トラックによる輸送から、

鉄道貨物を利用しての輸送への転換を推進しています。

2017年8月～2018年7月までの鉄道貨物利用は510トンでした。

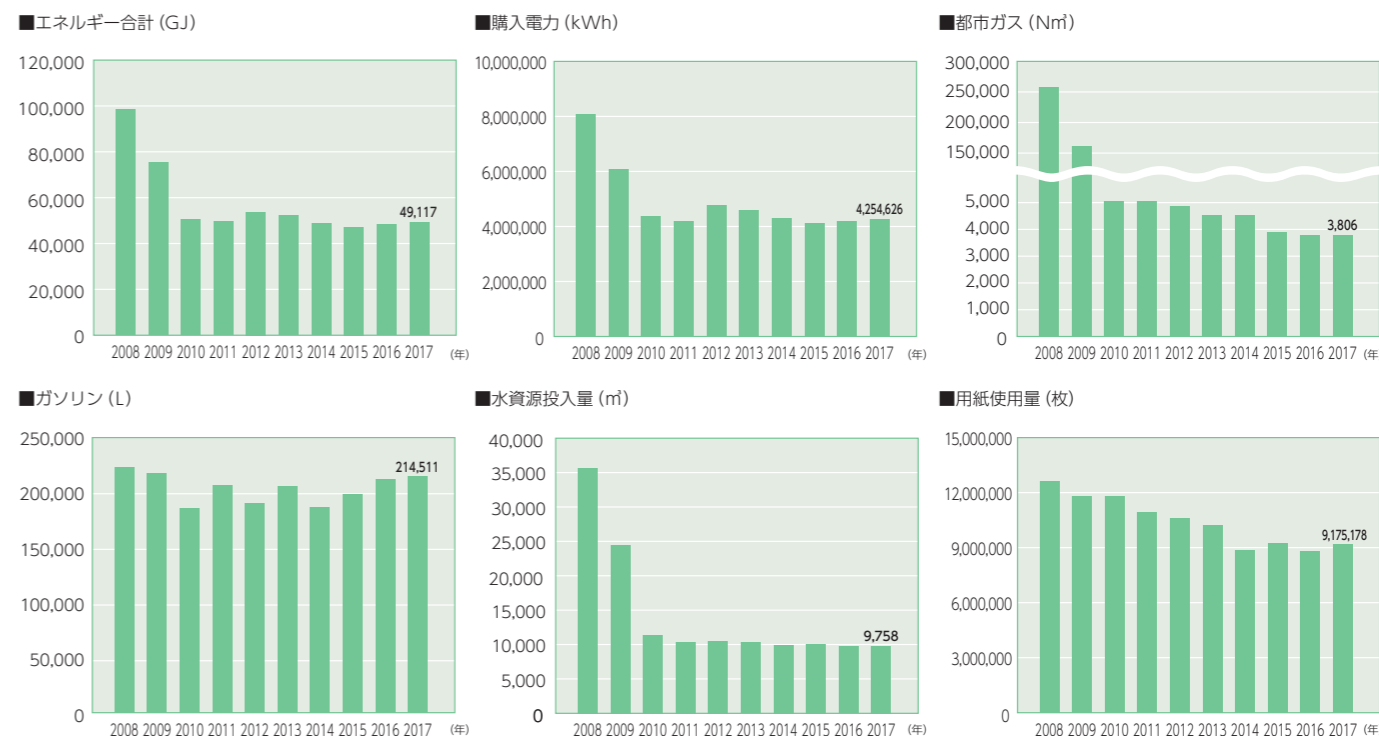
●エコドライブの推進

デジタルタコグラフの導入により、ドライバーに速度オーバーや急発進・急加速等を警告します。また運行データからドライバーの特性を把握し、安全で経済的な運行管理につなげています。長時間のアイドリングや非効率的な運行を制御することでCO₂の排出が抑えられ、燃費も向上し、物流部門における環境負荷低減に貢献しています。

5. 内田洋行オフィスの環境負荷の推移

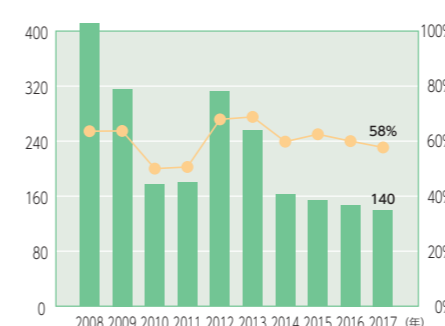
2010年2月 潮見オフィスを、清澄、東陽町、冬木 (門前仲町) の3カ所に移転しました。
2010年 新川本社ビル全館にICTネットワーク制御によるLED照明を導入しました。LED照明導入前と比べて照明におけるCO₂排出量を63%削減しました。
2012年2月 新川本社ビル、清澄、東陽町に竣工した新川第2オフィスを加えた4カ所への再配置を実施しました。
2013年3月 北海道支店を設置していた所有ビルが築48年を経過し、老朽化が進んだことから、移転しました。

◆ INPUT



◆ OUTPUT

■ 廃棄物合計 (t) とリサイクル率



法律への対応について

省エネ法の平成20年度改正で、事業全体のエネルギー使用量が1,500キロリットル (原油換算値) 以上の事業者を「特定事業者」とし、新たなエネルギー管理が義務づけられました。内田洋行は平成29年度のエネルギー使用量は1,261キロリットル (原油換算値) でした。内田洋行グループでは、省エネルギー、省資源、リサイクル、廃棄物削減を推進するため、継続して事業活動における環境負荷を測定しています。

平成22年度のエネルギー使用量は1,537キロリットル (原油換算値) であり、特定事業者の指定を受けておりましたが、近年はエネルギー使用量が1,500キロリットルを下回っており、特定事業者の指定を外れたため、以下の法定義務はなくなりました。

- エネルギー管理統括者等の選任
- 中長期計画書・定期報告書の提出
- 年平均1%以上のエネルギー消費原単位の低減

6. 内田洋行グループの環境パフォーマンス

内田洋行グループでは、省エネルギー、省資源、リサイクル、廃棄物削減を推進するため、継続して事業活動における環境負荷を測定しています。

- 対象事業所
 オフィス：内田洋行の地区営業所を除く、本社・支店
 製造拠点：グループ製造企業国内5社【(株)サンテック、(株)太陽技研、(株)マービー、江戸崎共栄工業(株)、さくら精機(株)】
 物流拠点：主要物流企業2社【(株)日立物流首都圏、(株)陽光】
 施工拠点：施工会社1社【(株)ウチダテクノ】
- 対象期間 2017年7月21日～2018年7月20日

INPUT

■エネルギー

	単位	合計	製造(国内)			製造(海外)
			オフィス	物流	製造(国内)	製造(海外)
エネルギー合計	GJ	139,882	49,118	20,714	70,050	9,793
購入電力	kWh	10,121,088	4,254,626	991,955	4,874,507	825,635
灯油	kL	11	—	—	11.5	—
A重油	kL	—	—	—	—	—
都市ガス	Nm ³	5,336	3,806	—	1,530	—
液化天然ガス(LNG)	Nm ³	—	—	—	—	22,881
液化石油ガス(LPG)	t	413	—	0.008	412.8	—
車両ガソリン	kL	258	214.5	17.3	26.5	21.4
車両軽油	kL	279	—	276.8	2.6	—
車両圧縮天然ガス(CNG)	Nm ³	—	—	—	—	—

■水資源投入量、用紙使用量

	単位	合計	製造(国内)			製造(海外)
			オフィス	物流	製造(国内)	製造(海外)
水資源投入量	m ³	52,133	9,758	1,386	40,989	5,128
用紙使用量	t	51.5	36.7	9.4	5.3	0.3

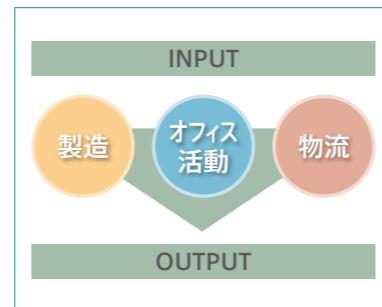
OUTPUT

■廃棄物

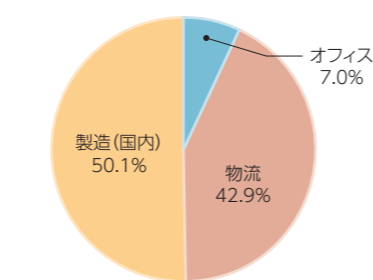
	単位	合計	製造(国内)			製造(海外)
			オフィス	物流	製造(国内)	製造(海外)
廃棄物等総排出量	t	2,006	140	860	1,006	48.9
リサイクル量	t	1,605	81	663	860	48.9
リサイクル率	%	80.0	57.7	77.1	85.6	100.0

- 算出方法
 環境省「温室効果ガス排出量の算定・報告マニュアルVer4.3.2」(2018年6月公表)を参考にしました。
 ※製造(海外)エネルギー合計、CO₂排出量は、単位発熱量と排出係数が不明のため算出していません。

■INPUTとOUTPUTの関係



■廃棄物量割合(国内)

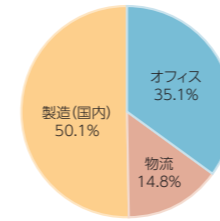


気候変動への取組み

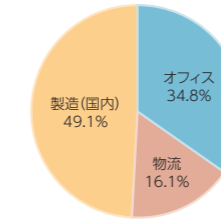
1. 内田洋行グループのCO₂

●エネルギー使用量割合

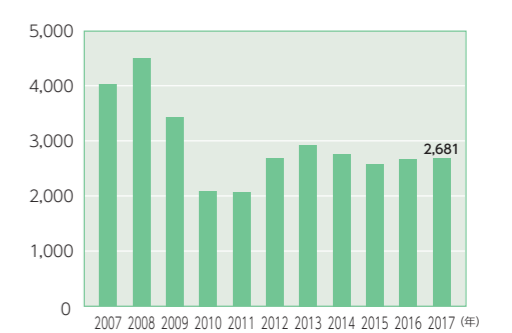
■エネルギー使用量割合(国内)



■CO₂排出量割合(国内)



■CO₂排出量(t-CO₂)



■CO₂排出量

	単位	合計	オフィス	物流	製造(国内)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	7,716	2,681	1,244	3,791

2. 製造工程での取組み

◆太陽光発電システムの導入(さくら精機株式会社)

2013年6月に太陽光パネルを設置しました。出力は49.91kWで、2017年の年間発電量は64,075kWhです。この太陽光発電による電力は全量売電しています。

この発電量を二酸化炭素削減量に換算すると、約21.3t-CO₂/年となります。

◆太陽光発電システムの導入(四国メーコー株式会社)

2013年2月、工場遊休地の有効利用と再生可能エネルギーの活用を目的に、大規模太陽光発電システムを設置しました。出力は、1.993MWで、2017年の年間発電量は2,500MWhです。この太陽光発電による電力は全量売電しています。この発電量を二酸化炭素削減量に換算すると、約1,261.3t-CO₂/年になります。

◆工場内供給エアコンプレッサー稼働の改善(株式会社サンテック)

工場内の各設備に供給するエアを、複数台のエアコンプレッサーで供給していますが、供給バランスの最適化を図り、稼働台数を削減し、年間使用電力量を48,000kW削減しています。二酸化炭素削減量に換算すると、約24t-CO₂/年になります。

◆電気使用合理化優良事業者表彰(江戸崎共栄工業株式会社)

電力の有効活用、省エネルギーの推進、負荷率の向上等に顕著な功績のあった工場として、社団法人日本電気協会関東地区電気使用合理化委員会より、2018年2月に、電気使用合理化優良事業者として表彰されました。



持続可能な資源の利用

1. 木製家具の環境配慮

◆国産材・地域産材や間伐材の活用

国産材・地域産材や間伐材の活用木を使った空間の心地よさや豊かさは、森林を考えることから始まります。適切に手入れされた森林を保っていくことは、地球の未来を保つことにもつながります。生物多様性保全や地球温暖化防止のために、国産材・地域産材や間伐材の活用に努めています。

3. 物流での取組み

◆梱包材回収・リサイクル

●産業廃棄物収集車

企業として責任を持って産業廃棄物の適正な処理を行うために、グループ企業の物流会社は産業廃棄物収集運搬許可を取得しています。収集トラック(パッカー車)にて倉庫や搬入現場で発生した不要梱包材を分別回収し、適正な廃棄、再資源化を実施しています。

◆太陽光発電システムの導入(株式会社陽光)

2013年3月に大阪物流センターの屋上活用として、太陽光パネル1,440枚を設置しました。出力は230.4kWで、2017年の年間発電量は289,625kWhです。この太陽光発電による電力は全量売電しています。

この発電量を二酸化炭素削減量に換算すると、約160.2t-CO₂/年となります。

4. オフィスでの取組み

◆ハイブリッド車の導入

2010年4月よりハイブリッド車の導入を進めております。これによって1台あたりの年間ガソリン使用量を大きく削減することができました。2018年7月20日時点では141台の営業車に導入されております。その他の営業車についても、順次、ハイブリッド車への切り替えを推進してまいります。

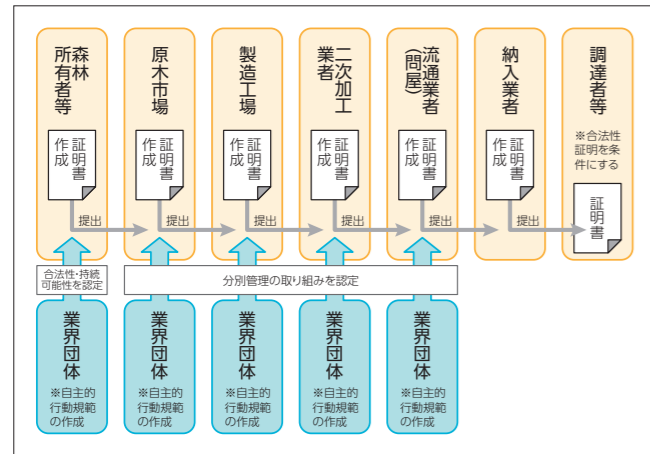
◆地域産材使用の取組み(株式会社奥羽木工所)

内田洋行は、1都4県(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、静岡県)の地域産材を原料としたメラミン化粧パーティクルボード「ユニボードオリジン」を学校用家具に使用しています。

2. 木材合法性証明

◆ オフィス家具のグリーン購入法

オフィス家具のグリーン購入法の基準では、製品に木質材が使用されている場合、再生資源であるか「原料の原木が合法的に伐採された」ものであることが求められています。



内田洋行は、林野庁「木材・木材製品の合法性、持続可能性の証明のためのガイドライン（平成18年2月15日）」に準拠して、証明・管理を行っています。

製品カタログに表示している環境ラベル

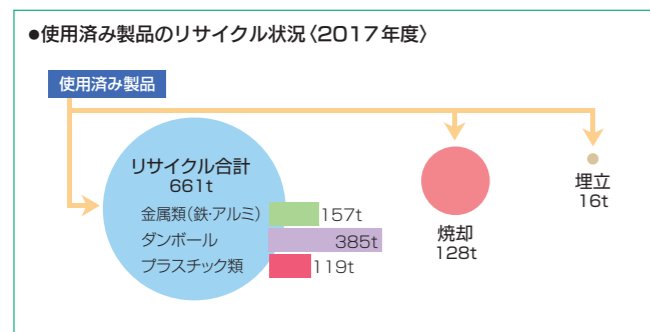
- グリーン購入法適合商品
（一社）日本オフィス家具協会（JOIFA）が「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（グリーン購入法）」の普及と識別を目的として制定した統一マークで、グリーン購入法に適合していることを示しています。
- ウチダ環境マーク
環境保全という見地から、ウチダ独自の製品アセスメント基準に照らし、設計・製造・流通・使用・廃棄のライフサイクルにおいて、一定の基準を満たしたものと認めた商品に付与しています。
- JEMA 学校教材・教具安全基準適合品
学校教材・教具で、製品からの有害物質（学校環境衛生の基準対象の6物質：ホルムアルデヒド、トルエン、キシレン、パラジクロロベンゼン、エチルベンゼン、スチレン）の放散が（一社）日本教材備品協会（JEMA）の定める基準以下であることを示しています。

3. 製品使用後における取組み

内田洋行グループでは、製品使用後の資源を有効活用しています。

◆ 下取り分解

お客さまから引き取った下取り品・不要機器などを物流センターで分解し再利用しています。再資源となる鉄・アルミニウムなどの金属類、梱包資材の紙類、助燃剤として燃焼代替エネルギーになるプラスチック類を分別しています。



◆ 商品リユースの推進

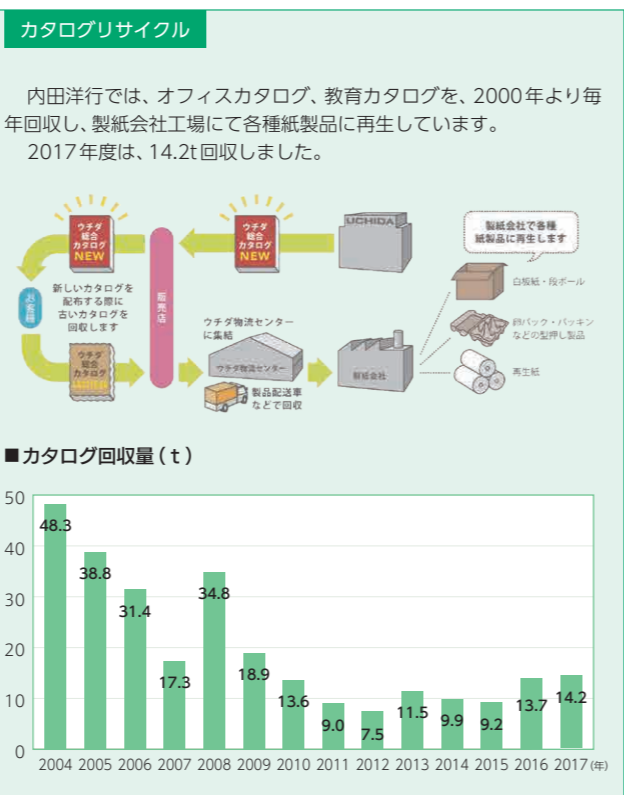
お客さまから引き取った下取り品は、資源のリサイクルだけでなく、中古オフィス家具販売会社等との協業により、リユースを推進しています。

4. オフィスでの取組み

◆ 第2オフィスでの働き方変革・ペーパーレスの取組み

2012年2月より、内田洋行 第2オフィスでは、「Change Working」の自社実践の取組みの中で、ペーパーレスを実施しています。ペーパーレスとは、「紙文書の利便性は否定せず必要に応じて活用しますが、

ストック（保存）文書はすべてデジタル化し紙を極小化する」という考え方で運営されています。その取組みの結果、オフィス保管文書は、移転前に一人あたり6.1mあった紙文書は、1.2mまで削減することができています。



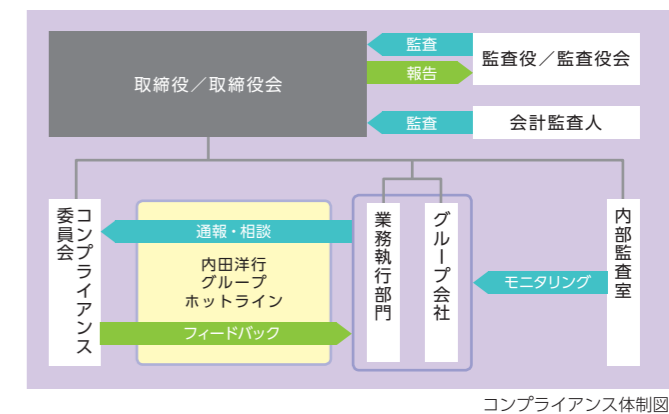
公正な事業慣行

1. 基本方針

内田洋行グループは、企業としての社会的責任を果たすことを明確に意識し、公正かつ適切な経営と事業活動を効率的に遂行することによって、企業価値を向上させるとともに、コンプライアンス経営を着実に進めてまいります。

内田洋行グループにおけるコンプライアンス体制は、右図のとおりであり、その体制の基礎として、社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、体制の整備、運用、維持、見直しを行っています。

また、「内田洋行グループ行動規範」を制定し、内田洋行グループの役員・社員全員に対し、自らの行動が「法令を遵守し、社会倫理に則った行動」となっているかについての意識づけを徹底しています。



2. コンプライアンスの取組み状況

「コンプライアンス委員会」を年2回開催し（2018年2月、8月）、内部通報内容をはじめとする重点確認事項に関し、主管部署から報告を受けました。また、コンプライアンスデー（毎年12月1日と定めている）に、内田洋行グループの役員・社員全員に向けて、コンプライアンスの重要性に関するメッセージを発信するとともに、内田洋行グループの役員・社員全員を対象としたコンプライアンス研修（営業活動におけるコンプライアンス、2017年12月～2018年1月、約2,800名）、その他テーマ毎の研修やモニタリングを実施する等、コンプライアンス意識の向上に取組みました。

内田洋行グループにおいて、「内田洋行グループ内部通報規程」に基づいて運用される「内田洋行グループホットライン」を通して社員からの通報を受け、これに対応することにより問題の早期発見と改善措置に効果を挙げています。

また、内部監査につきましては、内部監査基本計画に基づいて実施しています。

3. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

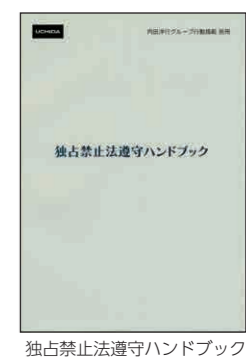
内田洋行グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切関わりを持たず、不当な要求に対しては毅然とした姿勢で対応いたします。また、この基本方針を「内田洋行グループ行動規範」に明記し、組織全体として対応することといたします。

新規取引先との契約締結に際しては、反社会的勢力排除条項の契約書への記載を必須としているほか、警察等の外部専門機関や関連団体との情報交換を継続的に実施しています。



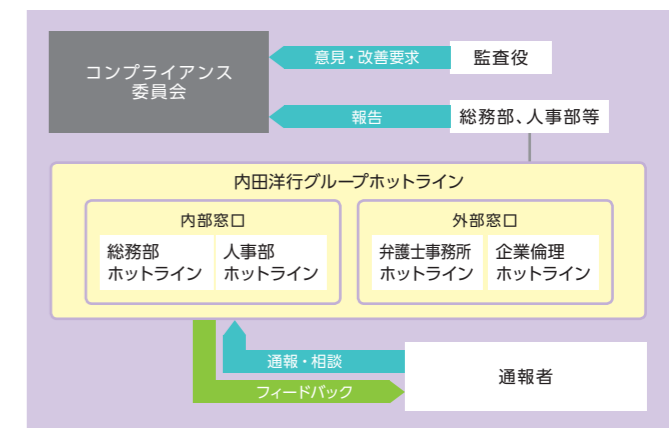
4. 反競争的行為の防止

内田洋行グループは、「内田洋行グループ行動規範」の別冊である「独占禁止法遵守ハンドブック」に基づき、国や地方公共団体等が実施する入札案件に参加する場合に、入札当事者間、国や地方公共団体の職員との間において、独占禁止法や入札談合等関与行為防止法等で禁止されている行為とならないよう社員教育を進めています。



5. 内部通報制度

法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実についての内部通報体制として、総務部および人事部、顧問弁護士ならびに社外の窓口業務委託先を直接の情報受領者とする内部通報システム「内田洋行グループホットライン」を設置し、「内田洋行グループ内部通報規程」に基づき、その運用を行っています。



6. CSR調達の推進

◆ 内田陽光会

内田洋行へ商品・サービスを提供している主要取引先さまとの相互の意思疎通および親睦を図り、併せて経営の近代化・合理化の研究を進め、相互の繁栄を目的として1949年5月に発足しました。主に、経済時事問題研究、海外視察研修、生産管理・品質管理向上の研修等を開催しています。



2018年 新春内田陽光会

◆ 労働安全への配慮

労働災害を未然に防ぐためには、安全管理と品質管理を有効かつ有機的に展開する必要があります。内田洋行は、工事協会社への安全と品質に関する啓発、情報交換を目的として、労働安全衛生法等の法令に基づき、「安全・品質管理推進協会」を東京と大阪で毎年1回開催しています。



2018年9月 安全・品質管理推進協会(東京地区)

7. 知的財産権への取組み

内田洋行が保有する知的財産権については全てその主管部門を明確化し、特許権、商標権、意匠権等の知的財産権の取得から運用まで社内データベース上で管理する体制を整えて開発部門、事業部門に開示し、適切な管理に努めています。また他者の権利を尊重しつつ事業活動を行うため、開発部門、事業部門と知財部門との定期的な会議体を設定しているほか、開発の上流工程における開発会議への参画により緊密なコミュニケーションを図り、知的

財産に関する検討および調査活動を実施しています。これらオリジナルのオフィス家具や教材だけでなくICT関連の知財開発にも傾注しています。

このほか、一般社団法人日本知的財産協会への参画を通して、情報収集等を実施しています。さらに、開発部門、事業部門からの要望の多いテーマを中心に知的財産に関する集合研修を年2回程度実施するほか、全社員向けのeラーニングを通して知的財産に関する意識向上に努めております。

消費者課題

1. 品質と信頼性向上のために

お客さまの信頼と満足を得るために、品質第一主義で取り組んでいます。

内田洋行の品質方針

●品質理念

内田洋行は、顧客の信頼と満足を得ることができる品質を備え、かつ環境に配慮した製品・サービスを継続的に提供することにより、社会の一員としてその発展に寄与する。

●基本方針

内田洋行は品質理念に基づき、当社製品の設計・開発、製造、調達、物流、施工の各プロセスに関する品質マネジメントシステムについて、以下の方針を設定する。

1. 要求事項に加え、顧客の現在および将来のニーズを理解し、顧客の期待に応える。
2. 製品の安全性の確保を、全てに優先させて徹底する。
3. 法規・条例および規制・基準を的確に把握し、それを遵守する。
4. 全ての組織、全ての階層が参画し、品質マネジメントシステムの有効性を最大限に発揮するよう、その能力を活かす。
5. 品質目標を設定し、実施し、見直し、品質マネジメントシステムの継続的改善を図る。

1996年2月21日制定
2010年9月21日改定

株式会社内田洋行
代表取締役社長 大久保 昇

◆ 品質基準と性能試験

新製品の開発において、デザインレビュー・設計検証・妥当性確認等の設計審査を実施しています。

また、JIS規格、業界規格、海外規格等を参考に、さらに厳しい「社内基準」「試験項目」で、製品評価を実施しています。



事務用チェアの耐久試験

◆ 在庫品検証

内田洋行の倉庫に保管している製品を計画的に検品・評価し、工場出荷後の品質を検証するとともに、これらの情報を製造外注先にフィードバックすることで、品質の維持・向上につなげています。



在庫品検証

◆ 製造外注先への品質監査

内田洋行では、計画的に製造外注先に対し、品質管理体制や製造管理体制等の検証を目的に品質監査を実施しており、2017年度は17社実施し、18件の是正処置を行い、品質の維持・向上を図っています。



品質監査

2. お客さま相談センター

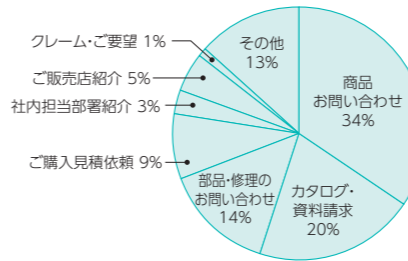
お客さまとのコミュニケーションを第一に考え、お客さまからのご意見やご要望に対して、迅速・的確に対応しています。

◆ お客さま相談センターへのお問い合わせ対応

2017年度のお問い合わせの内容は、商品に関するお問い合わせが34%、カタログ・資料のご請求が20%、部品・修理のお問い合わせが14%でした。トータルのお問い合わせ件数は、約16,000件でした。

●お問い合わせの内容(2017年度)

総件数：約16,000件



3. 情報セキュリティ

◆ 基本的な考え方

内田洋行グループでは、一人ひとりの取組みがグループの情報セキュリティを支えることを全社員で意識し日々の仕事に従事するために、2010年10月に情報セキュリティハンディガイドを制定し、2015年3月に改訂版をグループを含めた全社員に配布しました。また、グループ内の主に公共分野をサポートするシステムエンジニアには「SEのための「行動基準」」を作成・配布し、より高いセキュリティレベルを維持するよう努めています。



情報セキュリティハンディガイド



SEのための「行動基準」

◆ 個人情報保護

内田洋行は、個人情報保護マネジメントシステムの要求項目(JIS Q 15001:2006準拠)を満たしています。内田洋行は2000年7月19日にプライバシーマークを取得してから2018年の付与適格性審査で9回目の更新となりました。

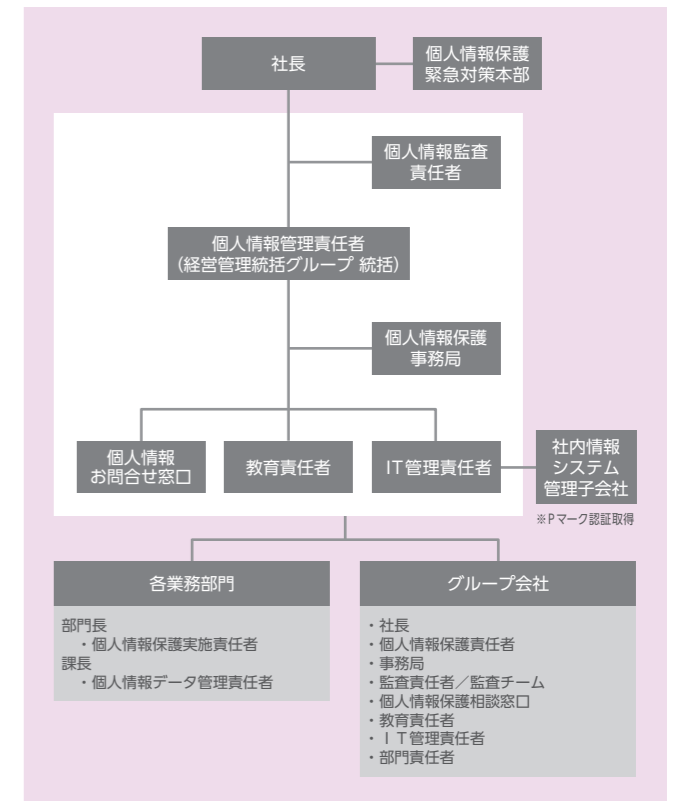


登録番号第10480001号 初回登録2000年7月19日 有効期間2020年7月18日

◆ 個人情報保護 推進体制

個人情報保護推進体制は、経営管理統括グループ 統括を「個人情報管理責任者」に、総務部長を「個人情報監査責任者」に任命し、総務部に事務局を置いております。この管理責任者のもと、教育、IT管理、個人情報お問合せ窓口等に各責任者を配置し、さらに個人情報を取り扱う部署については、取り扱い業務ごとに「個人情報データ管理責任者」を設置する等、常に情報管理の安全性を確保しつつ業務を遂行する体制としています。

● 個人情報保護体制図



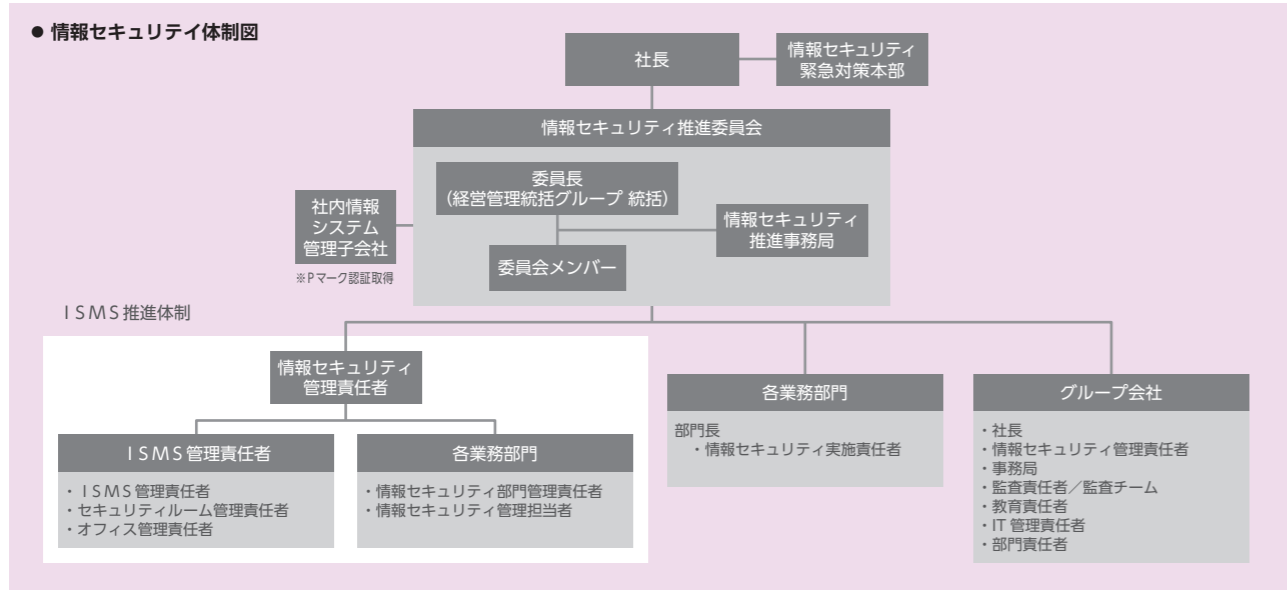
※Pマーク認定取得

◆ 情報セキュリティ推進体制および情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) の認証取得

情報セキュリティ推進体制は、情報セキュリティ推進委員会を設置し、委員長に「経営管理統括グループ 統括」を任命し、委員会事務局を総務部および経営企画部に置き、各部門の代表者をメンバーとしています。この委員会のもと、各業務部門およびグループ会社の情報管理を徹底する体制としています。

また、内田洋行は、情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) に関する国際規格「ISO27001」を2007年1月に取得いたしました。今後も情報セキュリティマネジメントシステムの継続的な改善活動を通じ、お客さまに信頼頂ける企業を目指してまいります。

ISO27001 (2013) : 認証登録番号 IS507337
 初回認証登録日 2007年1月12日 有効期限日 2019年1月11日
 認証登録範囲・・・メジャーアカウント&パブリックシステムサポート事業部、ICTリサーチ&開発部門ディビジョンおよび情報システム事業部における以下のサービス
 1. システムの受託開発・適用・保守
 2. ソフトウェアプロダクトの企画・開発・保守
 ※2018年7月20日現在



◆ セキュリティ① 情報漏洩

東陽町オフィスでは、セキュリティルームを1ヵ所に集約し、ネットワーク機器の統合、生体認証とカード認証による入退室管理、ログや操作画面の記録、電子機器の持ち込み制限、360度監視カメラの設置など、論理的、物理的両面から強度の高いセキュリティ環境を実現しています。



東陽町セキュリティルームの監視カメラの様子

◆ セキュリティ② 自治体など

万一お客様のネットワーク環境にて重大なインシデントが発生した場合、社内では経営管理統括グループ 統括の指示により全社に緊急対策委員会が設置され、お客様情報の保全に向けた対策の検討が行われます。また必要に応じて組織内CSIRT (Computer Security Incident Response Team) 的専門チームが編成され、特に技術的観点から問題解決に向けた対策が検討、実施されます。

◆ ICT品質管理

現在「新管理フレームワーク」というウチダ独自の品質管理のためのフレームワークの整備が進んでいます。新管理フレームワークはIPA2013を参考にウチダのICTサービスに関するプロセス全般を分野別に整理、統合し、サービス品質を管理、向上させる役割を担っています。一方で当フ

レームワークは、ICT人材の育成や情報セキュリティ、コンプライアンスなどICTビジネス全般を包含したトータルマネジメントシステムとして体系化されており、幅広くウチダのICTサービスを支える基盤となっています。

e-ラーニング	情報セキュリティ+個人情報保護
実施時期	2018年4月～5月
標準学習時間	1時間～2時間
受講対象者	全社員、出向者、関係会社22社
受講対象者数	3,212名

◆ e-ラーニングによる全社員の教育

内田洋行では、全社員 (出向者、関係会社含む) が情報セキュリティと個人情報保護の重要性について認識し、絶えず高い意識を持ち続け、企業活動の中で実践していくように、「e-ラーニング」による教育を実施しています。個人情報保護については2004年度より毎年実施、情報セキュリティについては2010年度より実施しています。

コミュニティ

1. 学校教育分野における地域・社会への貢献

◆ 「トビタテ！留学JAPAN 日本代表プロジェクト」を支援

内田洋行は、官民が協力して主に大学生・高校生を対象として海外留学を支援する文部科学省のプロジェクト制度「官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム～」への支援を行っています。わが国が抱える社会課題や地球規模課題を自ら発見し、解決できる能力を有したグローバルに活躍する人材の育成は、社会的テーマと認識することから、世界で活躍できるグローバル人材育成の取組みを進める本プロジェクトに賛同しています。



2. 地域との共生・社会的課題解決に向けた活動

地域があって、はじめての企業活動が成り立つことを意識し、地域の一員として社会に貢献する姿勢を保ち続けます。

◆ 内田洋行は「北海道150年事業」のパートナー企業です。

北海道150年事業は北海道総合政策部政策局・北海道150年事業実行委員会が実施する事業で内田洋行はパートナー企業として登録をしています。内田洋行北海道支店は北海道150年事業に関連する事業やPR活動を行います。



◆ 「北海道150年事業特別企画」札幌市と旭川市の小学校2拠点を結んで遠隔地生中継授業を開催

内田洋行と、札幌市立屯田北小学校、旭川市立陵雲小学校の3者は、北海道150年遠隔交流授業、授業テーマ「私たちが考える北海道150年」と題する公開授業を実施しました。

●【授業内容】

札幌市立屯田北小学校と旭川市立陵雲小学校を遠隔会議システムで結び、事前に作成した「北海道150年シンボル」を発表して投票をする交流授業を行いました。教科書が異なる2校は遠隔交流授業を行うにあたり、次期学習指導要領で重視されている「カリキュラム・マネジメント」の観点から、教科書の単元等に基づきながら複数教科を横断的に学習する「北海道150年特別カリキュラム」として8～9時間の単元計画を作成しました。

授業クラス 札幌市立屯田北小学校 6年1組29名
 教諭 宮越 博之氏 (授業支援者 主幹教諭 朝倉 一民氏)
 旭川市立陵雲小学校 6年2組42名
 教諭 樋口 奨氏 (授業支援者 主幹教諭 田村 貴史氏)
 ※なお本企画は北海道社会科教育連盟委員長 新保元康氏 (札幌市立屯田北小学校 校長) にご助言をいただいています。
 後援 北海道150年事業実行委員会、北海道教育委員会、札幌市教育委員会、旭川市教育委員会
 特別協力 北海道社会科教育連盟、パナソニック システムソリューションズ ジャパン株式会社



北海道150年シンボル 北海道の文化であるアイヌ文化、屯田兵、よさこいソーランまつり、特産品、自然などの要素で作成しました。

◆ ビジネスインターンシップ制度の実施

内田洋行では、2004年度より毎年1～2週間のビジネスインターンシップを実施し、今までに599名の学生を全国から受け入れています。ビジネスインターンシップの意義を「仕事体験を通じて、参加者の社会に対する関心を上げるとともに、経験によってモノの見方・考え方の幅が広がる支援をする」ととらえ、職場体験型実習を行っています。

● 受け入れ実績

2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
33名	44名	48名	48名	56名	51名	48名	43名
2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	
31名	35名	35名	36名	33名	26名	32名	

3. 復興支援の取組み

内田洋行は震災直後から現在にいたるまでさまざまな支援活動や復興に向けた取組みを行ってまいりました。

◆ 被災地区で理科実験の出前授業を実施

2011年3月11日に発生した東日本大震災から7年半が経過しました。内田洋行では2011年より、被災地区の小学校に理科授業の支援を実施しました。この支援は、公益社団法人日本理科教育振興協会が復興支援事業として計画したもので、文部科学省復興教育支援事業として開始しましたが、昨年度も、自主事業として実施しています。岩手県、宮城県、福島県の教育委員会から各自治体に案内して頂き、応募があった中から甚大な被害のあった地域の小学校約24校が選定され、内田洋行は其中で5校11回の理科授業を実施しました。震災によって理科室が使えなくなったり、理科実験機器が消失してしまった小学校に対して機材・消耗品を持ち込み、新学習指導要領に準拠した理科授業を実施しました。

2011年度からの実績

時期	場所	授業回数	人数
2011年度	宮城県、岩手県	10校	17回 578名
2012年度	宮城県、福島県	7校	12回 410名
2013年度	福島県	4校	7回 171名
2014年度	岩手県、宮城県、福島県	8校	13回 312名
2015年度	福島県、岩手県	4校	10回 216名
2016年度	福島県、岩手県	5校	19回 481名
2017年度	福島県、岩手県	5校	11回 252名



いわき市立小白井小学校



大船渡市立大船渡北小学校

UCHIDA
Corporate Social Responsibility Report

2018

株式会社 内田洋行

〒104-8282 東京都中央区新川 2-4-7

広報部

TEL : 03-3555-4072 E-mail : c-com@uchida.co.jp

発行 : 2018年10月