

内田洋行

—

CSRレポート 2019

UCHIDA

Corporate Social Responsibility Report



札幌ユビキタス協創広場U-cala

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20版のCSRレポートを発行します。

■主な報告対象者

お客さま、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

2018年7月21日～2019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（2018年版）」
環境省「環境報告のための解説書～環境報告ガイドライン2018年版対応～」
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、2019年10月よりホームページに公開しています。次回は、2020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
RoHS2	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、DEHP、BBP、DBP、DIBP）の使用規制
REACH 規則	欧州連合における人の健康や環境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

UCHIDA CSR Report 2019 CONTENTS

社長メッセージ…………… 2

特集

特集1 「働き方変革」実現に向けて …… 3
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 …… 7

■組織統治

コーポレート・ガバナンス

1. 基本的な考え方および体制 …… 8
2. 取締役会及び経営会議 …… 8
3. 報酬委員会 …… 8
4. 監査体制について …… 8
5. 役員報酬について …… 9
6. 財務報告にかかわる内部統制 …… 9
7. リスクマネジメント …… 9
8. 情報開示 …… 10

ステークホルダーエンゲージメント…………… 10

■人権

1. 人権 …… 11
2. マレーシア工場の労働管理について …… 11

■労働慣行

1. 雇用と処遇 …… 12
2. 人材育成 …… 12
3. 安全で健康な職場づくり …… 13
4. ダイバーシティの取組み …… 14

■環境

環境マネジメント

1. 内田洋行の環境方針 …… 17
2. 環境マネジメント体制 …… 17
3. 環境教育 …… 17
4. ISO14001の認証取得状況 …… 17

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…………… 17
2. CSR 調達の推進 …… 18
3. 環境に配慮したもののづくり …… 18
4. 製造工程での取組み…………… 18
5. 物流での取組み…………… 19

気候変動への取組み

1. 内田洋行グループのCO₂ …… 19
2. 内田洋行オフィス（単体）の環境負荷の推移 …… 19
3. 製造工程での取組み…………… 20
4. 物流での取組み…………… 20
5. 内田洋行グループの環境パフォーマンス …… 20

■公正な事業慣行

1. 基本方針 …… 21
2. コンプライアンスの取組み状況 …… 21
3. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況…………… 21
4. 反競争的行為の防止…………… 21
5. 内部通報制度 …… 21
6. 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 …… 22
2. お客さま相談センター …… 22
3. 情報セキュリティとサービス品質 …… 23

社長メッセージ

MESSAGE



わが国の経済において、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、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変革が求められています。学校教育においては、2020年に小学校から新学習指導要領がスタートし、英語やプログラミング教育などカリキュラムの変更もさることながら、「教科等の本質的な学びを踏まえた主体的・対話的で深い学び」（アクティブ・ラーニング）が授業に導入されます。これによって、学習環境はICTを活用した授業実践に変化していきます。さらに、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進んでいます。

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。

また本年は気候変動や海洋プラスチックごみ汚染が全世界共通の重要な課題となりました。内田洋行で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す活動を続けています。

当社グループは、歴史的に「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が、2020年以降の社会発展に貢献できる持続的な開発目標（SDGs）にも含まれる重要なテーマとも重なる事業であると考えます。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

「働き方変革」実現に向けて

内田洋行は、知的生産性を発揮する「働き方」と「働く場」のデザインに取り組んでいます。

働き方変革コンサルティングによる支援

「知的生産性研究所 チェンジワーキング・コンサルティング お客様の声」

株式会社ブリヂストン様 Culture Change～2,000人で挑む組織風土改革～

知的生産性研究所では、2017年5月より株式会社ブリヂストン様の研究開発部門における組織風土変革プロジェクト「Culture Change」をコンサルタントとしてご支援しています。従業員のワークハピネスが企業の成長に繋がる良循環の実現を目指しサポートしています。

■働き方変革の導入背景

モビリティ社会の大きな変化への対応、内部におけるワーク・エンゲージメントの向上等を目的に、2018年より組織風土改革に本格的に着手。プロジェクト名「Culture Change」には、「私たち自らの風土変革」と「全員が主役」であることが込められています。2,000人全員参加のワークショップをはじめ、一人ひとりしっかりと話し合う場をつくり、相互理解の関係を構築しました。プロジェクト開始から1年半が経過。変化の兆しが確実に見えてきました。

■取り組みのポイント

1. 全員参画へのアプローチ

発足当時、各部署から担当者の選出が困難を極めたため、社員全員に参加してもらう状態を作るために、全対象者2,000人に対する「全員ワークショップ」を実施。結果、80人が分科会メンバーに志願し、階層別話し合いも活性化しました。特に役員合宿「ブートキャンプ」は、その後の強いリーダーシップ醸成に繋がりました。

2. トップダウンとボトムアップ相互理解

「Culture Change」では、当初、積極的なボトムアップ活動を推進しましたが、互いの思いにギャップがあり、不満の声が多くあがりました。そこで、リーダーとメンバーの思いのギャップを埋めるためランチディスカッションなどを実施し、win-winの関係を構築しました。

3. ボトムアップから生まれた施策の推進

88人のメンバーが4つの分科会に分かれて活動。22施策を企画・展開する中、その意義や楽しさに共感し、新たに30人がメンバーに加わって活動を継続しています。

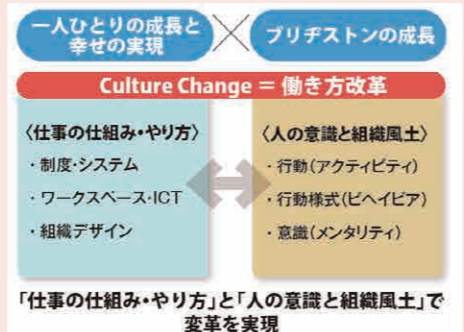
ブリヂストンの変革の目標（3年後に実現したい組織風土とワークシーン）

組織風土目標	実現したい状況（ワークシーン）	組織風土目標	実現したい状況（ワークシーン）
壁が無く、互いに共感・協力する組織風土	・皆が明るく活発にコミュニケーションしている ・困ったことは隠さず表明し周囲がサポートしている。 ・上司と部下の距離が近い ・部署を超えて課題解決に取り組んでいる ・遠慮なく意見をぶつけ合っている	与えられるのではなく自ら考え、新たな価値を創り出す組織風土	・製品に直接触れ刺激を受けている ・熱量を持ち関心あるテーマに取り組める ・全社的な視点を持って仕事をしている ・時間や場所に縛られず自律的に仕事をしている
ステークホルダーとの繋がりを大切にする組織風土	・社外の人と交流している ・地域の方や家族と交流している ・自ら顧客・市場にアプローチしている ・会社・自分の仕事に誇りを持っている ・仕事も生活も充実している	困難に立ち向かい、チャレンジし続ける組織風土	・1つの失敗から多くを学び得る ・社員の自発的な挑戦が生まれている ・社員の挑戦を生む環境がある ・貪欲に学び成長し続けている
知識と知恵を活用しシナジーを生む組織風土	・積極的に外部の情報を集めている ・社内リソースを徹底的に活用している ・社内の人や情報が可視化されている	本質を大切に、無駄を省く組織風土	・早く仕事を進めている ・会議や資料作成にかかる時間が減っている ・ブレないマネジメントを行っている

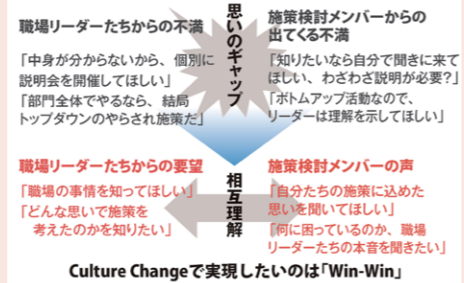


株式会社ブリヂストン R&D 改革推進部 組織イノベーション推進室長 川上 伸一郎氏

ブリヂストンの改革の進め方



念願のボトムアップ活動、メンバーからの施策提案



働き方変革を実践するオフィス構築

パナソニック株式会社 コネクティッドソリューションズ社様 浜離宮オフィス

BtoB事業で製造、物流、流通等のソリューションビジネスをグローバルに展開するパナソニック株式会社コネクティッドソリューションズ社様（以下CNS社）は、2017年4月の樋口泰行社長の就任直後に、本社拠点を大阪から東京に移転し、社内風土をフラットで俊敏な組織文化に変える大規模な「カルチャー&マインド改革」を実施しました。

新オフィスは、お客様の経営課題を把握し共に社内の衆知を集めるために、「顧客接点最大化」「組織間連携強化」「コミュニケーション進化」の3つを掲げ、関西・首都圏点の部門を浜離宮オフィスに集結させてオフィスのフリーアドレス化や社内外と繋がるITツールを導入。社長室・役員室を廃止し、相談や承認を受けやすい環境づくりや、予約無しで使える打合せスペース等を大幅に設置するなど情報共有と意思決定を迅速化しています。

内田洋行・パワープレイスは総務・人事・デザイン企画等の推進チーム（CNS社）と共に計画を進め、移転プロジェクトのマネジメント業務からオフィスの設計、構築までを担当しました。



オープンな空間で部門・職種を越えたコミュニケーションを醸成している。SurfaceHUBは、ウェブ会議で海外や離れた拠点との打ち合わせに活用している。



浜離宮をのぞむリラックスした雰囲気のミーティングスペース。



役員同士が気軽に打ち合わせるキャビネット上の国産木材スペース。

新しい働き方を設計するオフィス移転マネジメント

ミロク情報サービス様

先進的な財務・会計システムや経営情報サービスを提供するミロク情報サービス様は、2019年5月に、東京都内で3カ所に分散する開発部門を東京都中野区の「中野セントラルパークサウス」へ統合移転するプロジェクトを実施しました。

開発部門の働き方改革として、自由なアイデアやイノベーションを生むための組織文化を醸成させるために、新オフィスでは開発者およそ300名が積極的に交流を促すための多彩なミーティングスペースの設置やグループアドレスの採用、ITの最新動向に触れるためのハッカソンやセミナーを企画できるスペースを導入。開発者が主体的に社内外での交流を活性化させるとともに、自己研鑽を行いながらスキルアップを目指す働き方を実現しました。今回の移転では、開発者がプロジェクトの核となる検討分科会に参加し、新しい働き方やオフィスの仕掛けに携わり、開発者ならではの視点を取り入れた魅力的なオフィス環境になっています。

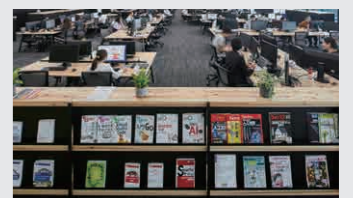
内田洋行・パワープレイスではミロク情報サービス様とともに、開発部門の将来構想や目指すべきありたい姿を明確化するための調査分析やワークショップ等を開催、IT導入を含めた新しい働き方を設計する移転のマネジメントを行いました。



開発者同士が自然なコミュニケーションを発生させる様々なミーティングスペースを設置しています。



社内外の講師によるセミナーやハッカソン等を企画する自己研鑽エリアを新設。自主運営する仕組みを構築しています。



最新の専門書や参考書を数多く取り揃えるライブラリ。奥には、新しい働き方を取り入れた執務エリアが広がります。

ネットワークによるオフィスのマネジメント

三菱地所様「CIRCLES」

三菱地所様はシェアオフィス等の小規模オフィスが手狭になった成長企業向けに、「集まって働くこと」の生産性や快適性向上をサポートする空間を充実させたコンパクトオフィスビル「CIRCLES（サークルズ）」を展開されています。なかでも多数の共用スペースや機器等を効率よく快適に使いこなす為、内田洋行が展開するIoTを活用したシステムを採用、クラウド専用ベンダーが運用するテナント専用サイトにアクセスしてスマートフォンやタブレットで手元操作を可能とすることで利用者の利便性向上を実現しています。複数棟のビルをクラウド上で遠隔管理できることで、管理コストの削減だけでなく、統合化による重複の排除で、ビル装機機器の低減も実現しています。内田洋行は、オフィスビルやオフィスフロアの空間などの働く場を、統合化技術・ネットワーク技術・クラウド/AI技術で最適構築できるIoTインテグレーターとして、お客様の省エネ運用の意識向上だけでなく、管理側の人手不足対応、働き方変革に寄与しています。

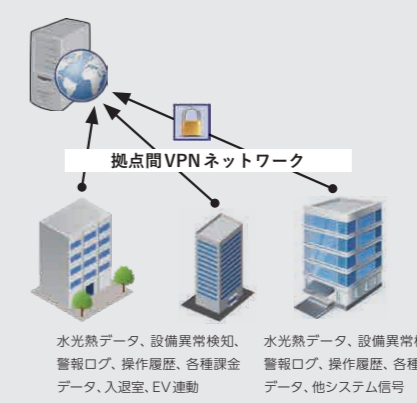
UCHIDA IoT Model スマートビルディング

■設備に対するスマートフォン操作



照明や空調機器などの設備に対して、スマートフォンのブラウザ操作を実現。センサーとの連動により省エネ、快適性、利便性の向上に寄与するソリューションを展開。（画面は当社画面）

■ビル管理機能をクラウドで一元化



■ビルの多棟管理

- 設備稼働監視、制御
- センサーデータ収集
- 設備異常検知
- 警報メール通知
- エネルギー管理システム(EMS)

会議室の運用支援サービス

■クラウド型会議室運用管理システム「SmartRooms」

「SmartRooms」は、企業等で急速に導入が進む、Microsoftのグループウェア「Microsoft 365」と連動するシステムで、複数・多拠点の会議室の予約管理や空予約、回転率など効率的なオフィスワークを実現します。2013年に発売以降、約360社、約10,000室に導入され、国内のオフィス会議室運用管理システムの導入数はトップクラスです。大手企業から中小企業、工場での幅広い導入実績があります（2019年10月現在）。



※第12回 ASPIC IoT・AIクラウドアワード2018においてASP・SaaS部門「ASPIC会長賞」を受賞

■会議改善診断サービス

SmartRoomsの会議室利用実績のデータを中心に、Microsoft社の「Microsoft 365」や、組織の働き方を分析する「Workplace Analytics」のデータを活用し各企業のワークプレイスを診断する「会議改善診断サービス」を開始しました。会議室やオープンスペースの利用状況、メールやスケジュール、Web会議の利用ログから得られるデータなどを集約し、Microsoft社の「Power BI」で分析することで、組織間の連携度合いや個人の時間の使い方など、オフィスワークの実態をデータで把握できる形で提供しています。



さらに、内田洋行グループのスマートインサイト社が提供する仮想データ統合アプリケーション「Mμgen（ミューゼン）」とAPI連携させることで、SmartRoomsを起点にグループウェアや日常業務のデータを一元的に集約し、解析が可能です。

「学び方変革」実現に向けて

内田洋行は、児童・生徒に対するきめ細やかな学習のため、良質なデータの活用方法に関する研究に取り組んでいます

平成31年度(令和元年度)全国学力・学習状況調査事業

内田洋行教育総合研究所

社会課題：大学入学共通テストの導入・学習指導要領の改訂など、日本の教育制度の改革が進められています。プログラミング教育や小学校英語の導入だけでなく、「主体的・対話的で深い学び(アクティブラーニング)」の視点から授業の方法も変わります。

内田洋行の取組み：これらの導入に向けた証拠に基づく政策立案(EBPM※1)の定量的な調査として、文部科学省「平成31年度(令和元年度)全国学力・学習状況調査を実施するための委託事業(中学校)」を受託・推進しました。国語・数学の筆記調査に加え、英語四技能の調査を100万人規模で一斉に実施する世界初の取組にCBT技術※2と学校のICT環境を熟知するノウハウをもとに実施しています。

※1: EBPM…エビデンスベースドポリシーメイキング: 証拠に基づく政策立案
 ※2: Computer Based Testing の略



画像出典: youtube 全国学力調査の「話すこと」出題画面(文部科学省提供)
<https://www.youtube.com/watch?v=Q8kAu1z8Gf8>

学力調査分析ワークショップ 教育データ活用支援

内田洋行教育総合研究所

内田洋行の取組み：内田洋行教育総合研究所では、平成25年度より「学力調査分析ワークショップ」を開発、石川県教員総合研修センターと共同での研究主任者研修、京都市立中学校での継続的な校内研修など、累計50を超える各都道府県の学校・教育委員会での教員研修を実施し、様々なデータを授業改善に役立てる支援を行っています。



八街市教育委員会での教務主任研修の様子

文部科学省スーパーサイエンスハイスクール、OECD イノベーションスクール指定校との共同研究

内田洋行教育総合研究所

■「探究」の評価と教員研修の開発

社会課題：新学習指導要領では児童生徒自らがテーマを決めて取り組む学習(探究的な学習)が重視されます。これを受けて、横浜国立大学および福井県立若狭高校(文部科学省スーパーサイエンスハイスクール、OECDイノベーションスクール指定校)と共同で、「探究」の様々なデータを授業改善に役立てる支援を行っています。



福井県立若狭高校の「探究」の授業の様子

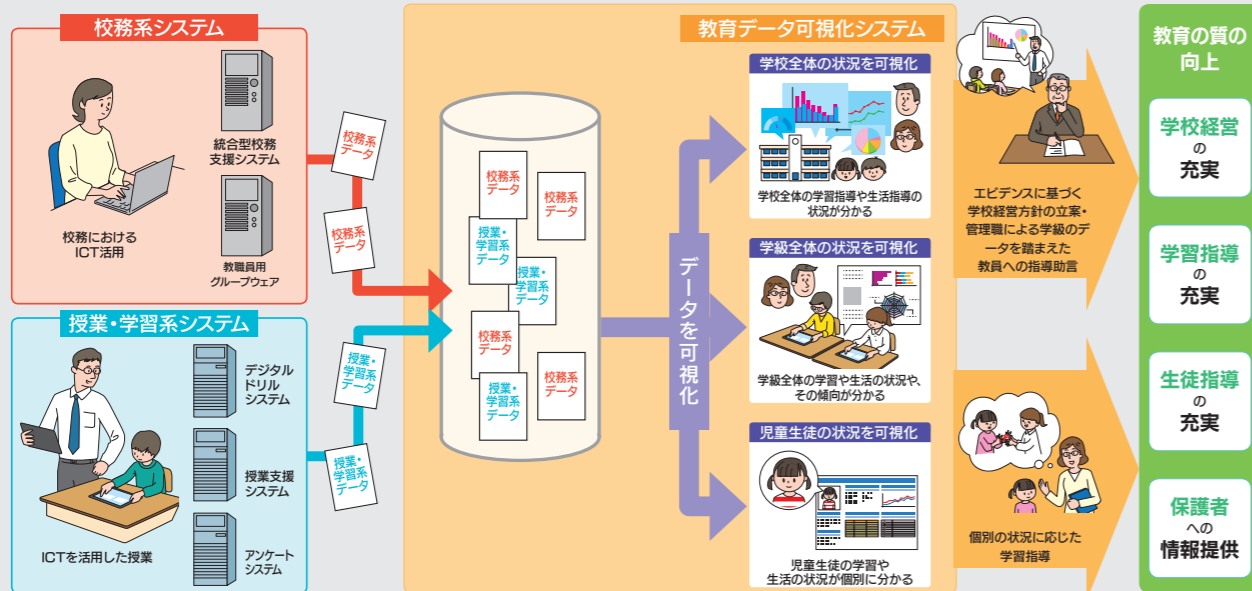
スマートスクール実証事業

内田洋行教育総合研究所

■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)及び渋谷区の「スマートスクール実証事業」受託

社会課題：学校内に蓄積されている様々なデータを連携・可視化し、様々な視点から分析することで、個に応じた指導の充実を図ることが期待されています。この実現に向け、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」をどう連携させ、教育の質の向上を図るかに、文部科学省と総務省が連携し実証が進められています。

内田洋行の取組み：教育総合研究所では、文部科学省「次世代学校支援モデル構築事業」を受託し、プロジェクトマネジメントとして本実証に参画することで、データを活用した教育の質向上の在り方について研究を進めています。また、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IRD 事業部が協力して、校務系データと授業・学習系データを連携・可視化するシステムの構築や、教育効果の高いデータ連携モデル作りと実証を行っています。



出典: 文部科学省委託 平成30年度 次世代学校支援モデル構築に関する調査研究「教育の質の向上に向けた効果的なデータ連携・活用のポイントと学校改善事例集」より抜粋

遠隔合同授業支援

内田洋行教育総合研究所

■「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：人口減少社会では、少子化の影響で小規模校や少人数学級が増加し、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の減少が懸念されます。そのため、文部科学省でも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」の実証研究が進められています。

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。7つの地域(平成29年度)では、学校同士をICTでつなぎ、同年の学級同士で協働学習、カリキュラム開発、学習効果の検証を行いました。また、2つの民間団体(平成29年度)では、教育委員会と遠隔地の社会教育施設などをICTでつなぎ、地域人材育成研修講座や地域住民・子どもたちへの遠隔講座などの実施を行いました。内田洋行TSSサービス事業開発課では、都心部の企業の研究職や大学教授など、専門知識を持つ外部人材と各学校が円滑に遠隔授業を行うために、環境整備・事前の接続チェック・授業の組み立て・適切な外部人材探しなどのサービス開発を進めています。静岡大学との遠隔授業に関する共同研究にも取り組んでいます。



出典: 文部科学省「遠隔学習導入ガイドブック」(第3版)



企業の専門人材と学校をつないで授業を行う様子

教育イベント「New Education Expo」運営支援

内田洋行教育総合研究所

「New Education Expo」は、今年で24回目を迎えた小中高の教職員の方々を対象とする学校教育イベントです。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。今年は東京・大阪で延べ13,532名の学校関係者が来場し、教職員によるセミナー登壇者数250名、展示出展企業140社となる国内最大級のイベントとなっています。



フューチャークラスルームライブ



NewEducationEXPO2019 東京の様子

これからの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

サイバー攻撃が社会課題となる中、新たな国家資格「情報処理安全確保支援士(略称:登録セキスベ)」が創設されました。内田洋行とウチダ人材開発センターでは、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。講習運営期間(2020年9月末まで)

統合型校務支援システムで教員の働き方変革支援

社会課題：学校現場では、教員の長時間労働を解決するための校務の効率化によって児童生徒に向き合う時間の確保をすすめる「教員の働き方改革」が求められています。

内田洋行の取組み：内田洋行では、2007年に校務支援システムを発売し、全国110自治体、約2500校の導入実績があります。2019年秋には「教職員向け勤怠管理」を拡充した新校務システムを発売しました。教職員がICカードやQRコードを使って出勤時間を打刻し、出張や休暇の申請届出により教職員の勤務実態把握と評価ができるほか、児童生徒一人ひとりに対する9年分の学籍・成績・欠欠・保健・生活の様子などを1画面で確認できる「個人カルテ」のインターフェースを刷新。子どもの学校生活での傾向性を瞬時に把握して成長を見守ります。



個人カルテのインターフェース

復興支援と理科教育の振興

内田洋行は、震災直後から現在まで支援活動や復興に向けた取組みを行ってまいりました。

内田洋行は、2011年より、東日本大震災被災地区の小学校に向けて理科授業を行う公益社団法人日本理科教育振興協会の復興支援事業に協力しています。

岩手県、宮城県、福島県の教育委員会から応募のあった小学校約19校が選定され、内田洋行は其中で5校10回(189人)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い、理科実験機器が消失してしまった小学校に器材を持ち込み、新学習指導要領に準拠した理科授業を実施しています。

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
2018年度	岩手県、宮城県、福島県 5校	10回	189名



陸前高田市 横田小学校



いわき市 小名浜小学校

「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

子育て支援と学び拠点 山形県「高島町立図書館」と「高島町立屋内遊戯場-もっくる-」

山形県・高島町は、古くから、豊かな自然環境、農林畜産物、交通の要所として繁栄してきました。近年、人口の都市部への流出がすすみ、地域経済も分断してしまいました。今回、地域の可能性を見直し、地域活性化の拠点づくりのプロジェクトとして「高島町立図書館」「高島町立屋内遊戯場-もっくる-」がスタート。オープン1ヶ月で2万人の来場者があり、高島町だけでなく山形県内外からも足を運ばれています。

パワープレイスでは、2つの施設の建築設計・工事監理・内装設計・家具や遊具の開発・地域の木材の流通マネジメントなど難易度が高いプロジェクトを担当。内田洋行は図書館システムや木育の造作家具等を担当しました。

■中学校の体育館をリノベーションした高島町立屋内遊戯場-もっくる-



地域コミュニティの多様な人が支え合ってきた高島町。高島町の学校、商店、行政など地域全体で子育て支援をする役割を担う施設としてワークショップなどで検討を重ねて設計を行いました。床暖房を完備した2歳児までの乳児専用の木育広場、約5,000個の木製ボールを入れた巨大プールなど、高島町出身の童話作家・浜田広介の物語をモチーフにした木質空間の遊び場があります。

■木材を活用した公共建築設計について



中学校の体育館をリノベーション

公共施設に地元産木材を使うとしても、製材や乾燥、加工などの期間を考慮すると、建設当該年度の伐採では間に合わないという課題がありました。高島町では設計段階から木材を準備し、工事業者に材料を支給する分離発注形式をとる事で地元産材活用を実現しました。

■高島町立図書館



雪、水、田畑、里。縄文時代から続く高島町の豊かな自然の風景に溶け込み、集まる人運を迎え入れる母屋のような図書館を目指し設計を行いました。内装は高島町産杉材と高島石の素材を採用し、木材は変色や節なども内装利用として工夫した事で、地元産の木材を99%活用しています。書架には約10万冊が収納されており、ICタグによる自動貸し出し機を導入しています。飲食しながら読書できる閲覧室、舞台にもなる展示室、読み聞かせ部屋や授乳室も完備されています。



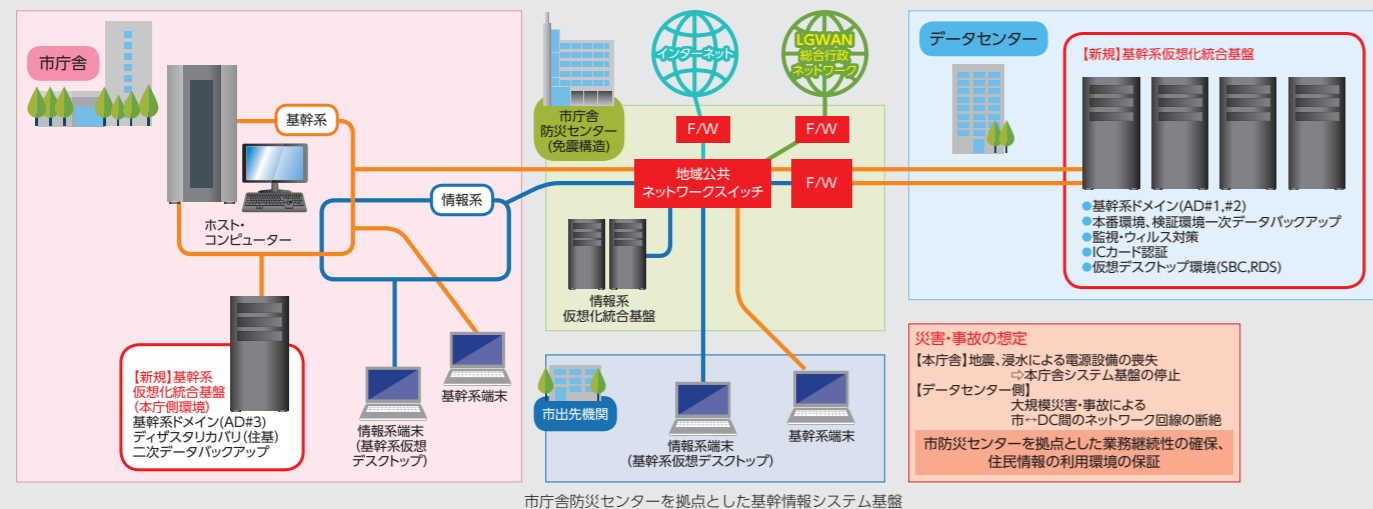
高島町出身の童話作家・浜田広介の物語をモチーフにした台所コーナー

防災を意識した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え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。令和元年度には、内部事務系システム基盤も構築することで、行政経営における情報資産管理の強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、ICT-BCP対策についても実現しています。本事業実施後も姫路市全職員対象とした生体認証（顔認証）システムの整備をはじめ、「自治体情報システム強靱性向上モデル」及び「自治体情報セキュリティクラウド」への対応支援も実施しています。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む、継続的なシステムの安定運用に貢献しています。



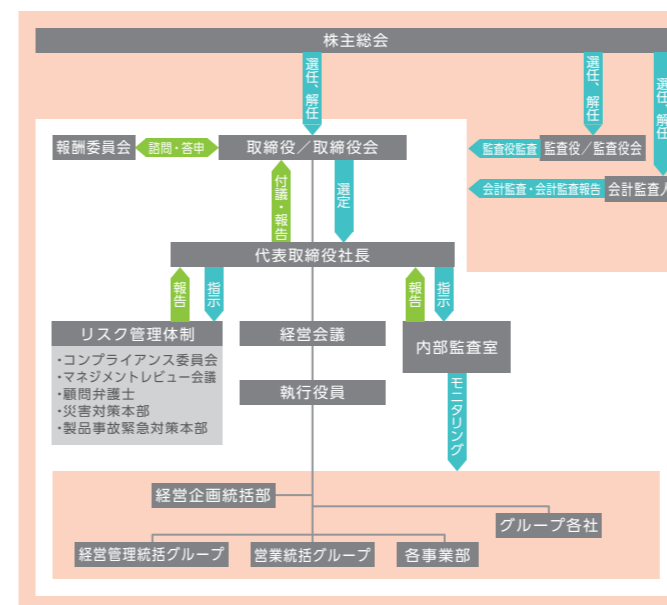
市庁舎防災センターを拠点とした基幹情報システム基盤

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、責任の明確化及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

内田洋行グループは、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、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

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・監督を実施するほか、独立社外取締役を選任し経営監督機能の強化及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及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、経営の健全性及び経営監視機能の充実に努めています。

なお、第81期定時株主総会をもって監査役3名（うち、社外監査役2名）および補欠監査役1名を予定しております。

2. 取締役会及び経営会議

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しており、原則として毎月1回開催しています。

また、業務執行上必要な事項について、迅速な意思決定と施策の実施を目的として経営会議を原則毎週1回開催しています。

社外取締役の選任理由及び取締役会出席状況（2018年度）

氏名	選任理由	取締役会出席状況
廣瀬秀徳	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	電源開発株式会社の取締役常務執行役員等を歴任し、現在はイーレックス株式会社の常務取締役を務めるなど、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%)

第81期定時株主総会にて独立社外取締役として今庄啓二氏の選任を予定しております。これにより社外取締役は3名となります。

3. 報酬委員会

報酬委員会は、独立役員で過半数を構成しており、役員報酬の体系及び水準等を検討し、取締役会に答申しています。

4. 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
81期（2018年度）取締役会議開催数	16回
81期（2018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（2018年度）

コーポレート・ガバナンス

5. 役員報酬について

取締役の報酬は、固定報酬（基本報酬）と変動報酬（賞与）から構成されています。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、その役位・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。

(2018年度)

6. 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、経営者による評価及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、内部統制及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、内田洋行及びグループ各社を対象に、内部統制システムの整備・運用状況の評価・改善を行っています。

2019年7月期は、内田洋行グループ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及びグループ1社を対象に評価を行いました。これらの結果、2019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。

7. リスクマネジメント

● 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、経済状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、製品及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。

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、社内各部署及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。

◆ 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、初期対応を定めております。

◆ 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。
- 事業所及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、取引先及び地元住民の復旧・復興活動を支援し、地域・社会に貢献する。

81期(2018年度)

区分	人数	金額
取締役(社外取締役を除く)	8名	107,595千円
監査役(社外監査役を除く)	2名	17,220千円
社外役員	5名	53,640千円

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。
第81期定時株主総会にて2020年7月期より譲渡制限付株主報酬制度の導入を予定しています。

◆ 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おります。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おります。



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

クラウド利用をはじめ、インフラ・システム環境が常に変化していることを背景に、IT系のBCP計画の再整備を進めています。発災時の初動・初期対応で重要となるコミュニケーションラインの確保のため、「私物デバイスからの利用制限解除」・「災害用ポータル」の整備を行っています。今後は、東京地区以外の事業所でシステムを代替運用するなどのオペレーション体制の構築を検討しています。

8. 情報開示

◆ 対話と情報開示

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。

■ 令和元年度株主・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/年(アナリスト向け)
機関投資家向け個別ミーティング：43回(2018年7月20日～2019年7月20日)

◆ 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おります。この基本方針に基づき、2019年度の年間配当金は15円増配し1株当たり90円を予定しています。



機関投資家向けIR説明会(2019年9月12日開催)

ステークホルダーエンゲージメント

内田洋行グループは、お客さまをはじめとする様々なステークホルダーの皆様との対話を継続的にを行い、いただいた意見を企業活動に反映しながら常に信頼され期待される企業であり続けるため、透明かつ公正な経営の維持向上に努めます。

ステークホルダー	エンゲージメント例		
お客様	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様相談室(お問い合わせ対応、ウェブ) ・学校教育支援活動(出張授業、先生向けICT活用研修会、教育関係者向けのウェブサイトによる情報提供) ・体感型ショールームの見学(全国4カ所) 【ユビキタス協創広場CANVAS】東京、大阪、福岡 【ユビキタス協創広場U-cala】札幌 【働き方変革実践の場 THE PLACE】東京新川第二オフィス 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報提供イベントの開催 第24回NewEducationEXPO東京・大阪(延べ14,000人) 第8回ChangeWorkingForum(延べ400人) オフィス移転セミナー UCHIDA ITフェア(延べ1,300人) ウチダオフィス新製品発表会等 ・ウェブサイトによる情報提供 ・ソーシャルメディア 	
社員	<ul style="list-style-type: none"> ・内田洋行グループホットライン・コンプライアンス教育・情報セキュリティ教育・環境教育 ・安全衛生の確保(安全で健康な職場作り) 安全衛生委員会/適正な労働時間管理/長時間労働者の産業医面談/メンタルヘルスの予防と対策/データヘルスの取組み/健康増進プログラム/防災訓練等 ・働きやすい職場作り 労働協議会/ワークライフバランスの推進/育児や介護等の両立支援/休職・休暇制度と復職支援/柔軟な勤務形態/親子会社見学会/復職者ランチミーティング 	<ul style="list-style-type: none"> ・公正な評価・処遇 賞金問題等の労働条件を労使にて協議/目標管理制度/昇格試験制度/優秀社員表彰/公的資格取得奨励/自己申告制度等 ・人材育成(教育研修プログラム) 若年層の基礎力強化/管理職候補者育成/管理職のマネジメント強化等 ・多様な人材の活躍支援 女性活躍推進/シニアの活躍推進/定年後再雇用制度/障がい者雇用 経営層との対話 経営方針発表会/中央労使協議会 ・その他 年4回社内報の発行/社内イントラネット/社員の親睦会/OBOG会 	
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ・内田洋行の株主数は3,110名。持株比率は日本の金融機関が35.3%、外国法人などが15.2%となっています。(2019年7月20日) 	<ul style="list-style-type: none"> ・株主総会 ・機関投資家向け決算説明会(年に1回) ・IR個別ミーティング 	<ul style="list-style-type: none"> ・IR情報のウェブサイトによる開示 ・お問い合わせ窓口(広報部・総務部・法務部)
取引先	<ul style="list-style-type: none"> ・内田洋行グループは、公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有を行っています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・販売店様とのコミュニケーション ・販売店様への最新製品・システムの体験会 ・販売店様向け事例施設見学会 ・ウチダ環境パートナーシップ 	<ul style="list-style-type: none"> ・内田陽光会 ・主要仕入先品質・環境会議 ・仕入先への外部監査 ・工事協力会社との安全品質大会
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ・内田洋行グループは、それぞれの地域において、法令を遵守するとともに、環境保全や人権に十分配慮します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・NPO法人キッズドアへの協力支援 ・被災地区での理科実験の出前授業実施 ・ビジネスインターンシップ制度の実施 ・国産木材を活用したオフィス・学校・公共空間の構築・開発 ・ICTを活用した遠隔地との授業支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・地方自治体の公共図書館の運営支援 ・車いすラグビーのオフィシャルスポンサー(2019年) ・東京国立博物館特別展「顔真卿—王羲之を超えた名筆—」に技術協力 ・教材に発明者考案制度を採用 ・「日本全国スギドラケ倶楽部」への協力
大学・中央官庁・自治体	<ul style="list-style-type: none"> ・内田洋行教育総合研究所では、中央省庁や地方自治体、学術機関などより教育に関する様々な先進的な調査・研究事業を受託、推進しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省「全国学力・学習状況調査の実施事業」の受託・出前授業や企業協力講座への講師派遣 ・エビデンスに基づいた学校教育の改善に向けた実証事業【スマートスクール事業】(2017年～2019年) ・統合型校務支援システム導入実証研究事業(2018年～2019年) ・遠隔教育システム導入実証研究事業(2018年～2019年) 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒の情報活用能力の把握に関する調査研究事業(2019年) ・東北大学大学院との共同研究事業(2017年～2018年) ・筑波大学附属小学校との「未来の教室」「未来の理科室」に関する共同研究(2015年～2018年)
自治体	<ul style="list-style-type: none"> ・内田洋行では、中央省庁や地方自治体の働き方変革や情報推進を支援しています。自社オフィスを使った振興イベントにも取組んでいます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・政策や方針、事業環境に対する官公庁・自治体との意見交換 ・官公庁・自治体への技術紹介 ・自社オフィスでのイベントの開催・参画 ・自治体との包括連携協定 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体のテレワークによる研修実践 ・共同利用を目指した自治体クラウド活用推進 ・Society5.0を目指したデジタル社会に向けた学習イベントを開催

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及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」を制定しております。

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、各種障害、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、または就労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おります。

◆ ハラスメント研修

全社員向けのe-ラーニング研修(受講実績:グループ2,239名)のほか、新任管理職への研修を年1回行なっています。

◆ 機会均等

多様な人材が能力を最大限に発揮し、企業の価値創造に繋げることを目的にダイバーシティに取り組んでいます。

1. 女性の活躍推進

性別を問わず活躍の場が広がるよう、グループ全体で、女性の積極登用と意識の向上に努めています。管理職への登用を積極的に進め、さまざまな分野で活躍しています。

2. シニア社員の活躍推進

60歳の定年退職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、環境を整備しています。2018年7月21日からは、定年後の継続雇用者に対する処遇や制度の見直しも行っています。また、定年前の社員を対象にした説明会やライフプラン研修を開催し、再雇用後のキャリアを積極的に捉えるための意識づけを図っています。現在、9割以上の社員が再雇用制度を利用し、内田洋行及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。

◆ 労使関係

内田洋行と内田洋行の労働組合は、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。労働協約には「双方共通の基盤である会社のゆるぎない平和と繁栄を築きあげ、そこに働くすべての組合員のより大きな幸福を創り出す」ことを明記し、労使関係、組合活動、賃金・労働時間その他人事制度等を定めています。また、団体交渉に関する協定においては、「会社と組合は、対等の立場において相手の人格を尊重し、紳士的に、誠意と秩序をもって、この協定に定める交渉事項の円満な解決をはかる」ことを原則としています。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。

労使双方で協力し、より良い職場づくりにむけてさまざまな課題に取り組んでいます。「安全衛生委員会」(安全で快適な労働環境の整備・月1回開催) / 「賃金問題等検討小委員会」(賃金・労働時間・その他労働条件の改善・年7回開催) / 「中央労使協議会」(現場課題改善等の経営提言・全ての常勤取締役が出席・年3回開催) / 「支部労使協議会」(本社・各支店長及び部門長が出席)等。

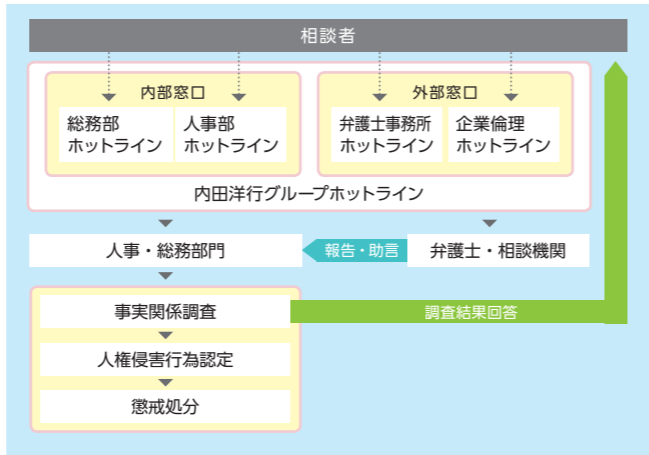
マレーシア工場の労働管理について

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)の採用にあたっては、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。
6. 民族、宗教、言語、国籍等異なる者同士が働く職場において、互いの価値観を知り理解を深めることを目指して、年に一度社内でもアニュアルランチ(食事や景品等の無償提供)を実施し、社員間の一層の親睦を図っています。

◆ 人権侵害に関する相談窓口の流れ

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等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



3. 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。障がい者雇用率は、2019年6月1日現在で約2.06%であり、法定雇用率2.2%に対し、充足に至りませんでした。過去3年間の障がい者雇用率各年度6月1日時点

	障がい者雇用率
79期(2016年度)	1.89%
80期(2017年度)	2.02%
81期(2018年度)	2.06%

1. 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) 社員はかけがえのない財産です。
- (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働を目指します。
- (5) 自主性及び自己責任による自己管理を重視します。

● 人材関連データ

	80期(2017年度)			81期(2018年度)			81期(2018年度)[グループ]		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
社員の状況									
正社員	886名	172名	1,058名	886名	182名	1,068名	2,407名	762名	3,169名
正社員(出向者を含む)*1	1,074名	255名	1,329名	1,058名	266名	1,324名	—	—	—
定年後の再雇用社員	79名	1名	80名	102名	1名	103名	195名	6名	201名
その他の有期雇用社員	14名	3名	17名	19名	6名	25名	42名	43名	85名
パート・アルバイト	3名	25名	28名	3名	31名	34名	—	—	—
派遣社員等	6名	32名	38名	7名	32名	39名	—	—	—
社員データ									
平均年齢	44歳11ヶ月	32歳4ヶ月	42歳11ヶ月	44歳10ヶ月	32歳8ヶ月	42歳8ヶ月	44歳6ヶ月	37歳4ヶ月	42歳10ヶ月 ^{※10}
平均勤続年数	21年0ヶ月	8年7ヶ月	19年0ヶ月	20年11ヶ月	9年0ヶ月	18年10ヶ月	18年4ヶ月	11年7ヶ月	16年10ヶ月
平均年収	—	—	6,906千円	—	—	6,845千円	—	—	—
年間所定内労働時間	—	—	1837.5	—	—	1830.0時間	—	—	—
平均所定外労働時間 ^{※2}	—	—	181.1	—	—	180.9時間	—	—	—
年次有給休暇 ^{※3} 取得日数(平均)	9.7日	11.4日	10.0日	9.7日	10.9日	9.9日	—	—	—
年次有給休暇取得率(平均)	51.6%	69.4%	54.5%	52.8%	66.7%	55.3%	—	—	—
障がい者雇用率 ^{※4}	—	—	2.02%	—	—	2.06%	—	—	—
採用									
新卒採用	33名	26名	59名	36名	23名	59名	—	—	—
中途採用 ^{※5}	3名	2名	5名	0名	1名	1名	—	—	—
定年後再雇用者数 ^{※6}	40名	2名	42名	34名	0名	34名	—	—	—
定年後再雇用率 ^{※7}	93.0%	66.7%	91.3%	97.1%	—	97.1%	—	—	—
離職									
離職者数 ^{※8}	64名	7名	71名	52名	13名	65名	—	—	—
うち定年退職	43名	3名	46名	35名	0名	35名	—	—	—
その他自己都合退職等	21名	4名	25名	17名	13名	30名	—	—	—
離職率 ^{※9}	—	—	1.9%	—	—	2.3%	—	—	—

※1 関係会社等への出向者を含む正社員の人数 ※2 正社員の時間外手当支給対象者の値 ※3 各年度1月21日~1月20日までの管理職を除く正社員の値 ※4 各年度6月1日時点 ※5 契約社員から正社員への転換を含む ※6 関係会社への転籍を含む ※7 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などがある ※8 正社員(出向者含む)の退職者数。役員への昇進者を含む ※9 正社員(出向者含む)の自己都合退職者等/正社員(出向者含む)

● 初任給(新卒採用者 男女とも同額)

	79期(2016年度)		80期(2017年度)		81期(2018年度)	
	月給	前年比	月給	前年比	月給	前年比
大学卒	217,000円	0	217,000円	0	220,000円	+3,000円
大学院卒	230,000円	+400円	230,000円	0	233,100円	+3,100円

2. 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。

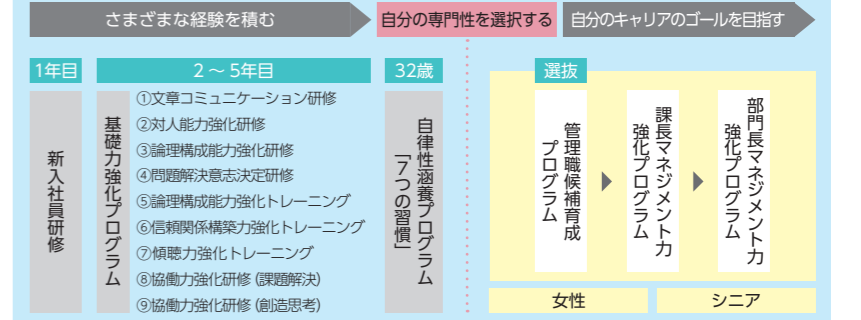
◆ 人材育成マネジメント

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。教育研修による補充については、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

● 内田洋行の教育研修プログラム



◆ 基礎力強化プログラム

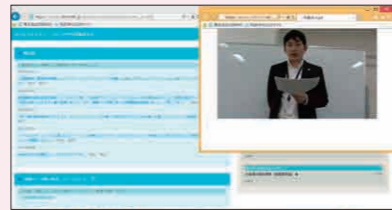
将来を支える若年層の能力強化には特に力を入れており、入社5年次までの若手社員に対するプログラムを2013年度より実施しています。受講者数は年々増加しており、将来を期待される若手社員が順調に育っています。

基礎力強化プログラム受講者累計	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
	38名	52名	95名	149名	205名	254名

※当該年度時点で「基礎力強化研修」参加者の累計として、過去受講したことがある者と当該年度に受講中の者両方が含まれます。基礎力強化研修を受講済みの社員は年々増加してきております。

◆ 若年層育成支援ツール「MANAKAKU “学び(マナビ)を確認(カクニン)する場”」

ICTを活用した若年層社員の育成支援ツールを導入しています。これは社内ネットワーク上に構築されたポータルサイトで、研修で行ったプレゼンテーションやロールプレイングの動画、また受講者が記入・作成したアウトプットを掲載しています。これらは受講者と上司がお互い閲覧することが可能で、上司による日常の指導や、受講者本人が振り返りを行うなどして、受講者が得た研修での効果を基礎力強化研修受講期間中で継続させ、定着させることを図っています。



◆ 社員の研修費用

年間教育投資額	(千円)	
	2017年度	2018年度
全社員の研修費用	148,232	143,985
社員一人当たりの研修費用	112	109

※一人当たり=全社員の費用/正社員数

◆ e-ラーニングによる全社員の教育

内田洋行グループでは、全社員が情報セキュリティや環境、個人情報保護のコンプライアンス全般について認識し、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、2004年度より「e-ラーニング」による教育を実施しています。

◆ 内田洋行グループIT関連資格

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
システムアーキテクト(特種情報技術者含む)	13名
プロジェクトマネージャ	12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)	15名
データベーススペシャリスト	12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)	38名
ITサービスマネージャ	2名
システム監査技術者	7名
応用情報技術者(ソフトウェア開発技術者・第一種情報処理技術者含む)	106名
PMP	14名
Cisco CCNP(Cisco Certified Network Professional)	3名
ITコーディネーター	9名
MCSA(マイクロソフト認定システム アドミニストレータ)	20名
CompTIA(Cloud+, CTT+, Project+)	12名
ITストラテジスト	2名

資格名称	合計
基本情報技術者(第2種情報処理技術者含む)	255名
情報セキュリティマネジメント	28名
ITパスポート試験	187名
初級システムアドミニストレータ	132名
MCP(マイクロソフト認定プロフェッショナル)	203名
MCTS(マイクロソフト認定テクノロジー スペシャリスト)	31名
MCSE(マイクロソフト認定ソリューション エキスパート)	29名
ORACLE MASTER Silver Database	13名
ORACLE MASTER Silver PL / SQL	15名
Cisco CCDA(Cisco Certified Associate)	2名
Cisco CCNA(Cisco Certified Network Associate)	19名
CompTIA Security+	13名
CompTIA Server+	29名
VCP(Vmware)	38名
クラウドコンピューティング検定	1名

※2019年7月20日現在

3. 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。

会社側と社員双方の委員で構成される「安全衛生委員会」を毎月1回開催し、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、予防策・改善策を協議しています。

◆ 社員の健康管理

企業が従業員の健康に配慮し、高い生産性や創造性を安定的に発揮できる環境を整えることは、企業の業績向上につなげていく戦略的な取組みでも考えています。

年1回の健康診断(法定健診・人間ドック・生活習慣病健診)、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組みを行っています。

なお、安全衛生法に定める長時間労働者への産業医面談においては、法定に加え当社独自の基準(滞在時間や深夜勤務基準)を追加し、健康面のチェック機能を強化しています。また、傷病により一定期間勤務できなくなった社員が、安心して治療に専念し復帰できるよう、治療に必要な期間、休職を取ることができる制度や、復職後の柔軟な勤務制度の適用(短時間勤務や時差出勤、フレックスタイム制度)により、早期に元のパフォーマンスを取り戻せる環境づくりを進めています。

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及びEAPサービスを活用した相談窓口を設置する等、メンタルヘルス対策に取り組んでいます。また、メンタル不調者は、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。2019年度の実受率はグループ全体で94%でした。

2. データヘルス計画

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の公募事業に2014年より3年連続で採択され、「生活習慣病の発症・重症化予防」を目的に、レシピや健診結果等のデータを有効に活用しています。2018年度は健康増進プログラムとして遠隔禁煙外来プログラム、Webでの保健指導など、ICTを活用した10のメニューについて積極的に保健事業に取り組んでいます。毎年、東京地区で開催される内田洋行グループでの「UCHIDA健康会議」では、オンライン会議で全国でコラボヘルスを進める情報共有を行っています。

内田洋行グループ全体では、健康優良企業認定(銀の認定)13社、経産省の健康経営優良法人(中小規模法人)2社取得しています。

4. 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、新卒採用ほか、管理職や責任ある立場への登用と育成を、グループ全体として積極的に進めています。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

【社外への積極的な情報発信】

●放送大学「身近な統計(第3回)」科目内で内田洋行と内田洋行健保の取り組みが「統計と社会との接点」の好例として取り上げられ、2018年から6年間にわたって放送されます。

●厚労省大臣官房からの協力依頼により経済協力開発機構(OECD)が行うパブリックヘルス(公衆衛生)に関する国別レビューに参加しました(2018年)。

●各自がPCやスマートフォンで利用できる、頭痛・肩こり・腰痛予防事業は、企業と健康保険組合が協同して取り組む日本初の慢性痛予防対策というところが高く評価され、2018年12月に開催された「第11回日本運動器疼痛学会」で最優秀演題賞を受賞いたしました。



【第11回日本運動器疼痛学会】最優秀演題賞を受賞
医学博士・保健師 久保 恵美

意識の向上を図っています。2018年12月に、女性活躍推進法に基づく優良企業として、「えるぼし(2段階目)」の認定を取得いたしました。



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。

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

全社員と管理職・役職者の男女別人数

	80期(2017年度)			81期(2018年度)			81期(2018年度) グループ		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
全社員	1,074名	255名	19.2%	1,058名	266名	20.1%	2,368名	735名	23.7%
管理職	321名	11名	3.3%	309名	11名	3.4%	527名	35名	6.2%
役職者(係長相当以上)	335名	12名	3.5%	322名	12名	3.6%	842名	82名	8.9%

※人数は正社員+関係会社等への出向者

※グループの女性の管理職比率は6.2%、役職者比率は8.9%です。

※内田洋行からグループ会社に出向し、あらたに管理職となっている女性社員は7名です。(グループの管理職および役職者の人数に含む)

※内田洋行含む国内の連結会社15社

● 新卒採用

	内田洋行		
	男性	女性	計
2016年	41名	27名	68名
2017年	33名	26名	59名
2018年	36名	23名	59名

2018年 グループ		
男性	女性	計
65名	44名	109名

2019年7月20日現在

◆ 両立支援/ワークライフバランス

社員が仕事と私生活を両立し、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、各種制度の充実に努めています。

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への対応や年次有給休暇の時間単位取得（年間16時間まで）を可能とするなど、利用者にとって、より利便性の高い制度運営を進めています。

育児に関しては、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。

また、育児休業は、法定を超え最長で「子が3歳になるまで」を可能とし、「保活コンシェルジュ」（保育所入所支援）の導入、復職時の上長面談を実施する等、復職支援の充実に努めています。

なお、育児休業の復職率、育児休業の復職後3年の定着率ともに男女とも100%です。

介護に関しては、現在休業制度の利用者はおりませんが、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）の利用が進んでいます。

育児休業の復職率	男女とも100%
育児休業の復職後3年の定着率	男女とも100%



2019年4月に「子育てサポート企業」の認定である「くるみん」を取得いたしました。

● ワークライフバランスに関わる主要な制度

	産前・産後休暇	産前6週間、産後8週間の休暇制度
出産	フレックスタイム	妊娠中の女性社員について、出社・退社時刻を可変に出来る制度
	保存有給休暇に応じて利用できる制度	3年前及び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	始業及び終業時刻を前後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、所定外勤務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、出社・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
介護	保存有給休暇	3年前及び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
	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出社・退社時刻を可変に出来る制度
その他（全社員）	保存有給休暇	3年前及び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、始業及び終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
	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～
	リフレッシュ休暇制度	勤続10年ごとに特別休暇5日を付与。有給休暇とあわせて最大連続16日の休暇取得可。

● ワークライフバランスに関わる主要制度利用状況

各期7月20日現在

	80期(2017年度)			81期(2018年度)			81期(2018年度) [グループ]		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	合計
※育児休業	1名	9名	10名	1名	12名	13名	2名	48名	50名
※育児短時間勤務	—	21名	21名	—	21名	21名	—	60名	60名
子の看護休暇	—	—	—	—	—	—	1名	1名	2名
※配偶者の出産時休暇	8名	—	8名	11名	—	11名	17名	—	17名
※フレックス勤務	—	—	—	—	1名	1名	—	1名	1名
※時差出勤	8名	9名	17名	11名	8名	19名	13名	18名	31名
※保存有給休暇	13名	21名	34名	15名	15名	30名	30名	28名	58名
※リフレッシュ休暇	80名	8名	88名	83名	10名	93名	83名	10名	93名
合計	110名	68名	178名	121名	67名	188名	146名	166名	312名

・※は内田洋行にて法定を超える制度。制度の内容は各社により異なる。
 ・介護休業休暇は2017～2018年は利用者は0名でした。

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。

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～ ・復職者ネットワーキングの実施

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

● テレワークへのトライアルと情報基盤構築支援

多様な働き方への取組みとして、総務省・関係省庁と東京都が展開する「テレワーク・デイズ2019」への参加等、テレワークの社内実践にシステムエンジニアや営業部門がトライアルを行っています。企業や官公庁のお客様に対しては、セキュアなテレワークを実現するグループウェア、オンライン会議、電子決済、文書管理などの情報基盤構築を提供しています。



◆ 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。

● 労働時間の状況

1日の所定内労働時間は、7.5時間です。（法定労働時間の8時間より0.5時間少ない）

	79期 (2016年度)	80期 (2017年度)	81期 (2018年度)
年間所定内労働時間	1822.5時間	1837.5時間	1830.0時間
所定外労働時間 (平均)	194.4時間	181.1時間	180.9時間
年次有給休暇取得日数 (平均)	10.7日	10.0日	9.9日
	79.9時間	75.2時間	74.6時間
総実労働時間	1936.9時間	1943.4時間	1936.3時間

※各年期間は1月21日～1月20日

◆ 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646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	47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	2019年
31名	35名	35名	36名	33名	26名	32名	47名



環境

環境マネジメント

1. 内田洋行の環境方針

環境理念

内田洋行は、地球環境保全への取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。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。

基本方針

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。

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、及び生物多様性及び生態系の保護を推進します。

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。

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。

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。

6. 環境マネジメントシステムの構築

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。

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、本方針を全従業員及び当社の事業活動を支えるすべての人々に周知し、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。

制定日 1999年1月21日

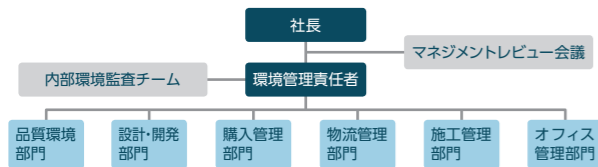
更新日 2016年9月27日

株式会社内田洋行

代表取締役社長 大久保 昇

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。



3. 環境教育

内田洋行では、各部門にて教育訓練を実施し環境配慮への啓発を行っています。それに加えて、内部監査員に対しては、外部研修機関の活用も含む研修を実施して環境マネジメントシステムの継続的改善を図っています。さらに、全社員が自らの業務や作業が環境に与える影響について学ぶ「環境教育研修」を毎年1回開催し、企業活動の中で環境保全活動を実践していくよう教育を実施しています。

e-ラーニング	環境教育
実施時期	2019年6月～7月
標準学習時間	70分
受講対象者	全社員、出向者、関係会社5社 1,689名

4. ISO14001の認証取得状況

内田洋行グループでは、子会社・関連会社、連結対象会社でISO14001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

認証登録範囲：設計・開発、購入管理・物流管理、施工管理、品質管理、オフィス管理部門

対象製品：オフィス家具、環境設備品、教材、学校設備品、情報機器およびそれらに関連する設備機器

※ 2019年7月20日現在

2019年7月20日現在

認証取得状況	ISO14001
子会社・関連会社	34社中 9社
連結対象	19社中 9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。

◆ 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. 法令の順守

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望にお応えして、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 (RoHS2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RoHS2指令の10物質(鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、PBB、PBDE、DEHP、BBP、DBP、DIBP)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。

2. 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及び親睦を図り、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。



2019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、工事協力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・品質大会」を毎年1回開催しています。優秀企業や個人の表彰を行い、工事安全方針および品質方針の周知や、ウチダグループ工事安全マニュアルなどの紹介など、東京と大阪で内装・電気・電気通信関連のパートナー企業が約90社180名の参加となりました。



2019年9月 安全・品質大会(東京地区)



ウチダグループ
工事安全マニュアル

3. 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。

4. 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)

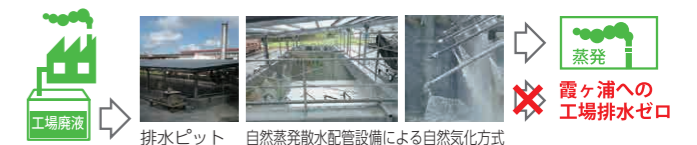
廃棄物削減のため、2016年9月より、リサイクル型シンナーに変更しました。リサイクル型とは、使用済みの廃シンナーを蒸留処理することで再利用するものです。この取組みにより、廃油(産業廃棄物)の排出量を30%削減しました。

◆ 工場からの外部排水ゼロ (UCHIDA MK SDN.BHD.)

マレーシアのチェア製造工場「UCHIDA MK」では1988年の創業以来粉体塗料ラインを使用。粉体塗料は溶剤を一切使用しないのでこれが揮発して大気を汚染することがありません。また塗装工程内の洗浄水は可能な限り繰り返し使用するとともに、最終的には蒸発させることで工場からの外部への排水ゼロを継続しており、マレーシアの土壌や空気を汚染することなく環境に配慮した製造を継続しております。

◆ 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、最終的な工業排水は、水性塗料から粉体塗料への切替を機にほぼ0に近づけ、排水ピット内での自然気化で「工業排水ゼロ」を継続し、霞ヶ浦の環境保全に貢献しています。



5. 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など、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。

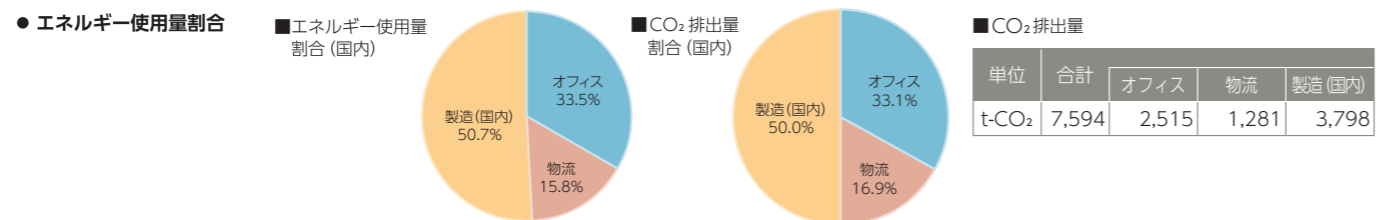
● **モーダルシフトの推進**
省エネ効果、排気ガスに含まれる有害物質による大気汚染削減、二酸化炭素(CO₂)排出削減による地球温暖化防止等を意図して、トラックによる輸送から、

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。

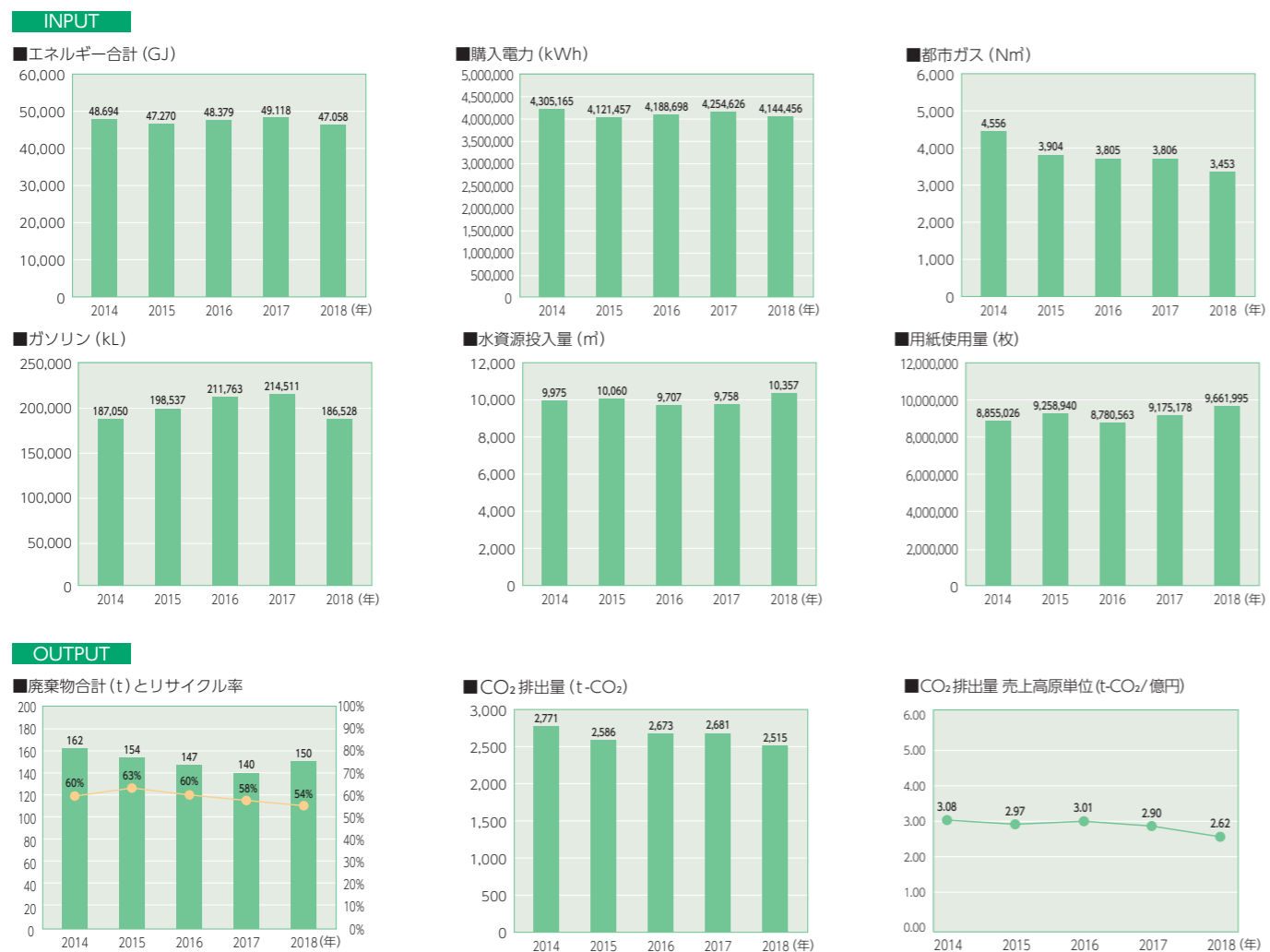
● **エコドライブの推進**
デジタルタコグラフの導入により、ドライバーに速度オーバーや急発進・急加減等を警告します。
また運行データからドライバーの特性を把握し、安全で経済的な運行管理につなげています。長時間のアイドリングや非効率的な運行を制御することでCO₂の排出が抑えられ、燃費も向上し、物流部門における環境負荷低減に貢献しています。

気候変動への取組み

1. 内田洋行グループのCO₂



2. 内田洋行オフィス (単体) の環境負荷の推移



3. 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、2018年の年間発電量は62.213kWh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20.7t-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、2018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/年となります。

◆ 上水使用量及び工場稼働エネルギー削減 (江戸崎共栄工業株式会社)

2011年から2018年の約8年間の継続的な環境配慮への取組みにより、上水の使用量を84%削減、工場稼働エネルギー使用量を59%削減しました。

- 第1ステップ 電着塗装ライン廃止 (工業用水、電力の削減) (2011年9月)
- 第2ステップ 主材料 (鋼板) の変更 (工業用水の削減) (2011年10月～2012年10月)
- 第3ステップ 重油関連設備の変更及び廃止 (2012年5月～2014年9月)
- 第4ステップ 工場の燃転 (重油、電力、LPG → 電力、LPG へ) (2014年10月)
- 第5ステップ 塗装システムのALL粉体化 (2018年9月)

上記活動の中で、コンプレッサーのインバーター化、蛍光灯のLED化、脱脂槽の低温化、自然蒸発散水配管設置、塗料の変更、労働時間の改善、工程内不良の削減など、細かな改善の積み重ねで大きな改善が実現しました。

4. 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。

◆ 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。



◆ 工場天井照明のLED化 (株式会社サンテック)

2019年7月、工場の天井照明を水銀灯 (メタルハライドランプ) からLED照明に変更しました。作業環境の明るさアップによる作業性向上と年間使用電力量79,692kWhが削減可能となります。二酸化炭素削減量に換算すると、約54t-CO₂/年となります。
※2019年7月実施の為、上記効果はシミュレーション値となります。

◆ 太陽光発電システムの導入 (株式会社陽光)

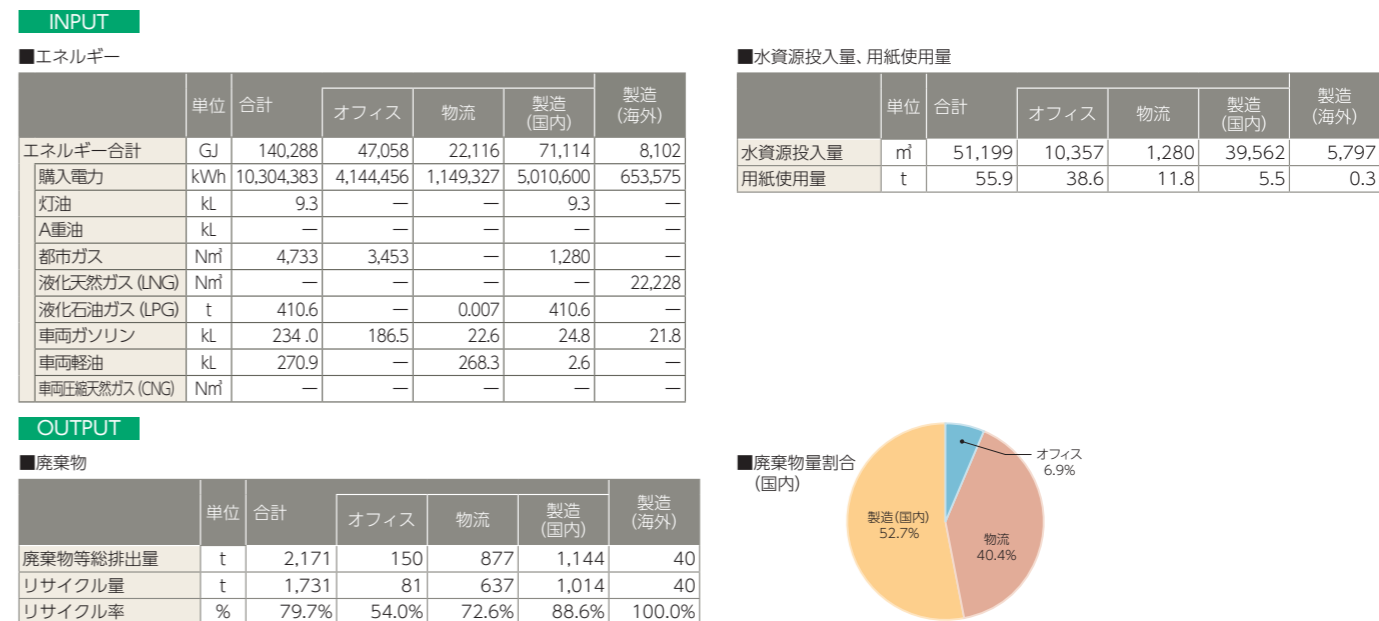
2013年3月に大阪物流センターの屋上活用として、太陽光パネル1,440枚を設置しました。出力は230.4kWで、2018年の年間発電量は268,555kWhです。この太陽光発電による電力は全量売電しています。この発電量を二酸化炭素削減量に換算すると、約148.5t-CO₂/年となります。

5. 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** 2018年7月21日～2019年7月20日



● **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Ver4.3.4」(2019年7月公表)を参考にしました。※製造(海外)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。

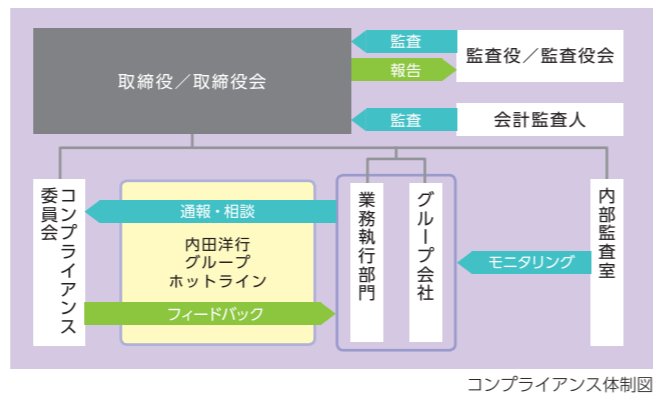
公正な事業慣行

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（2019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e-ラーニング研修（営業活動におけるコンプライアンス）、内田洋行グループの営業部門の管理職向けのワークショップ及び講義形式の研修（「適切な利益を得る」営業活動のために、全国の拠点で15回）、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り組まれました。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。

e-ラーニング	営業活動におけるコンプライアンス
実施時期	2018年12月～2019年1月
標準学習時間	1時間～2時間
受講対象者	全役員、社員、出向者、関係会社16社
受講対象者数	2,889名

3. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

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及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。



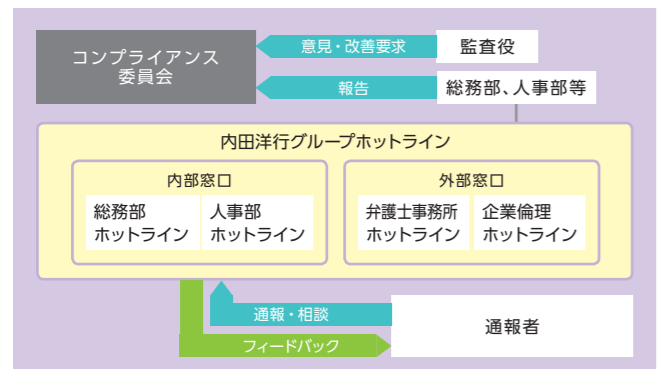
4. 反競争的行為の防止

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は、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、総務部及び人事部、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. 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及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等だけではなく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等の外部団体への参画を通して、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情報を社内ポータルサイトにて発信するほか、内田洋行グループの役員・社員全員を対象としたe-ラーニング研修（営業活動におけるコンプライアンス）においても知的財産に関して取り上げ、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

お客様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、顧客の現在及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・条例及び規制・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、見直しして、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。



生産委託先への品質監査

内田洋行では、計画的に生産委託先に対し、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、2018年度は19社実施し、4件は是正処置を行い、品質の維持・向上を図っています。



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。



ISO9001 認証取得状況

内田洋行の認証内容

◎ ISO9001 (2015) : NQA-17010034A

初回登録 1996年7月17日 有効期限 2020年7月16日

認証登録範囲: 設計・開発、購入管理・物流管理、施工管理、品質管理部門における以下の製品
オフィス家具、環境設備品、教材、学校設備品、情報機器およびそれらに関連する設備機器

※ 2019年7月20日現在

認証取得状況	ISO9001
子会社・関連会社	34社中 6社
連結対象	19社中 6社

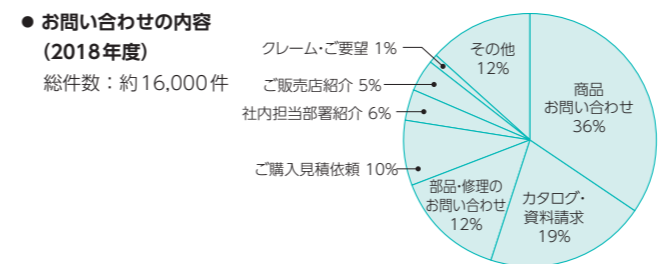
2019年7月20日現在

2. お客様相談センター

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。

お客様相談センターへのお問い合わせ対応

2018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36%、カタログ・資料のご請求が19%、部品・修理のお問い合わせが12%でした。トータルのお問い合わせ件数は、約16,000件でした。



お客様相談センターご連絡先

フリーダイヤル
0120-077-266

【受付時間】
祝祭日を除く、月曜日から金曜日 午前9時～午後5時

※対応サービス向上のために録音させていただくことがあります。
あらかじめご理解とご協力を願っています。

ホームページ
<https://www.uchida.co.jp/support/index.html>

3. 情報セキュリティとサービス品質

◆ 基本的な考え方

内田洋行グループでは、2010年1月に「内田洋行グループ 情報セキュリティガイドライン」を定め、定期的に見直しを行っております。2019年5月にパスワードポリシーの見直しを行い、2019年5月にグループ全体に公開しております。また、内田洋行グループでは、一人ひとりの行動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業務に従事するために、2010年10月に情報セキュリティハンドブックを制定、2015年3月には改訂版をグループを含めた全社員に配布しました。また、ICTビジネス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』(日々是新)」を作成・配布し、より高い品質とセキュリティを維持するよう努めています。グループ全社員の高いセキュリティリテラシーを基盤にさまざまな取組みを行っています。



情報セキュリティハンドブック SEのための「行動基準」

◆ マイナンバーカードを社内業務に利用可能とする総務大臣の認定を取得

2019年9月、マイナンバーカードの空き領域を利用するための総務大臣認定を取得しました(国内4社目)。今後、当社事業所内のセキュリティエリアの入退室管理に、マイナンバーカードと生体認証を組み合わせ使用します。従来のICカードよりも本人特定・本人確認がより厳格なマイナンバーカードを活用することで、セキュリティレベルを向上します。セキュリティエリアを利用する内田洋行グループのシステムエンジニア約450名が全員マイナンバーカードを取得し利用します。

● マイナンバーカードの利用イメージ

セキュリティエリアへの入退室管理にマイナンバーカードの空き領域を利用
 利用シーン：自社内のセキュリティエリアへの入退室
 ※セキュリティエリアで業務を行うシステムエンジニア(社員約450人)で利用開始。
 将来的には全社員の社員証としての利用も想定。



セキュリティルームの監視カメラの様子

◆ ICTサービス提供における情報漏洩等のセキュリティ対策

内田洋行グループでは、民間企業、地方公共団体、教育委員会などさまざまな事業分野へクラウドサービスを提供しています。お客様へのリモート接続作業、クラウドサービスの管制などを行う機会も増加しており、2018年5月、社内によりセキュアな業務環境を構築するため、セキュリティエリアを設置しました。生体認証とマイナンバーカードを組み合わせた入退室管理、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。

◆ ウチダ公共クラウドサービス(自治体クラウド関連)

政府が積極的に導入を推進する自治体クラウドについては、「ウチダ公共クラウドサービス」をご提供しています。一般財団法人マルチメディア振興センターが定めた「ASP・SaaSの安全・信頼性に係る情報開示認定制度」を取得(2013年6月取得、2017年6月更新)し、安全・信頼性の情報開示基準を満たすサービス企業として認定されました。また、2015年の「ASPICクラウドアワード」ではASP・SaaS部門の委員会特別賞を受賞し「サービス実績」、「安心・安全・信頼性」等、7項目の観点で有識者から総合的に優れたサービス企業として認められました。

◆ 最新のサイバーセキュリティ対応

近年の高度化・複雑化するサイバー攻撃に対応するため、最新のセキュリティソリューションを自社実践し、お客様へも提供しています。IT資産管理、脆弱性対策を始めとして、ゼロデイ攻撃・標的型攻撃への対策としてシグネチャに依存しない次世代型エンドポイントプロテクションの導入や高度なセキュリティ監視など、自社導入しながら、これら製品の「ウチダ公共クラウドサービス」での提供(LGWAN対応等)を進め、民間企業だけでなく公共団体のお客様にもご利用いただける環境を構築しています。

◆ ICTサービスの品質管理

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共通フレーム2013を参考にウチダのICTサービスに係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。

◎ ISO9001 (2015) : 4326197

初回登録 2004年3月15日 有効期限 2022年3月14日
 認証組織：システムズエンジニアリング事業部、ICTリサーチ&開発 ディビジョン
 認証範囲：自主開発パッケージソフトウェアの設計、製造、提供及び保守/顧客要求事項に基づくソフトウェア製品の設計、製造、提供及び保守/パッケージソフトウェア製品のカスタマイズ、導入支援、保守/ネットワーク、ハードウェア等のインフラ構築、設計、導入支援 ※2019年7月20日現在

◆ 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

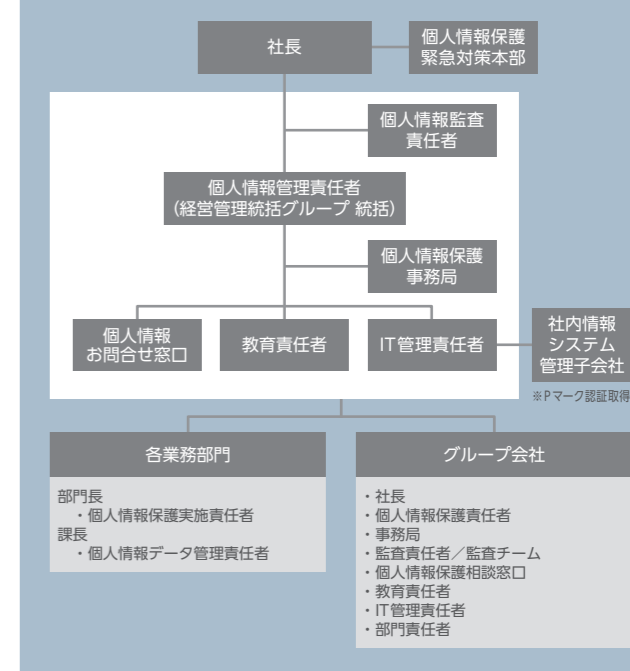
● Pマーク認証取得状況

認証取得状況	Pマーク
子会社・関連会社 34社中	12社
連結対象 19社中	8社

◆ 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、総務法務部長を「個人情報監査責任者」に任命し、総務法務部に事務局を置いています。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



◆ 情報セキュリティ推進体制及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

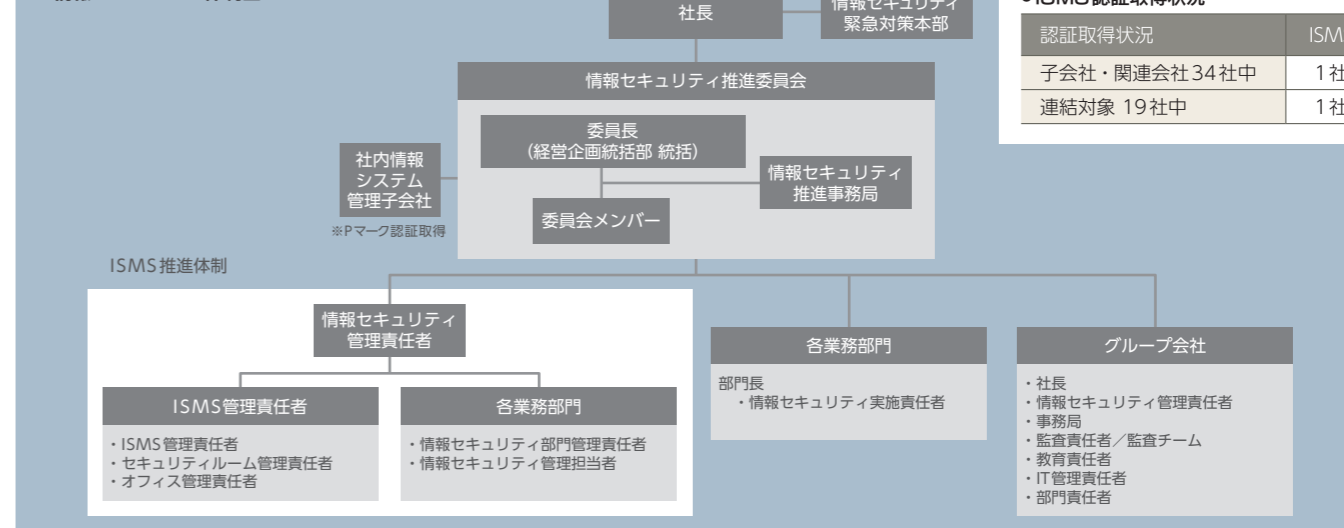
情報セキュリティ推進体制は、情報セキュリティ推進委員会を設置し、委員長に「経営企画統括部 統括」を任命し、委員会事務局を総務法務部及びSE企画管理部に置き、各部門の代表者をメンバーとしています。この委員会のもと、各業務部門及びグループ会社の情報管理を徹底する体制としています。

また、内田洋行は、SE部門を中心に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、同じく品質マネジメントシステム(QMS)に関する国際規格(ISO9001)を2004年3月に取得しています。2019年末には両方の規格を完全に統合し、高い品質とセキュリティを融合したマネジメントシステムとして再構築することにより、お客さまに一層信頼頂ける企業を目指して参ります。

◎ 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 2022年1月11日
 認証登録範囲：システムズエンジニアリング事業部、ICTリサーチ&開発 ディビジョン及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 ※2019年7月20日現在

● 情報セキュリティ体制図



● ISMS 認証取得状況

認証取得状況	ISMS
子会社・関連会社 34社中	1社
連結対象 19社中	1社

◆ 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-ラーニング研修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。

e-ラーニング	情報セキュリティ+個人情報保護
実施時期	2019年5月~6月
標準学習時間	2時間~3時間
受講対象者	全社員、出向者、関係会社23社
受講対象者数	3,199名

UCHIDA
Corporate Social Responsibility Report

2019

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 : 2019年10月