

内田洋行

—

CSRレポート 2020

UCHIDA

Corporate Social Responsibility Report



未来の学習空間 Future Class Room® 東京

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21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

2019年7月21日～2020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
環境項目は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、人事項目は連結16社を一部対象としています。

■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、2020年11月よりホームページに公開しています。次回は、2021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取り込むこと |

UCHIDA CSR Report 2020 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 …………… 6
特集3 「場と街づくり変革」実現に向けて…………… 9

■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 ……………11
2. 取締役会/監査体制について ……………12
3. 財務報告にかかわる内部統制 ……………12
4. 報酬委員会 ……………12
5. 役員報酬について ……………12
6. おもなステークホルダーとのかかわり……………13
7. リスクマネジメント ……………14
8. 情報開示 ……………14

■人権

1. 人権 ……………15
2. 海外の雇用状況について……………15
3. 労使関係 ……………15

■労働慣行

1. 雇用と処遇 ……………16
2. 人材育成 ……………17
3. ダイバーシティの取組み……………18
4. 安全で健康な職場づくり……………21
新型コロナウイルスの感染拡大防止策の実施……………22

■環境

環境マネジメント
1. 内田洋行の環境方針 ……………23
2. 環境マネジメント体制……………23
3. 環境教育 ……………23
4. ISO14001の認証取得状況……………23

製品・サービスにおける環境配慮

1. サプライチェーンでの環境負荷低減……………24
2. 環境に配慮したものづくり……………24
3. 製造工程での取組み……………25
4. 物流での取組み……………25

気候変動への取組み

1. 内田洋行グループのCO₂ ……………26
2. 内田洋行グループの環境パフォーマンス……………26
3. 内田洋行オフィス（単体）の環境負荷の推移……………27
4. 製造工程での取組み……………28
5. 物流での取組み……………28

■公正な事業慣行

1. 基本方針 ……………29
2. コンプライアンスの取組み状況……………29
3. 贈収賄防止に向けた基本的な考え方およびその整備状況……………29
4. 反競争的行為の防止……………29
5. 内部通報制度……………29
6. 知的財産権への取組み……………30
CSR 調達の推進……………30

■消費者課題

1. 品質と信頼性向上のために……………31
2. 情報セキュリティとサービス品質……………32
お客さま相談センター……………34

社長メッセージ

MESSAGE



当社グループは、2020年におかげさまで110周年を迎えました。創業者の内田小太郎は1910年、満鉄（南満州鉄道）本社のあった中国・大連市で、当時最先端の測量・製図器械の満鉄卸用商として創業しました。その後、技術者必携と称されたヘンミ式計算尺の国内専売、戦後すぐには科学教育振興に科学教材販売を開始。高度経済成長とともに事務能率向上が社会課題となると純国産初のオフィスコンピューター『ユーザック』の開発に着手、いち早くIT事業に進出し、一方で、スチール家具事業によるオフィス環境改善を本格化させるなど、企業の生産性向上に取り組みました。そして1980年代には学校教育の情報化を先導します。当社は、社会ニーズの変化とともに本業を変革し、働く場、学ぶ場の創造を通じて社会に貢献してきました。

しかし近年、わが国は少子化による労働者人口減少が見込まれており、日本の社会・産業構造は大変革を迎えます。当社グループの主要なお客様である企業・官公庁自治体・教育機関等は大きな転換が求められ、2025年がその大きな分岐点となります。

そうした中、前例のない速度で拡大する新型コロナウイルス感染症が世界と日本で発生しました。実体経済への影響がさまざまな業種に波及しており、経済の落ち込みは長期化も予想されます。また社会生活においても、テレワークが急速に広まり、学校はオンライン教育に移行し、企業と行政はデジタル化を加速させるなど大きなインパクトを与えています。これらの変化の進み方を俯瞰して見れば、コロナによって生み出された変化と、少子化がもたらす社会構造変化とは、方向性が同一であることがわかります。日本社会が中長期的に対処しなければならない少子化に向けた変革の期間が、コロナ禍によって前倒しされたと認識しております。

このような環境認識のもと、当社グループは2025年以降の社会構造変化を見据えて、2015年には、歴史で培った強みをもとに「働き方変革」「学び方変革」「場と街づくり変革」を経営方針に掲げました。これまで、その実現へ事業改革を進めてきましたが、コロナ禍により、本年は、さらに計画の前倒しを行っております。これは、2020年以降の社会発展に貢献できる持続的な開発目標（SDGs）に含まれる重要テーマとも重なり、わが国の「Society5.0」に貢献する事業と考えます。そして、この計画の実行には、能力を最大限に発揮できるよう、社員が心身とともに健康であることが重要です。これまで以上に社員の健康づくりにも注力してまいります。

110周年を迎えた本年、改めてこの経営方針の実現を通じて社会的責任を果たすことを再認識しております。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。

働き方変革を実践するオフィス構築

サッポロホールディングス様

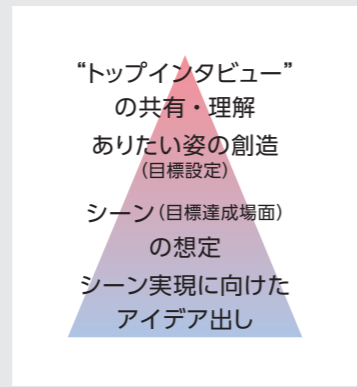
サッポロホールディングス様では、グループ創業150周年となる2026年に向けて、2026グループビジョンである「サッポログループは世界に広がる『酒』『食』『飲』で個性がややくブランドカンパニーを目指します」を策定しています。このビジョンの実現のために、1997年竣工の東京都渋谷区のサッポログループ本社棟を大改装し、サッポログループが目指す未来の姿を社内外に向けて発信する重要拠点と位置づける活動を開始しました。内田洋行・パワープレイスは「サッポログループ本社棟リフレッシュプロジェクト」の重要な柱となる全体構想、働き方変革、移転計画、働く場の環境構築までを支援しています。

基本構想(ありたい姿の創造)

グループの各事業会社からの代表者を集めたワークショップを実施。サッポログループ本社棟での自分たちの将来像から、本社棟での働き方のありたい姿を議論しました。活動にあたり、トップインタビューにより様々な戦略を明確化し、ハード・ソフト両面での施策を展開しています。

コロナ禍でのオフィス構築の決断

自らが業務に応じて最適な機能と場を選択する内田洋行のアクティブ・commonsを採用いただき、「オープン」「フラット」「コミュニケーション」をコンセプトとしたオフィス環境を設計しました。7階から階下へ3階までを順次改装していく計画の中、4階の工事期間中に緊急事態宣言を迎えました。事業継続の視点からも、今回のオフィス計画は有効と経営判断をいただき、無事に3階までの工事を完了いたしました。社員の行動変革とサッポログループ様の更なる成長に向けた組織風土改革に繋がっています。



ワークショップでの協議風景 ありたい姿の具現化



仕事内容に応じて場所とICTを選択し、使い分ける働き方

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」へ統合移転し、開発組織が自由なアイデアやイノベーションを生む文化を醸成することを目的として働く場の改革を推進されました。

ワークショップを通じて若手技術者を中心に働き方の検討がなされ、開発者の自発的な学びの場として、コミュニケーションを促進するためのアイデアが活発的に生み出され、オフィス設計に反映されています。

新オフィスは開発者およそ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が導入され、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。

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し、IT導入を含めた働き方を設計する統合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。

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。

「ワークプレイス改革」「ICT利活用促進(Office365、Skypeの活用)」「人事制度改革(成果主義、自律型社員の育成)」「業務プロセス改革(顧客のためにならない社内向けの内向き業務を廃止)」の4つを目指して、働き方改革を進められました。

浜離宮オフィスの狙い

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、「顧客接客最大化」「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・首都圏点在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。コミュニケーション進化に向け、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を行いました。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。



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で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

パナソニック システムソリューションズ ジャパン株式会社様 横浜サテライトオフィス

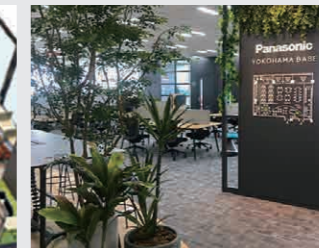
世界最高水準の顔認証技術・画像センシング技術等を最大限に活用し、充実したデザイン、サービス、サポート体制で「お客様の現場」に最適なソリューションを提供するパナソニック システムソリューションズ ジャパン株式会社様(以下、PSSJ)。新型コロナウイルス対策の一貫として、オフィスの分散化と新常態における働き方変革を打ち出し、本社機能と様々な拠点の活用を推進されています。

サテライトオフィスでの効率化の推進

内田洋行・パワープレイスはPSSJ 総務企画課と共に、新たな働き方のニーズに合わせてサテライトオフィスの計画を進め、オフィスの設計、内装デザイン、構築を担当しました。新たに、JR 横浜タワー 21Fに「パナソニック YOKOHAMA BASE」をコンセプトとしたサテライトオフィスを開設しました。オフィス内ではWebコミュニケーションを円滑に進めるために、様々な集中ブースや会議スペースが充実しており、本社とサテライトオフィスの働き方に合わせた使い分けが進んでいます。横浜の街並みをモチーフとしたオフィスグラフィックと窓外の眺望によって、仕事に応じて集中作業やリラックス、打合せのスペースを選択できる環境となっています。



「打ち合わせ」や「集中して思考する」等のアクティビティに応じて、ワーカーが自由に最適な場所を選択できるオフィス



エントランスにはオフィスグリーンを施し、リラックスしたアプローチを演出する。



社員同士のインフォーマルコミュニケーションを誘発する執務スペース

コロナ禍でのリモートワークに対応するレンタルオフィス・サテライトオフィス

TKP・日本リージャスホールディングス様との協業

新型コロナウイルスの影響は、企業にとってオフィススペースの再編を促す契機となり、「リスクヘッジのためのオフィス分散」、「リモートワーク可能な環境を探している」との声が高まっています。

TKPグループの日本リージャスホールディングス様と内田洋行は、国内の「リージャス」「SPACES」の施設の102拠点の設計施工実績があることから協業に至り、今後のお客様に提供すべき次世代型オフィスのあり方に関する再定義や実証を共同で取り組むことを進めています。

全国44都市、170拠点で展開する「リージャス」「SPACES」の両ブランドのレンタルオフィス、サテライトオフィスにおいて、内田洋行と共同でソーシャルディスタンス、フレキシブル性、コミュニケーションにも配慮した次世代型のオフィススペースの共同企画を行いました。新たに3密を避ける感染防止に加え、「居心地の良さ」「フレキシブルで便利なコミュニケーション」「ストレス要因を下げる自然な感染予防対策」を主要コンセプトに掲げ、全国の施設で展開してまいります。



共同企画のオフィス家具をレイアウトした「リージャス」のオフィススペース



正対せずに着座でき、自然なソーシャルディスタンスが可能なデスク

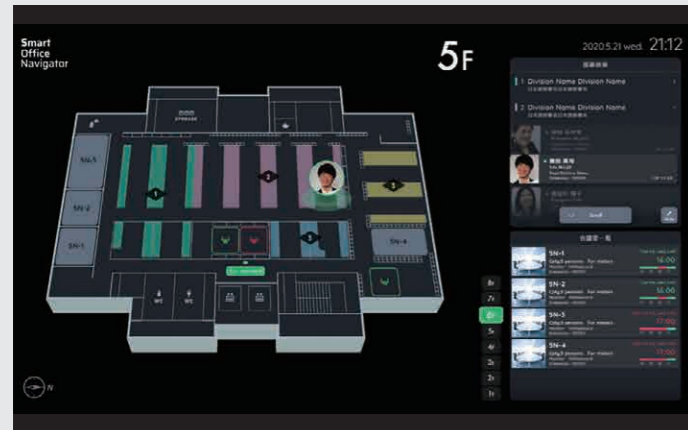


快適なチェアと新素材「調音パネル」を組み込んだ耳に心地よいセミオープンブース

会議室の運用 支援サービス

■スマートオフィスナビゲーターへの取り組み

ニューノーマルでオフィス要件は大きく変化しています。知的生産性向上のために働く人が業務に応じてオフィスやIT を主体的に利用できて、安全安心な場であることが重要になります。当社では、コミュニケーションインフラやブルーウェアと連動する会議室運用管理システム「SmartRooms」の導入実績を強みに、働き方変革を支援するためにスマートオフィスナビゲーターの開発に取り組んでいます。「SmartRooms」、スマートフォン、各種センサーなどのデータを統合管理することによって、会議室やオープンスペースの利用状況を常時把握できます。また、利用者では、出勤前にリアルタイムでフロアごとの混雑状況を参照したり、フリーアドレスの共用デスクをホテリングで予約したり、打合せ相手の居場所もすぐに検索できます。内田洋行はICTソリューションでオフィスのスマート化をご支援します。



※「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活用し各企業のワークプレスを診断する「会議改善診断サービス」を開始しました。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「Mugen(ミューゲン)」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。



■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のブルーウェア「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430社、約12,500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(2020年10月現在)。

ネットワークによるオフィスのビルマネジメント

オフィスの動く場を、統合化・ネットワーク・クラウド/AI技術で様々な機器を使いこなすために、IoTを利用したシステムを構築します。ビルの多棟管理、空調や照明設備の遠隔稼働監視、異常検知、故障予兆について手元のスマートフォンやタブレットで操作が可能です。会議室・ラウンジの混雑状況の把握やCO2濃度の見える化と換気連携などビルマネジメントシステムの構築を進め、IoTインテグレーションとしてスマートオフィスの実現をご支援します。

三菱地所様「CIRCLES」

シェアオフィス等のスマート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ために、内田洋行が展開するIoTを活用したシステムを採用、クラウド型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、ビル実装機器の低減も実現しています。

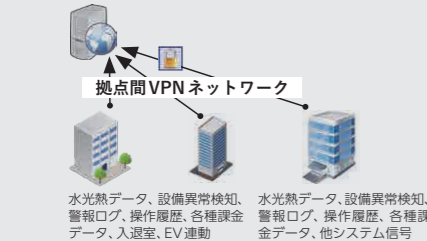
UCHIDA IoT Model スマートビルディング

■設備に対するスマートフォン操作



照明操作画面。
・ゾーン内の照明の照度を一括で操作。
・会議室予約システムとの連動動作が可能。

■ビル管理機能をクラウドで一元化



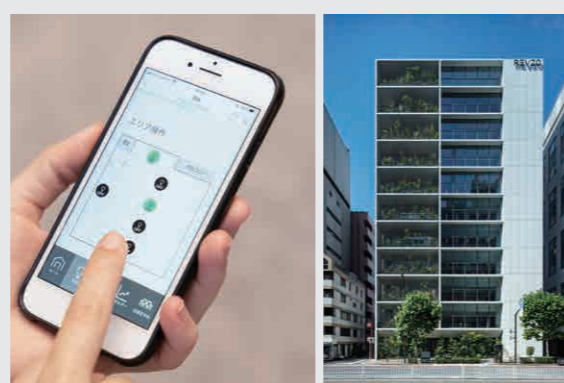
■ビルの多棟管理

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

日本土地建物様「REVZO」

“「はたらく」を解き放つ”をコンセプトに、オフィスワーカーが自分らしく、心身ともに健やかに、創造的に働くことができる中規模オフィスビル「REVZO」を展開されています。クラウド型ベンダーが運用する専用サイトに設備管理情報を一元化することで、入居者自身のスマホから館内の照明や空調などの操作に加え、会議室予約システムと連動した会議室内入退管理と利用料課金の自動化を実現しています。また、入居者様は、自分のスマホで照明、空調といった館内設備の操作を行うことが可能で、加えてラウンジや会議室の利用状況を確認することが可能です。管理側においては、複数棟のビルをクラウド上で遠隔管理できることで、管理コストの削減を実現しています。

UCHIDA IoT Model スマートビルディング



自分のスマホで照明、空調などの館内設備の操作を行うことが可能。ラウンジや会議室の利用状況も確認できる。

特集 | 2

「学び方変革」実現に向けて

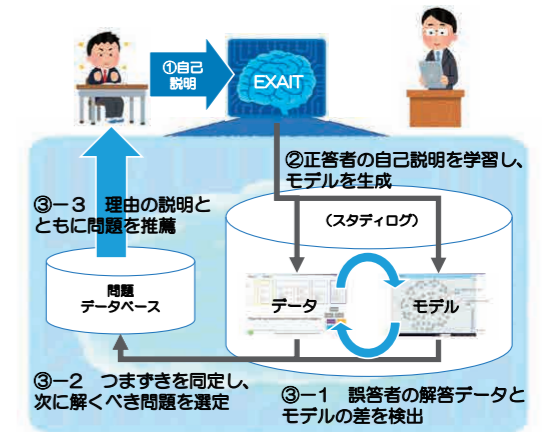
内田洋行は、児童・生徒に対するきめ細やかな学習のため、良質なデータの活用方法に関する研究に取り組んでいます。

京都大学学術情報メディアセンターとの教育データ活用にかかるAI技術共同開発

内田洋行教育総合研究所

社会課題：児童・生徒一人一台の端末整備が加速し、テスト等をコンピュータで実施するCBTも行われるなど、データを蓄積できる環境やデータを生かすAI活用の研究も進んでいます。ただ、学校教育現場では、AIが解析したデータに学習者が納得できなければ、主体的な意欲を引き出せないという課題があります。

内田洋行の取り組み：教育総合研究所と京都大学学術情報メディアセンター緒方広明教授は、単に問題が自動的に提示されるだけではなく、学習者がより納得して課題に取り組めて、先生が児童生徒のつまづきを把握して適切な指導を行えるよう、より学習・指導に有効な分析データを導き出す「説明できるAI」の開発を行います。京都市教育委員会と連携し、京都市内の指定校にて実証研究を行う予定です。国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)からの委託研究として採択されました。



京都大学による教育用説明生成AIエンジンによるデータに基づく教育改善のイメージ

東京大学高大接続研究開発センターとの共同研究

内田洋行教育総合研究所

■主体的・対話的で深い学びを実現するPDCAモデルの開発(東京大学との共同研究)

社会課題：新学習指導要領が全面实施されることにともない、小中高等学校でも、「『主体的・対話的で深い学び』の実現に向けた授業改善」が進められ、グループ・ディスカッション、ディベート、探究学習などの授業スタイルが広がってきます。こうした授業を、ICTを活用して推進することが求められています。

内田洋行の取り組み：教育総合研究所では、東京大学高大接続研究開発センターと連携し、学習空間やICTを組み合わせて主体的・対話的で深い学びを実現する授業づくりのPDCAサイクルのため「Future Learning Sciences Room」というコンセプトモデルを提示し、この実現に向けた共同研究を行っています。

“Future Learning Sciences Room”のイメージ

知識構成型ジグソー法にもとづくPDCAサイクルの体系化(アクティブ・ラーニングのコンセプトモデル)

- ・「フューチャークラスルーム」での授業実践
- ・モデル校での実証
- ・ICTデバイスからのデータ活用による授業研究
- ・授業デザイン~授業改善に至るPDCAサイクルの体系化



東京大学高大接続研究開発センター
高大連携推進部門

「知識構成型ジグソー法」開発と実証研究の成果、ノウハウ
・知識構成型ジグソー法に基づく実践研究
・学びの見とやりや授業案の蓄積を支援するCoREFsツールの開発
・その他研究・・・
新学習指導要領(2020年4月~)
小中学校での「主体的・対話的で深い学び」

内田洋行
未来の学習空間「フューチャークラスルーム」(内田洋行新川本社)
ICTを活用した学習空間づくりのノウハウ
・1人1台端末等、ICT環境づくりの豊富な実績
・クラウド、保守サービス等の豊富な導入実績
・産官学での次世代教育研究の実績
・「フューチャークラスルーム」のモデル化
・その他研究・・・
教育ICTの浸透
1人1台端末/高速無線LAN/クラウド活用

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

社会課題：文部科学省による全国学力・学習状況調査の開始から10年以上が経ち、現場に浸透してきました。小中学校の教員は、学力調査データ等のエビデンスを活用して授業改善に活かす分析方法を身につける必要があります。

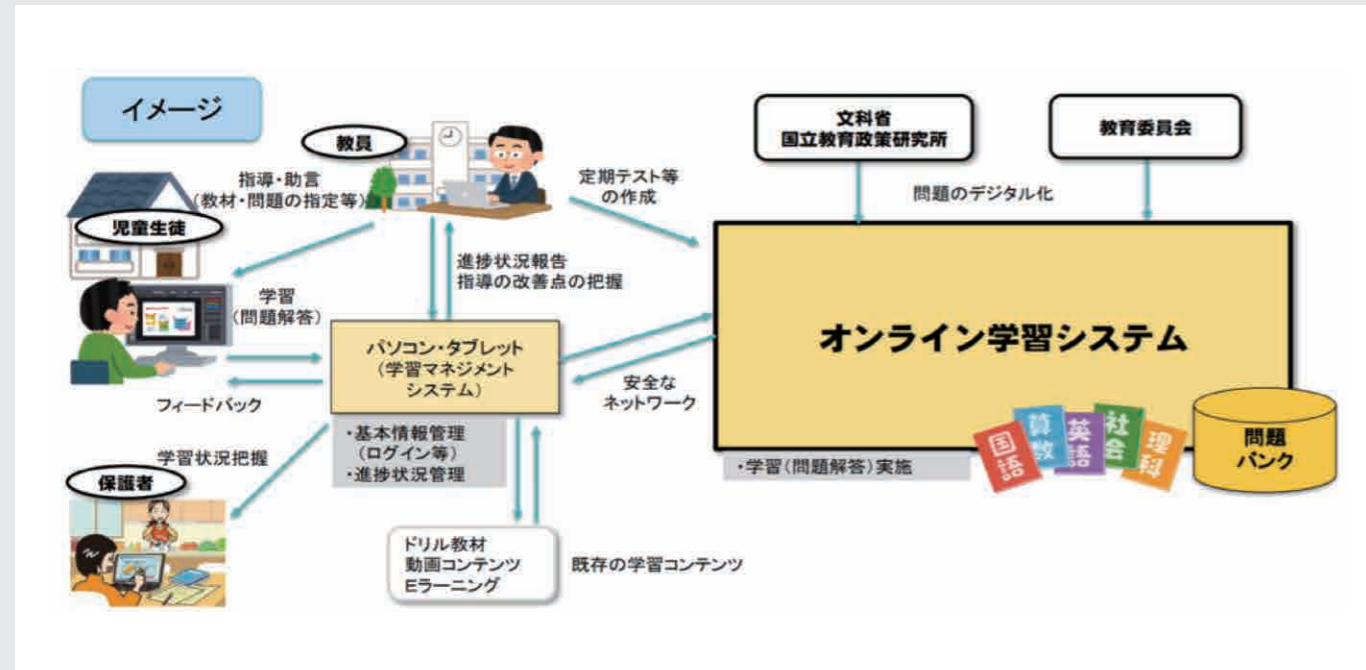
内田洋行の取り組み：教育総合研究所では、平成25年度より「学力調査分析ワークショップ」を開発、石川県教員総合研修センターと共同での研究主任研修、京都市立中学校での継続的な校内研修など、累計50を超える各都道府県の学校・教育委員会での教員研修を実施し、様々なデータを授業改善に役立てる支援を行っています。



京都市立向島東中学校での校内研修の様子

社会課題：新型コロナウイルス感染症による一斉臨時休業を踏まえ、災害や感染症等による緊急時においても、子供たちを誰一人取り残すことなく、最大限に学びを保障することが求められています。特に、ICTを活用し、学校が休業中でも同様に家庭で学び続けられるような環境の整備が期待されており、学校内外を問わず、問題演習による学習・評価が可能な仕組みの実現が喫緊の課題となっています。

内田洋行の取組み：教育総合研究所では、このような社会的課題を踏まえて実施される文部科学省事業「学びの保障オンライン学習システム導入に係る調査研究」に関し、教育関連企業や教育関連団体から構成される推進コンソーシアムの幹事企業として参画しています。本調査研究では、学校内外でのPC等を用いた問題演習による学習・評価が可能なプラットフォーム（オンライン学習システム）のプロトタイプ開発及び実証を実施することとしており、これらの実証を通じて子供たちの学びを止めない仕組みを具体的に検討・構築します。



出典：文部科学省令和3年度概算要求主要事項より抜粋

遠隔授業の実証

「遠隔教育システム導入実証研究事業」の受託

社会課題：ICTを活用した遠隔教育は、遠隔交流授業等多様な意見や考え方に触れることができるほか、外部人材やALTと連携した専門性の高い授業の実現や、個々の児童生徒の状況に応じた指導ができる等、児童生徒の学びの質の向上を図ることが期待されています。また、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、学校の臨時休業等の緊急時においても、学校と児童生徒とのやりとりが円滑にできる環境が望まれています。そのため、文部科学省でも遠隔教育に関する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。また、平成30年度から文部科学省「遠隔教育システム導入実証研究事業」を受託しており、多様性のある学習環境や専門性の高い講師による授業の実現等、児童生徒の学びの質の向上を図るため、遠隔教育システムの導入促進に係る実証研究を実施しています。新型コロナウイルス感染症等の近年の社会的課題も踏まえ、学校にとって効果的な遠隔授業の実践について研究を進めています。



出典：文部科学省委託 令和元年度遠隔教育システム導入実証研究事業「遠隔教育システム活用ガイドブック」より抜粋

コンピュータ利用テスト(CBT*)の取組み

社会課題：災害や感染症などによる休校下においても子供たちの学びを保障するための仕組や課題解決力や情報活用能力など育成すべき資質・能力の学習到達度を測定する方法として、コンピュータを利用した問題演習や学力調査の検討、準備や実施が急速に進んでいます。また、文部科学省が推進する「GIGAスクール構想」による児童生徒一人一台情報端末の整備促進により、CBTを実施するための学習環境も整ってきました。

内田洋行の取組み：平成25年度に実施した情報活用能力調査や平成31年度の全国学力・学習状況調査英語「話すこと」調査の受託など、初等中等教育でのCBTによる学力調査のシステム構築や実施、記述式採点、集計・分析等の実績やノウハウを蓄積しています。

| 実施年度 | 調査名称 | 対象学校種 |
|--------|--------------------------|------------|
| 平成25年度 | 情報活用能力調査 | 小学校 中学校 |
| 平成28年度 | 高等学校基礎学力テスト(仮称) 試行調査 | 高等学校 |
| 平成29年度 | 高校生のための学びの基礎診断(CBT) 試行調査 | 高等学校 |
| 平成30年度 | 全国学力・学習状況調査(英語予備調査) | 中学校 |
| | 全国学力・学習状況調査 活用調査研究 | 小学校 |
| 平成31年度 | 全国学力・学習状況調査英語「話すこと」調査 | 中学校 |

* Computer Based Testing の略

埼玉県鴻巣市様

教育ICT環境をフルクラウド化して学校教育を刷新

鴻巣市教育委員会様は、2019年9月に「鴻巣市学校教育情報化推進計画」を策定し、新時代にはばたく鴻巣の子どもたちにふさわしい教育ICT環境の構築を目指し推進しています。

内田洋行グループの取組み：教育の情報化に先進的に取り組む埼玉県鴻巣市様の方針に基づき、教育ICT基盤を全てフルクラウド化し、小・中学校27校の1人1台タブレットPCの導入、家庭での利用を視野に入れたデジタルコンテンツの整備、統合型校務支援システムによる校務の完全電子化、全教職員のテレワーク環境の一斉整備、閉域イントラネットワークの整備、強固なセキュリティ環境の構築、ICTの活用支援等、教育のICT環境の構築・推進に係る多岐にわたる業務を受託いたしました。

内田洋行では、上述の全体構成の設計・構築の役割を担うとともに、メーカーであるという一面を生かし、教職員の働き方変革を支援する統合型校務支援システム「デジタル校務」や校務ワークフローの電子化、デジタルコンテンツ配信サービス「EduMall」の活用等、自社製品を導入することで、お客様の声を直接反映できる体制を整えています。

なお、サポート体制として、PCキittingやメンテナンス、ヘルプデスク、オンサイト保守を内田洋行グループのウチダエスコ株式会社が担当、学校現場でのICT活用を支えるICT支援員やそれらのマネージドサービスを株式会社ウチダ人材開発センタが担当しています。本稼働は2021年4月を予定しています。



鴻巣市教育委員会様の教育ICT環境整備後のイメージ

休校期間中の中小高生の学びをご支援

学習用コンテンツを無償で配信

内田洋行では新型コロナウイルス感染症対策のため休校となった児童生徒の皆さんの自習や保護者との学びをご支援するために、教育コンテンツ配信サービス「EduMall」とオンライン英語学習教材「ATR CALL BRIX」の無償提供を行いました。教育委員会・学校からお申込みいただき、その学校に通学している児童・生徒を対象とし、対象期間中に約2,000校のお申込みとご活用をいただきました。

①教育コンテンツ配信サービス EduMall

学研プラス、毎日新聞出版、朝日新聞社、光村図書出版、カルチャー・プロ、教育出版などのコンテンツメーカー各社のご協力のもと、プログラミングや理科、算数、国語、社会など学校の授業でも使われる人気コンテンツから選定しました。



②オンライン英語学習教材「ATR CALL BRIX」

ネイティブの音声を使ったリスニングや単語・文章の発音練習ができる教材です。学習時間は、小学校向けは5時間、中学・高校生向けは10時間と充実しております。

復興支援の取組み 被災地区で理科実験の出前授業を実施

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中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12校が選定されました。2019年は内田洋行で3校7回(173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機材を持ち込み、新学習指導要領に準拠した理科授業を実施しています。



石巻市立大原小学校

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 |
| 2019年度 | 宮城県、福島県 3校 | 7回 | 173名 |

石巻市立釜小学校

国際教育支援

2020年に22回目となる「国際プレゼンテーション大会・ワールドユースミーティング」実行委員会(日本福祉大学事務局)は、国内・海外高校・大学約55校が連携して、ネットワーク活用による事前交流、来日後の英語プレゼンテーション作成を通しての協働作業、世界遺産見学、ホームステイによる異文化理解の体験を推進しています。内田洋行はこの国際交流の主旨に賛同し継続して支援を行っています。

また、「NPO法人環境研究と教育国際交流協会」が主催する、2020年に21回目を迎える国際交流事業「中国大学生日本語プレゼンテーション大会」に賛同し、中国内陸部において日本語を学習する中国人大学生の日本語学習の促進を行うとともに、優秀学生の訪日による日中相互の大学生による国際交流活動を支援しています。

内田洋行は、2017年度より日本型教育の海外展開推進事業(EDU-Portニッポン)として、カンボジア国内2地点と日本を繋ぐ日本開発デジタル教材を活用した日本型「指導要領」の実践を支援しています。シェリムアップ、プノンベン国立教員養成校で日本の小学校英語のデジタル教材による指導法研修を行っています。2020年度は日本とカンボジア間の2つの教員養成大学でICTの英語授業を導入、コンテンツ開発や教材のネット配信等を実施します。



2019年 国際プレゼンテーション大会・ワールドユースミーティング 2019年 中国大学生日本語プレゼンテーション大会

「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。

学びと子育て支援の拠点

山形県「高島町立図書館」と「高島町立屋内遊戯場-もっくる-」

「高島町立図書館」「高島町立屋内遊戯場-もっくる-」は、2019年7月にオープンしました。パワープレイスは、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を行い、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。今回、「高島町立屋内遊戯場-もっくる-」はキッズデザイン賞(2020年)を受賞いたしました。

■廃校になっ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-



暑い夏や雪深い冬なども四季を通じて親子で木育を感じて遊ぶことができます。設計にあたり、子育てを中心とした地域連携が生まれるようにワークショップを重ねながら地域と共に創り上げました。床暖房を完備した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や、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。

パワープレイスは、原木調達、製材及び加工を地域で担うことにこだわり、設計段階から木材調達を進めました。原木から各種建材にして納品するまでの監理を行い、地域の事業者延べ17業者と交渉し、流通・品質・コスト・納期の監理にも取り組みました。施工場所を選んで節あり材を使うなど、地域材の歩留まりの向上のための工夫を行い、全ての事業者が適正な価格で仕事ができるよう対応し今後の地域材の活用モデルとして注目されています。

■高島町立図書館



建材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タグによる自動貸出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。

ヘルスケアワークーションの実証研究に協力

宮城県丸森町様

令和2年度内閣府採択「関係人口創出・拡大のための中間支援モデル構築に関する調査・分析業務」に協力するため9月7日から11日まで宮城県丸森町での「丸森ヘルスケアワーケーション」に、東北医科薬科大学、一般社団法人熱中学園、内田洋行のネットワークビジネス推進統括部が共同で参加しました。

本実証実験は新型コロナウイルス流行の中で自宅等のテレワーク環境で懸念される1.外出や運動量の低下、2.一人環境下でのテレワークによるストレスリスクを持つ都会の社員が自然豊かな丸森町のサテライトオフィスでテレワークの業務を行うなかで、健康データや生活データがどのように変化するかを東北医科薬科大学にて解析しました。結果、ストレスを抑え、抑うつや不安な精神状態を安定化させる効果があり、社員のウェルネス向上が認められました。また、サテライトオフィス下では、TV会議用の独立したスペースの必要性など都市圏の職場環境に近づける為の課題等も明らかになりました。



丸森町でのテレワーク(記者発表会時の様子)

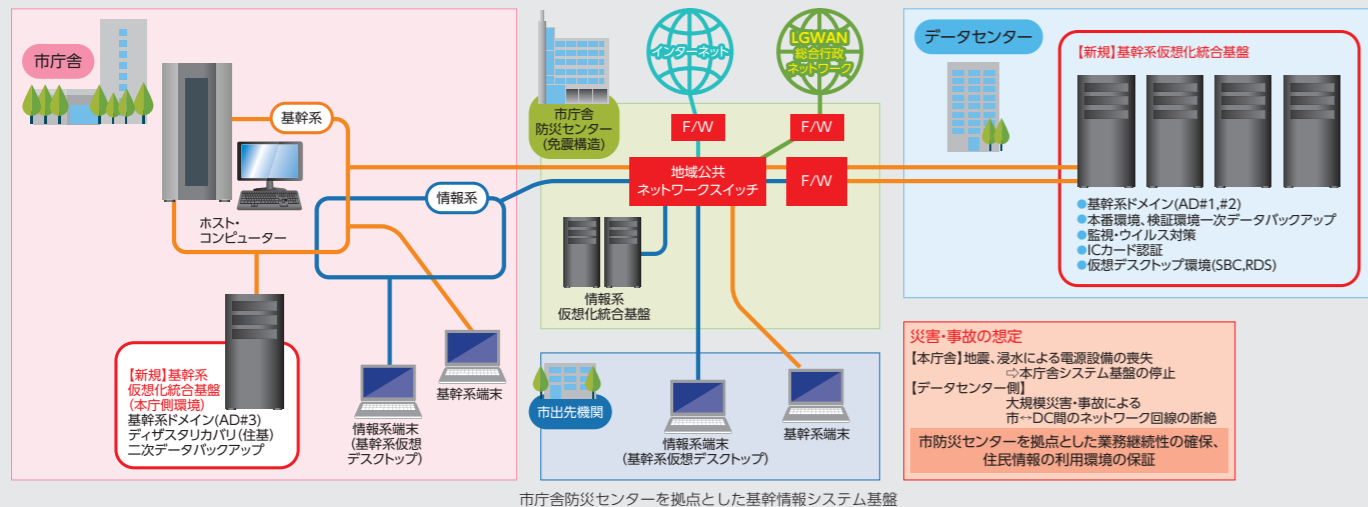
防災を意識した仮想化統合基盤等構築事業

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を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み、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

マイナンバーカードを活かした住民サービス マイナンバーカード対応記帳台

福岡市様、堺市様、姫路市様、品川区様、白杵市様

行政手続の電子化を可能とし、国民の利便性を高めるものとして、政府はマイナンバーカードの普及を最重要課題として位置づけています。マイナンバーカードが広く普及するためには、住民がメリットを享受できるサービスの拡充が求められます。

内田洋行では、これを解決する製品として「マイナンバーカード対応記帳台」を開発、展開しています。マイナンバーカード対応記帳台は、マイナンバーカードを読み込ませることでカードに格納された住所・氏名などの情報を申請書に印刷して出力することで、住民の「書く」手間を大幅に削減することができます。さらに、事前にLINEなどから情報を入力することで、カードに格納されていない情報も印字することも可能です。

福岡市中央区役所ではマイナンバーカード利用コーナーを設けてマイナンバーカード対応記帳台を設置している他、堺市では車椅子でも利用できるバリアフリーモデルを導入。これ以外にも品川区や姫路市、白杵市など、多くの地方自治体でマイナンバーカード対応記帳台が導入されています。



福岡市中央区役所1階のマイナンバーカード記帳台

内閣官房情報通信技術(IT)総合戦略室様「自治体ピッチ」への協力

IT活用による国民の利便性の向上と行政運営の改善を推進する内閣官房情報通信技術(IT)総合戦略室様は、2019年から「自治体ピッチ」を開催しています。自治体ピッチは地方自治体のデジタル化を促進するシステムやアプリケーションを、ITベンダーなどの開発者が地方自治体に対してピッチ(プレゼンテーション)し、利用者視点に立ったサービスデザイン思考の下、両者が質疑や対話を重ねながら、業務・システムの改善を目指す場です。内田洋行はICTやマルチスクリーンでの投影等を駆使したプレゼンテーションの発表の場として、この自治体ピッチへ自社オフィスを会場として提供している他、新型コロナウイルス感染症禍に見舞われた2020年からは、オンライン配信のウェビナー企画にも全面的に協力しています。「場と街づくり変革」の実現に取り組む内田洋行は、デジタル技術の活用で行政の在り方を変革し、デジタル社会に対応したデジタル・ガバメントの実現に協力しています。



平井卓也氏 IT政策担当大臣(2019年当時) 現デジタル改革担当大臣



自治体ピッチ 第一回開催の様子(2019年9月3日)

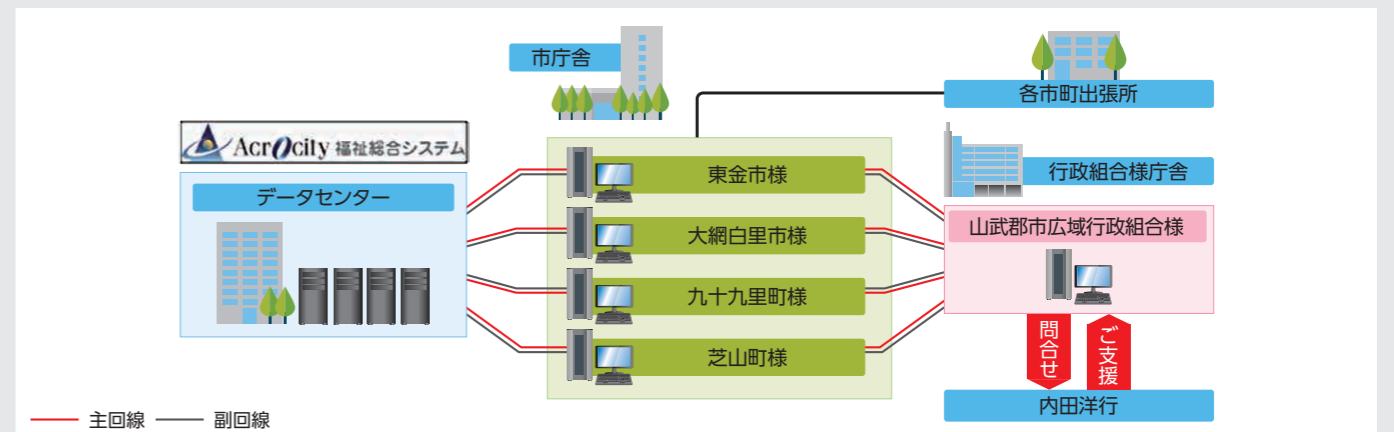
自治体クラウド導入

山武郡市広域行政組合様

「自治体クラウド」は、複数の地方自治体が業務システムをデータセンターに集約し、共同で利用することにより、経費削減や住民サービス向上、耐災害性強化を図ることを目的とした取組です。

千葉県山武郡市の市町が様々な業務を共同で処理し、広域で住民サービスを提供するために設立された山武郡市広域行政組合様では、圏域の電算業務のさらなる高度化・コスト削減を目指し、住民情報システムの自治体クラウド移行を決定しました。そのクラウド移行に際しては、参加する全自治体の一括同時移行方式を選定。一括同時移行はコスト削減効果が高い反面、仕様や工程を自治体間で統一する必要があるなど、課題も見られます。内田洋行は長年にわたる同組合や構成市町でのサポート経験に加え、クラウドサービスのノウハウにより、お客様とともにこれを乗り越えて円滑な移行を実現、さらに30%を超えるコスト削減効果が見込まれています。

自治体クラウドは「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」でも具体的な目標が示されるなど、国策として積極的に推し進められています。内田洋行では地方自治体のお客様とともに、自治体クラウドの実現に取り組んでいます。

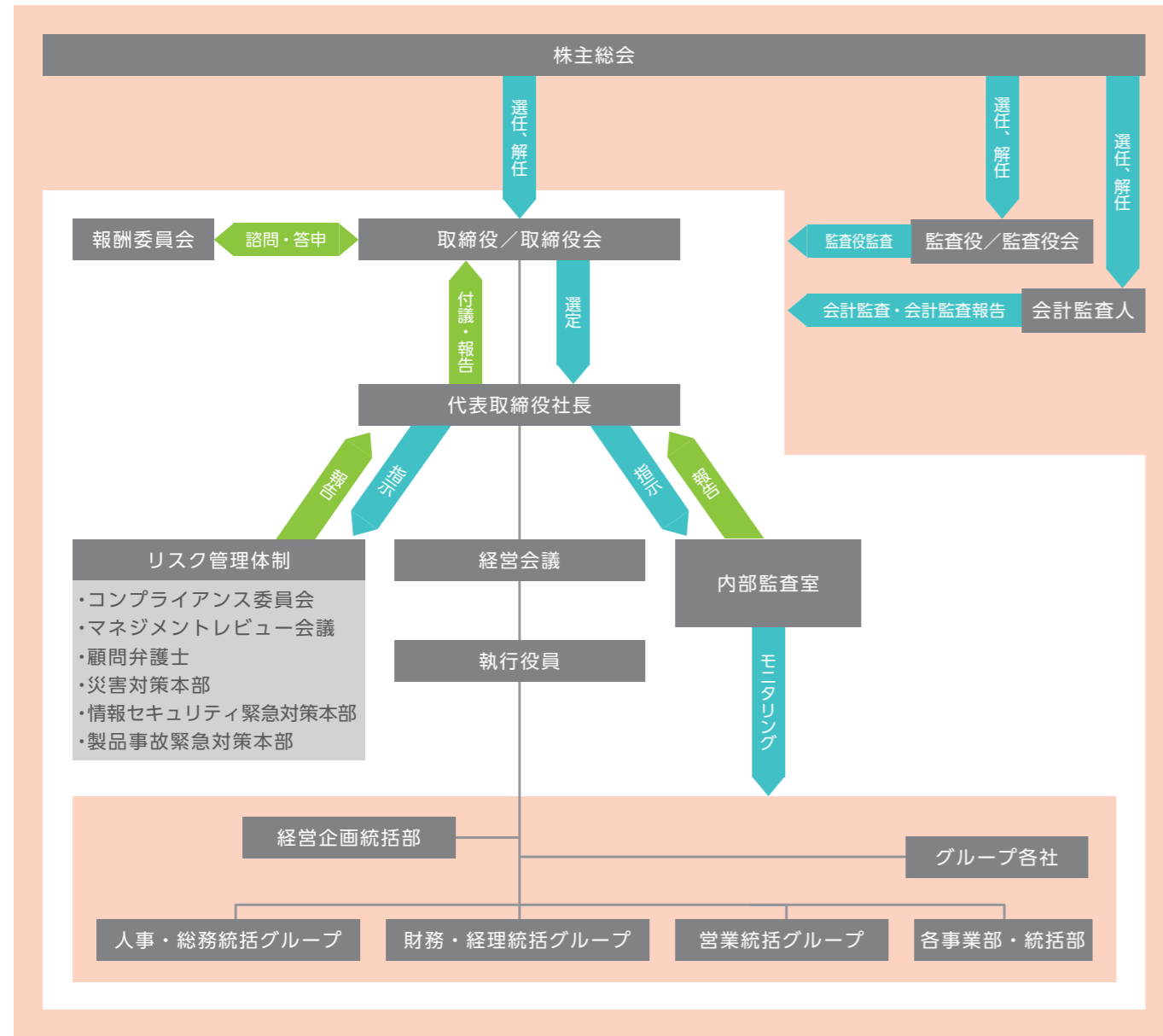


山武郡市広域行政組合様と構成市町(東金市様・大網白里市様・九十九里町様・芝山町様)の共同利用運用イメージ図

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、取締役9名で構成される取締役会では、独立社外取締役を3名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おり、監査役3名も出席し、取締役の職務執行の監査・監督を実施しています。また、執行役員制度や経営会議の設置による経営管理機能と業務執行機能の分離及び意思決定・施策実行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。

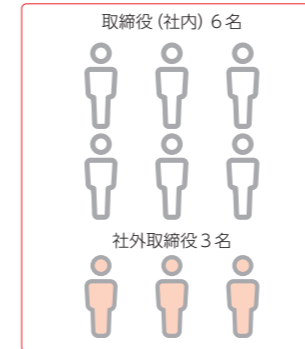
2. 取締役会/監査体制について

取締役会は、法令及び定款で定められた事項の他、経営方針や事業計画、投資計画等、取締役会規則に定め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、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。

取締役会の構成は、経営の基本の決定をはじめとする会社の業務執行に関する重要な意思決定を行い、また、業務執行全般を監督する責務を果たすために、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスと多様性を考慮したものとされており、規模についても、取締役会における適切な審議と効率性、また、執行の監督を行うために必要となる多様な人材のバランス等を勘案し、適正なものとしています。

取締役会の実効性に関しては、取締役会メンバー全員を対象に、取締役会の役割・責務、構成、運営等についてアンケートを実施し、その結果、取締役会は概ね適切に運営され実効性が確保されていると評価しています。

取締役会の構成 2019年度



2019年度の取締役会における主な検討事項

- (1) 経営方針
- (2) コーポレート・ガバナンス
- (3) 株主総会議案

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 |
| 82期(2019年度)取締役会議開催数 | 16回 |
| 82期(2019年度)監査役会議開催数 | 8回 |

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。

2020年7月期は、内田洋行及びグループ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した。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。加えて、日常的な業務のモニタリングに際しては、ITを活用した分析ツールを導入し運用状況の網羅的な把握に努めました。

これらの結果、2020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。

4. 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、取締役報酬のあり方について、役位・役割に応じた同規模同業他社水準等を参考に、その体系及び水準等を検討し、取締役会に答申しています。

5. 役員報酬について

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、原則として固定報酬(基本報酬)と業績に連動する譲渡制限付株式報酬で構成されています。固定報酬は、役位その他、個人の業績評価等を反映し、その額を決定しています。譲渡制限付株式報酬については、前事業年度までの業績水準の推移や過去の変動報酬額の支給実績割合などを参照し、その他定性的な情報および個人の業績評価等を反映し、決定します。

社外取締役の報酬は、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)のみとしています。

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、監査役の協議により個別の報酬額を決定しています。

なお、報酬総額の限度は、取締役の場合で、5億円及び譲渡制限付株式報酬に別枠で1億円、監査役については9千万円とする旨、株主総会にて決議いただいています。

(2019年度)

82期(2019年度)の取締役及び監査役に対する報酬等の内容

| 区分 | 人数 | 報酬等の総額 | 固定報酬 | 株式報酬 |
|--------------|--------|---------------------|---------------------|-------------|
| 取締役(うち社外取締役) | 9名(3名) | 187,851千円(18,150千円) | 144,795千円(18,150千円) | 43,056千円(-) |
| 監査役(うち社外監査役) | 4名(3名) | 53,160千円(35,940千円) | 53,160千円(35,940千円) | - (-) |

期末日現在の取締役は9名(うち社外取締役3名)、監査役は3名(うち社外監査役2名)です。

6. おもなステークホルダーとのかかわり

内田洋行グループは、お客様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いき、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) ・小中学校の休校措置に伴う学習コンテンツの一部無償提供を開始(2020年3月~8月末 全国約2,000校が活用) ・体感型ショールームの見学(全国5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 ・情報提供イベントの開催 大学ソリューションセミナー(延べ1,000人) ウチダオフィス新製品発表会 全国開催(延べ4,200人) UCHIDA ITフェア(延べ1,300人) オフィス移転セミナー・ウェビナー Microsoft365、Teamsウェビナー等 ・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 ・健康で安全な職場づくり 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/感染症対策/防災訓練等 ・働きやすい職場づくり 労使協議会/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 ・公正な評価・処遇 賃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/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"> ・定期株主総会 ・機関投資家向け決算説明会(年に2回) ・IR個別ミーティング99回 ・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"> ・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 ・内田陽光会(2020年) ・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(2019年・2020年web版) |
| 地域社会 | <ul style="list-style-type: none"> ・NPO法人への協力支援 ・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 ・地方自治体の公共図書館の運営支援 ・車いすラプビーのオフィシャルスポンサー(2020年) ・教材に発明者考案制度を採用 ・林野庁わたしの美しの森フォトコンテスト「内田洋行賞」の設定(2019年) |
| 官公庁・自治体 | <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 ・自治体との包括連携協定 ・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 【自社での自治体イベント開催・ウェビナー支援】 ・自治体ピッチ2019/2020計6回 内閣官房情報通信技術(IT)総合戦略室(2019年・2020年) ・Govetech Conference Japan 経済産業省(2019年) ・AI Quest開校式 経済産業省商務情報政策局(2019年) ・三市長会実務者勉強会(指定都市・中核市・施行時特別市長会)(2020年) ・林野庁「わたしの美しの森フォトコンテスト」協賛、授賞式の開催(内田洋行オフィス)(2020年) |
| 大学・研究機関との共同研究 | <ul style="list-style-type: none"> <中央省庁> ・全国学力・学習状況調査を実施するための委託事業(2020年) ・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(2017年~2019年) ・遠隔教育システム導入実証研究事業(2018年~) ・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~) ・先端技術の効果的な活用に関する実証(2019年~) <その他> ・出前授業や企業協力講座への講師派遣 ・学力調査分析ワークショップの実施 ・東京大学や京都大学との共同研究(2019年~) |

7. リスクマネジメント

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。

◆ 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

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」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。

◆ 安否確認システムの活用

安否確認システムによって、2019年度は大地震発生を想定した安否確認訓練を5回実施しました。2019年10月の台風19号の際には、実際に安否確認システムによって、従業員の所在や状況を把握することに活用しました。

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。

■ 令和二年度株主・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(対面・web)：面談30回、電話会議・Web会議69回=計99回(2019年7月20日~2020年7月20日)

※緊急事態宣言下でも実施。



機関投資家向けIR説明会(2020年9月11日開催)

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、各種障害、趣味、学歴等に基づく非合理的な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います。

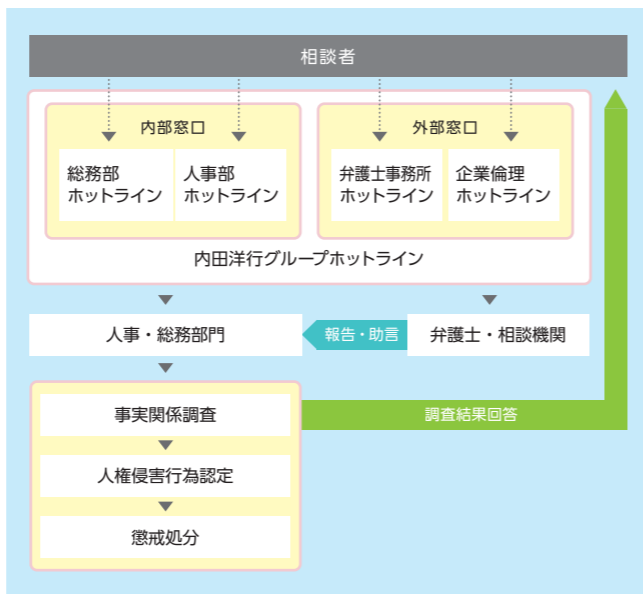
◆ ハラスメント研修

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回行っています。

◆ 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。

● 相談窓口の流れ



海外の雇用状況について

内田洋行グループでは海外拠点5つを保有し、適切な労働管理を行っています。内田洋行グローバルリミテッド(ドイツ、香港)、ウチダ・オブ・アメリカCorp(米国)、内田洋行オフィス設備(上海)の営業拠点のほか、マレーシアに生産拠点としてウチダエムケー SDN.BHD.があります。マレーシアでは日本顧客向けの製品調達と新興国向けの開発を行っています。

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、国籍等が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、年に一度社内にてアニュアルランチやアニュアルディナー(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。

※2019年12月にアニュアルディナーを開催し、社員や家族が参加して食事やカラオケ大会などを楽しみ、親睦を深めました。

※コロナ禍によるマレーシア国内ロックダウン中やその解除後においても、現地社員や海外労働者に対して、人員整理や削減、給与カットなどは行わず、安定して雇用を継続しています。

労使関係

内田洋行と内田洋行の労働組合は、「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、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、建設的な協議・交渉を行い、良好な関係を築いています。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。

「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」ことを労働協約に明記し、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。

「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・各支店長および部門長が出席)等。

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。

● 人材関連データ 内田洋行

※各期7月20日現在

| | 80期(2017年度) | | | 81期(2018年度) | | | 82期(2019年度) | | | |
|-------------|-------------|---------|--------|-------------|---------|--------|-------------|--------|--------|---------|
| | 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 | 1,074名 | 255名 | 1,329名 | 1,058名 | 266名 | 1,324名 | 1,045名 | 276名 | 1,321名 |
| | 正社員(社内)*1 | 886名 | 172名 | 1,058名 | 886名 | 182名 | 1,068名 | 888名 | 189名 | 1,077名 |
| | 定年後の再雇用社員 | 79名 | 1名 | 80名 | 102名 | 1名 | 103名 | 103名 | 2名 | 105名 |
| | その他の有期雇用社員 | 21名 | 3名 | 24名 | 19名 | 6名 | 25名 | 23名 | 7名 | 30名 |
| | パート・アルバイト | 3名 | 25名 | 28名 | 3名 | 31名 | 34名 | 1名 | 28名 | 29名 |
| 派遣社員等 | 6名 | 32名 | 38名 | 7名 | 32名 | 39名 | 8名 | 32名 | 40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 | 45歳0ヶ月 | 32歳8ヶ月 | 42歳11ヶ月 |
| | 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 | 21年1ヶ月 | 9年0ヶ月 | 19年0ヶ月 |
| | 平均年収 | — | — | 6,906千円 | — | — | 6,845千円 | — | — | 7,286千円 |
| | 年間所定内労働時間*3 | — | — | 1837.5 | — | — | 1830.0 | — | — | 1807.5 |
| | 平均所定外労働時間*3 | — | — | 181.1 | — | — | 180.9 | — | — | 202.04 |
| 採用 | 新卒採用 | 33名 | 26名 | 59名 | 36名 | 23名 | 59名 | 35名 | 24名 | 59名 |
| | 新卒以外の採用*4 | 2名 | 3名 | 5名 | 10名 | 5名 | 15名 | 2名 | 2名 | 4名 |
| | 定年後再雇用*5 | 40名 | 2名 | 42名 | 33名 | — | 33名 | 23名 | 2名 | 25名 |
| | 定年後再雇用率 | 93.0% | 66.7% | 91.3% | 94.3% | — | 94.3% | 82.1% | 100% | 83.3% |
| 離職 | 定年退職 | 43名 | 3名 | 46名 | 35名 | — | 35名 | 28名 | 2名 | 30名 |
| | 自己都合退職*6 | 21名 | 4名 | 25名 | 16名 | 14名 | 30名 | 22名 | 12名 | 34名 |
| | その他*7 | 10名 | 3名 | 13名 | 15名 | — | 15名 | 12名 | 1名 | 13名 |
| 離職率(自己都合)*8 | — | — | 1.8% | — | — | 2.1% | — | — | 2.3% | |

※1 グループ会社等への出向者を除く正社員の数 ※2 正社員(社内)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数

※4 有期雇用者(パート・アルバイトを除く)を含む ※5 グループ会社等への転籍を含む ※6 有期雇用者(パート・アルバイトを除く)を含む

※7 有期雇用者の契約期間満了による退職を含む ※8 自己都合退職者数 / 前期末の正社員数 + その他の有期雇用社員数

● 人材関連データ 内田洋行グループ

※各期7月20日現在

| | 81期(2018年度) | | | 82期(2019年度) | | | |
|-------|-------------|--------|--------|-------------|--------|---------|---------|
| | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | |
| 社員の状況 | 正社員 | 2,407名 | 762名 | 3,169名 | 2,399名 | 785名 | 3,184名 |
| | 定年後の再雇用社員 | 195名 | 6名 | 201名 | 221名 | 13名 | 234名 |
| | その他の有期雇用社員 | 42名 | 43名 | 85名 | 106名 | 57名 | 163名 |
| 社員データ | 平均年齢 | 44歳6ヶ月 | 37歳4ヶ月 | 42歳10ヶ月 | 44歳7ヶ月 | 37歳5ヶ月 | 42歳9ヶ月 |
| | 平均勤続年数 | 18年4ヶ月 | 11年7ヶ月 | 16年10ヶ月 | 18年6ヶ月 | 11年10ヶ月 | 16年10ヶ月 |

※9 正社員の数

内田洋行を含む国内の連結会社15社

内田洋行を含む国内・海外の連結会社17社

● 初任給(新卒採用者 男女とも同額)

| | 80期(2017年度) | 81期(2018年度) | 82期(2019年度) |
|------|-------------|-------------|-------------|
| | 月給 | 月給 | 月給 |
| 大学卒 | 217,000円 | 220,000円 | 225,000円 |
| 大学院卒 | 230,000円 | 233,100円 | 238,200円 |

◆ 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。

● 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)

| | 80期(2017年度) | 81期(2018年度) | 82期(2019年度) |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| 年間所定内労働時間 | 1837.5時間 | 1830.0時間 | 1807.5時間 |
| 所定外労働時間(平均) | 181.1時間 | 180.9時間 | 202.0時間 |
| 年次有給休暇取得日数(平均) | 10.0日 | 9.9日 | 10.3日 |
| | 75.2時間 | 74.6時間 | 77.2時間 |
| 総実労働時間 | 1943.4時間 | 1936.3時間 | 1932.3時間 |

※各年期間は1月21日～1月20日

2. 人材育成

◆ 基本的な考え方

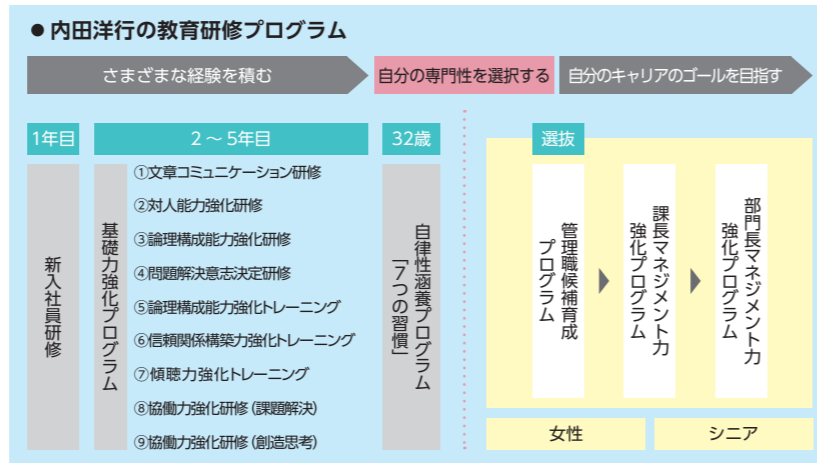
「21世紀を生きるに相応しい思考・行動様式を持ち、主体的にキャリアを切り拓くウチダパーソン」の育成を掲げ、基本的なビジネススキルの向上だけでなく、ビジネスパーソンとして「自律性」「社会性」「倫理性」について考え、意欲の向上と成長につなげています。

◆ 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) 多様な人材(女性・シニア)



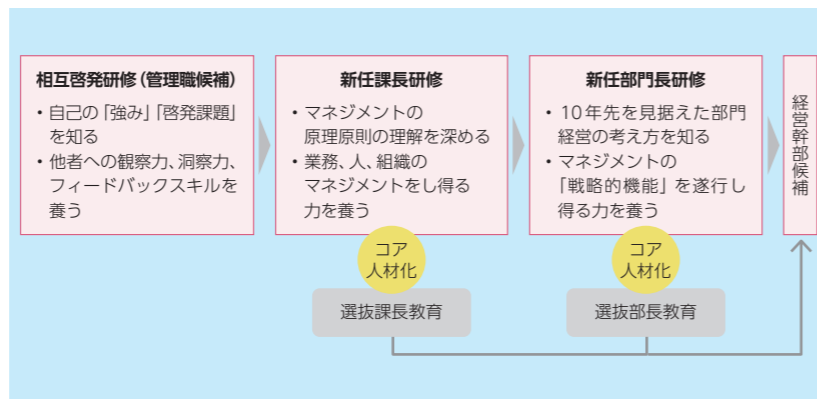
◆ 人材育成プログラム

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おります。

| 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 | 2019年度 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 38名 | 52名 | 95名 | 149名 | 205名 | 230名 | 264名 |

※当該年度時点で「基礎力強化プログラム」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。基礎力強化プログラムを受講済みの社員は年々増加してきております。

企業理念に基づき、コーポレートビジョンの達成に向けて、社会に貢献し続ける企業であるために、経営人材の育成に力を入れています。10年後の当社の経営およびマネジメントを担う「コア人材」の育成を目指し、選抜型研修を実施しています。管理職候補、新任管理職向けの研修を経て、次代の経営を担う選抜課長、選抜部門長には、経営人材に求められる視座、視野、見識、胆識を涵養しています。



効果的なオンライン研修への取り組み

新型コロナウイルスが収束に至らない状況下でも「人材育成」を止めないよう、週5日、約1ヵ月間の新人研修プログラムは、「完全オンライン実施」といたしました。少人数によるワークショップスタイルの導入により、オンラインでのメリットを最大限に生かし、対面式と同様の学習効果を上げることができました。

◆ 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けるように、2004年度より「e-ラーニング」による教育を実施しています。

◆ 社員の研修費用

| 年間教育投資額 | (千円) | | |
|--------------|---------|---------|---------|
| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
| 全社員の研修費用 | 148,232 | 143,985 | 140,108 |
| 社員一人当たりの研修費用 | 112 | 109 | 106 |

※一人当たり=全社員の費用/正社員数

◆ 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 | 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) | 16名 | 情報セキュリティマネジメント | 39名 |
| プロジェクトマネージャ | 10名 | ITパスポート試験 | 240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 | 初級システムアドミニストレータ | 155名 |
| データベーススペシャリスト | 11名 | MCP(マイクロソフト認定プロフェッショナル) | 209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) | 43名 | MCTS(マイクロソフト認定テクノロジー スペシャリスト) | 29名 |
| ITサービスマネージャ | 3名 | MCSE(マイクロソフト認定ソリューション エキスパート) | 25名 |
| システム監査技術者 | 9名 | ORACLE MASTER Silver Database | 13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) | 110名 | ORACLE MASTER Silver PL / SQL | 5名 |
| PMP | 15名 | Cisco CCDA (Cisco Certified Associate) | 2名 |
| Cisco CCNP (Cisco Certified Network Professional) | 3名 | Cisco CCNA (Cisco Certified Network Associate) | 22名 |
| ITコーディネーター | 13名 | CompTIA Security+ | 17名 |
| MCSA(マイクロソフト認定システム アドミニストレータ) | 17名 | CompTIA Server+ | 29名 |
| CompTIA (Cloud+, CTT+, Project+) | 20名 | VCP(Vmware) | 37名 |
| ITストラテジスト | 3名 | クラウドコンピューティング検定 | 1名 |
| 基本情報技術者(第2種情報処理技術者含む) | 278名 | | |

※2020年7月20日現在

◆ Microsoft MVP Award 2020-2021

米Microsoft Corporationが主催するMicrosoft MVPアワードは、多様なプラットフォームや製品、ソリューションを駆使して問題解決を行うための深く実用的な知識を有し、熱意をもってその知識をコミュニティと共有することで積極的に他の技術者やユーザーをサポートしている専門家個人に対して贈られる賞です。全世界で約3,000名、日本国内では約180名の受賞者がいます。



Office Apps & Services
7年連続受賞
内田洋行
太田浩史



Office Development
初受賞
内田洋行ITソリューションズ
大川貴志

3. ダイバーシティの取組み

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の推進に取り組んでいます。

◆ 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。

「女性活躍推進に関する行動計画」に従い、新卒採用における女性比率の引き上げ、管理職や責任ある立場への登用と育成を進めるほか、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定等、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。

女性活躍推進に関する行動計画

1. 計画期間
2020(令和2)年4月1日～2022(令和4)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。
数値目標:10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性の継続雇用割合を男性の継続雇用割合の8割以上とする。
(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2016年4月1日に定めた時点から倍増する。
4. 取組内容
(1)女性社員のキャリア意識の醸成
(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
(3)ワークライフ両立支援の拡充
(4)女性社員の積極的登用

「えるぼし」の認定

キャリアを中断することなく安心して働き続けられるよう、法定を超え最長で「子が3歳になるまで」の育児休業や、「保活コンシェルジュ」(保育所入所支援)の導入、復職後の柔軟な勤務形態等、各種制度の充実と環境整備に努めています。

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。



「くるみん」の認定

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「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。(2019年度の男性の育児休業取得は2名、取得率は15.4%)

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。



◆ 女性社員の状況

● 全社員と管理職・役職者の男女別人数 内田洋行

| | 80期(2017年度) | | | 81期(2018年度) | | | 82期(2019年度) | | |
|-------------|-------------|------|-------|-------------|------|-------|-------------|------|-------|
| | 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% | 1,045名 | 276名 | 20.9% |
| 管理職 | 321名 | 11名 | 3.3% | 309名 | 11名 | 3.4% | 295名 | 13名 | 4.2% |
| 役職者(係長相当以上) | 335名 | 12名 | 3.5% | 322名 | 12名 | 3.6% | 309名 | 14名 | 4.3% |

※人数は正社員+関係会社等への出向者

● 全社員と管理職・役職者の男女別人数 内田洋行グループ

| | 81期(2018年度) | | | 82期(2019年度) | | |
|-------------|--------------------|------|-------|---------------------------------------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 女性比率 | 男性 | 女性 | 女性比率 |
| 全社員 | 2,368名 | 735名 | 23.7% | 2,399名 | 785名 | 24.7% |
| 管理職 | 527名 | 35名 | 6.2% | 624名 | 53名 | 7.8% |
| 役職者(係長相当以上) | 842名 | 82名 | 8.9% | 823名 | 88名 | 9.7% |
| | ※内田洋行を含む国内の連結会社15社 | | | ※内田洋行を含む国内・海外の連結会社17社 ※管理職は課長級相当以上 | | |

● 新卒採用

2020年7月20日現在

| | 内田洋行 | | | 内田洋行グループ | | |
|-------|-----------------------|-----|-----|----------|-----|------|
| | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 |
| 2017年 | 33名 | 26名 | 59名 | — | — | — |
| 2018年 | 36名 | 23名 | 59名 | 65名 | 44名 | 109名 |
| 2019年 | 35名 | 24名 | 59名 | 67名 | 63名 | 130名 |
| | ※内田洋行を含む国内・海外の連結会社17社 | | | | | |

● 内田洋行 育児休業取得率

| | 80期(2017年度) | | 81期(2018年度) | | 82期(2019年度) | |
|---------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 育児休業取得率 | 7.7% | 100% | 0% | 100% | 15.4% | 100% |

※育児休業取得率は同年度の休業取得者数/子どもが生まれた社員数

● 内田洋行 育児休業の復職率および復職後1年の定着率

| | |
|----------------|----------|
| 育児休業の復職率 | 男女とも100% |
| 育児休業の復職後1年の定着率 | 男女とも100% |

● 子育て等との両立支援に関する主な制度

| | | |
|----------|-------------------|---|
| 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、出社・退社時刻を可変に出来る制度 |
| | 保存有給休暇に依りて利用できる制度 | 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 |
| 育児 | 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) |
| | 保活コンサルシユ | 保育所探しのサポートサービス(法人契約) |
| | 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、出社・退社時刻を可変に出来る制度 |
| 介護 | 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 |
| その他(全社員) | 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 |
| | 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 |
| | 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。 |

● 利用状況 内田洋行

※は内田洋行にて法定を超える制度。

各期7月20日現在

| | 80期(2017年度) | | | 81期(2018年度) | | | 82期(2019年度) | | |
|------------|-------------|-----|------|-------------|-----|------|-------------|-----|------|
| | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 |
| ※育児休業 | 1名 | 9名 | 10名 | 1名 | 12名 | 13名 | 2名 | 7名 | 9名 |
| ※育児短時間勤務 | — | 21名 | 21名 | — | 21名 | 21名 | 1名 | 23名 | 24名 |
| 子の看護休暇 | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| ※配偶者の出産時休暇 | 8名 | — | 8名 | 11名 | — | 11名 | 5名 | — | 5名 |
| 介護休業 | — | — | — | — | — | — | 1名 | — | 1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 | 17名 | 9名 | 26名 |
| ※保存有給休暇 | 13名 | 21名 | 34名 | 15名 | 15名 | 30名 | 17名 | 15名 | 32名 |
| ※リフレッシュ休暇 | 80名 | 8名 | 88名 | 83名 | 10名 | 93名 | 42名 | 6名 | 48名 |
| 合計 | 110名 | 68名 | 178名 | 121名 | 67名 | 188名 | 85名 | 61名 | 146名 |

※2019年度リフレッシュ休暇は新型コロナウイルス感染症予防の為、利用期間を1年延長した。

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

2020(令和2)年4月1日～2022(令和4)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%以上にすること

目標2: 制度利用に際して、運用面での支援を強化する。

- 2020年4月～・管理職の理解促進に向けた啓蒙活動
- 2020年4月～・復職者ネットワーキングの実施
- 2020年4月～・その他両立支援に資する制度の見直し

目標3: 所定外労働の削減に向けた対策を実施する。

- 2020年4月～・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

◆ シニア社員の活躍推進

シニア社員の活躍推進の必要性は今後さらに高まるものと認識しています。

60歳の定年退職後も長年の経験の中で培われた豊富な知識・技能やお客様との信頼関係を活かして引き続き重要な戦力として活躍できるよう、処遇制度の適用範囲の拡大等環境の整備を行っています。

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(55歳時)を開催し、再雇用後のキャリアを積極的に捉える為の意識づけを図っています。現在、8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。

◆ 障がい者雇用

適材適所の考え方のもと、それぞれの社員が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、2020年6月1日現在で1.78%であり、法定雇用率2.2%に対し、充足に至りませんでした。引き続き積極的に採用活動を行っていきとともに、正社員登用制度を整備するなど、定着支援やさらなる就業環境の整備に取り組んでいます。

過去3年間の障がい者雇用率

各期6月1日現在

| | 障がい者雇用率 |
|-------------|---------|
| 80期(2017年度) | 2.02% |
| 81期(2018年度) | 2.06% |
| 82期(2019年度) | 1.78% |

◆ 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655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。

本年は新型コロナウイルス感染防止の観点より、初のオンライン実習を取り入れて1週間の開催といたしました。参加学生の皆さんには世の中で急速する「新しい働き方」や「新しい学び方」とそれらに関わる当社の事業について学び、考える職業体験の場を提供しました。

● 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 | 2020年 |
| 31名 | 35名 | 35名 | 36名 | 33名 | 26名 | 32名 | 47名 | 10名 |



4.安全で健康な職場づくり

◆安全な職場づくり

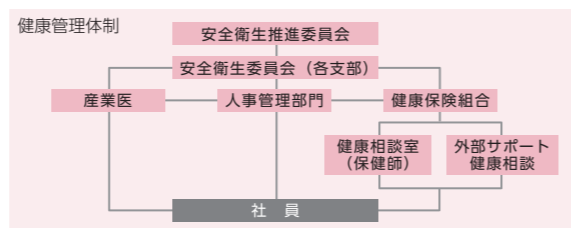
内田洋行では、労働基準法、労働安全衛生法に則り、社員の安全を確保するとともに、より快適な労働環境を整備するため、4支部6事業所で安全衛生管理体制を敷いています。会社側と社員双方の委員で構成される「安全衛生委員会」を毎月1回

開催し、各事業所における労働時間の把握と適正化、労災・自動車事故の撲滅や健康診断実施義務の履行、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り組みでも考えています。産業医・内田洋行健康保険組合と緊密に連携し、より健康的で働きやすい職場づくりを推進しています。

年1回の健康診断（法定検診・人間ドック・生活習慣病検診）、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、様々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（法定を上回る独自の基準で実施）、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年度の受検率はグループ全体で93%でした。

2.病気の治療と仕事の両立支援

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するための「休職制度」や、復職後の柔軟な勤務制度の適用（短時間勤務・時差出勤・フレックスタイム制度等）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。

3.健康増進・生活習慣病予防

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・重症化の予防」を目的に、レセプトや健診結果等のデータを有効に活用しています。

2019年度は、健康増進プログラムとしてオンライン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のメニューを設け、グループ全体で健康増進に取り組んでいます。

●特定保健指導の実施率

※被保険者・被扶養者含む

| | 内田洋行 | 内田洋行グループ |
|-------|-------|----------|
| 2017年 | 34.0% | 25.2% |
| 2018年 | 35.9% | 34.7% |
| 2019年 | 67.0% | 61.2% |

参考：全健康保険組合の平均は21.8%（2017年度）

●取組みの成果

※被保険者のみ

| | 内田洋行 | | | 内田洋行グループ | | |
|------------------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|
| | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
| 喫煙率 | 24.3% | 23.8% | 22.6% | 30.0% | 26.1% | 24.9% |
| 運動習慣比率 | 20.0% | 21.2% | 22.2% | 20.1% | 19.0% | 19.2% |
| 睡眠で十分な休養が取れている割合 | 60.4% | 61.3% | 63.7% | 58.0% | 59.6% | 61.4% |

4.「UCHIDA健康会議」(コラボヘルスの推進)

内田洋行グループ各社の管理部門責任者・担当者が出席する「UCHIDA健康会議」を毎年開催し、健康経営の取組み状況の確認・共有・知識習得に取り組んでいます。

5.感染症予防

インフルエンザの予防接種を社内にて実施しています。

6.内田洋行グループ 健康優良企業認定

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 大規模法人1社、中小規模法人2社



2019年度UCHIDA健康会議

新型コロナウイルスの感染拡大防止策の実施

◆お客様に対して

新型コロナウイルス感染症に対しては、お客様、お取引先様、社員、地域の皆様の健康と安全を最優先とし、グループ全体で社内外への感染拡大防止に取り組むつ、企業、公共機関、学校のお客様に対して、事業支援やICT環境の維持、休校支援等を実施し、お客様の事業継続に貢献しています。

◆従業員に対して

社内での取組みとしては、感染予防・拡大防止にむけた基本動作の周知徹底はもとより、通勤時の感染回避やオフィス内の3密回避を目的に、派遣社員等を含む全社員を対象とした、時差出勤・シフト勤務の実施ほか、子供の休校対応（特別有給休暇制度の措置）等、社員とその家族の安全確保に努めています。

緊急事態宣言下においては、リモートワークの為にIT環境を整備し、可能な限り在宅勤務またはシフト勤務に移行。これにより事業所の在席率が概ね30%前後に抑制いたしました。

また、新卒採用・社内研修においてはライブ配信やオンラインのコミュニケーションツールを有効活用し、人材の確保と学びの場の提供を継続しています。

1.感染予防と拡大防止策の徹底

- ・うがい手洗い、咳エチケット、マスクの着用・手指消毒・換気・3密回避等の周知
- ・体調不良者の出社禁止（特別有給休暇の付与措置）
- ・国内外への出張、会議、イベント、研修の中止・延期・オンライン実施への切替え
- ・社内感染者発生時の対応ルール、連絡体制の周知
- ・アルコール消毒液、アクリル板パネル（パーテーション）の設置
- ・在宅勤務、時差出勤、シフト勤務の実施
- ・IT環境の整備（ノートPC、スマートフォン、WiFiルーター等の配布・VPN環境の拡充）
- ・社員向け「新型コロナウイルス対応共有サイト」を開設

2.その他措置

- ・妊婦や基礎疾患を有する社員への配慮（特別有給休暇付与）
- ・子供の休校対応（特別有給休暇付与）
- ・海外駐在者の一時帰国対応、救援物資（マスクほか衛生用品）の送付

3.グループ会社との連携

- ・内田洋行グループ会社の個社の対応状況の共有
- ・社内外発信情報の共有ならびに感染者発生時の連携

4.その他

新卒採用：ライブ配信による会社説明会、オンライン面接の実施

※緊急事態宣言解除後、対面による選考の際は、会場内の清浄、室内の換気、手指消毒液・アクリルパネルの設置、来場者の体調チェックを実施。

研修：新入社員研修ほか研修全般をオンラインで実施

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。

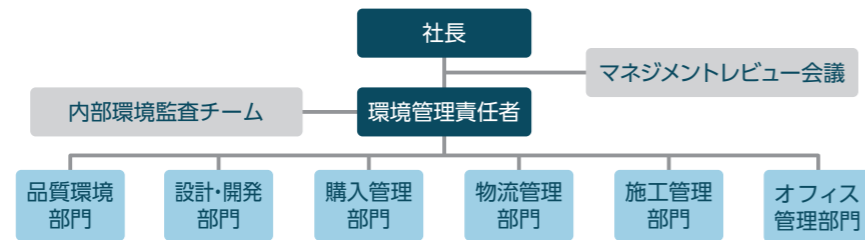
基本方針

- 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仕組みを構築し、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 株式会社内田洋行
更新日 2016年9月27日 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 | 2020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 1,709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-20010009A
初回登録 1999年7月26日 有効期限 2023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
※ 2020年7月20日現在

2020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. サプライチェーンでの環境負荷低減

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☆☆☆☆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。

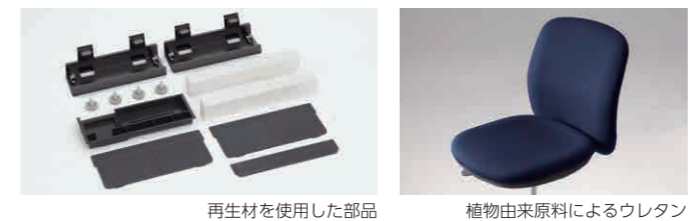
2. 環境に配慮したものづくり

製造段階から使用後のリサイクルまで製品ライフサイクルを考慮した製品アセスメントに基づいた製品開発を行い、地球環境保全に貢献しています。

◆ 再生材の利用

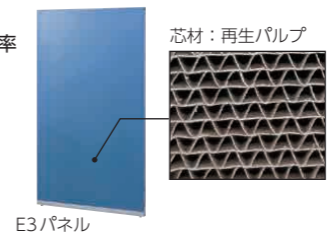
1. 再生プラスチックやバイオマスプラスチック材の使用

・プラスチック部品は再生材が10%以上使用されています。
・ウレタンクッション材料に植物由来原料を25%使用しています。



2. 再生パルプ材の使用

・ペーパーハニカム材は古紙パルプ配合率が50%以上のものを使用しています。



◆ リサイクル配慮設計

1. 分離や分解が容易な製品設計

・一般的な工具で材料別に分解が可能です。



2. 再生資源として利用がしやすい材料表示

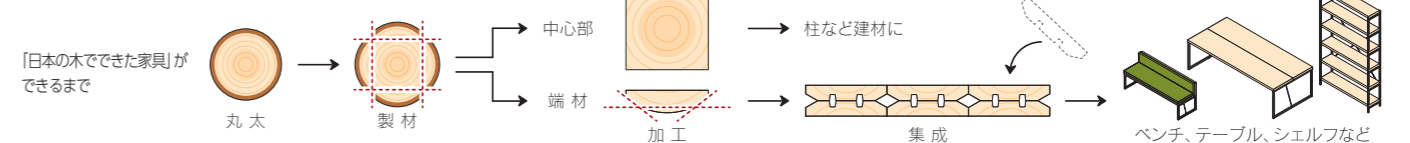
・合成樹脂部品に材料表示を行っています。



◆ 国産木材の積極活用

1. 森林保全や大気中の二酸化炭素削減への貢献

間伐材や端材などの再生資源の活用



3. 製造工程での取り組み

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

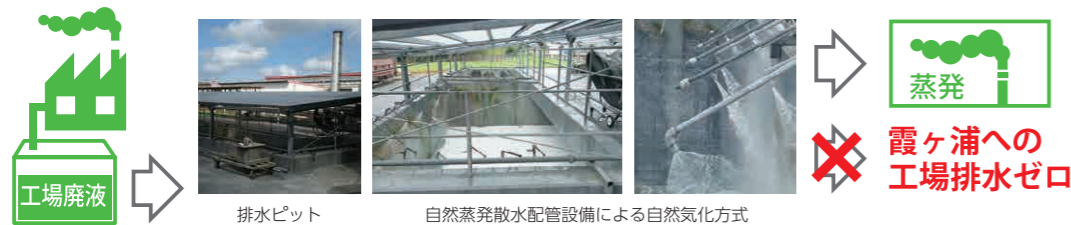
塗装を有機溶剤が含まれない粉体塗料に移行しています。粉体塗料は成分中に有機溶剤を含んでいないため、塗膜硬化時に溶剤が揮発して大気を汚染することはありません。

◆ 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。この取り組みにより、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稼働を停止しました。現在、最終的な工業排水は、水性塗装から粉体塗装への切り替えを機にほぼ0に近づけ、排水ピット内の自然気化で「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。



◆ 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装ラインを使用。粉体塗装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います。

4. 物流での取り組み

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、従来の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）が大幅に少ない低燃費かつ低排出ガス認定自動車の導入を進めています。2020年7月20日現在、低公害車は36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。2019年8月～2020年7月までの鉄道貨物利用は530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。

気候変動への取り組み

1. 内田洋行グループのCO₂



2. 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 2019年7月21日～2020年7月20日

INPUT

■ エネルギー

| | 単位 | 合計 | オフィス | 物流 | 製造 (国内) | 製造 (海外) |
|--------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| エネルギー合計 | GJ | 132,499 | 41,957 | 21,067 | 69,475 | 7,281 |
| 購入電力 | kWh | 9,626,888 | 3,666,582 | 1,100,883 | 4,859,423 | 599,651 |
| 灯油 | kl | 10.4 | — | — | 10.4 | — |
| A重油 | kl | 2.9 | — | — | 2.9 | — |
| 都市ガス | Nm ³ | 4,012 | 2,988 | — | 1,024 | — |
| 液化天然ガス (LNG) | Nm ³ | — | — | — | — | 15,674 |
| 液化石油ガス (LPG) | t | 405.64 | — | 0.002 | 405.64 | — |
| 車両ガソリン | kl | 221.8 | 174.5 | 24.0 | 23.3 | 21.6 |
| 車両軽油 | kl | 254.3 | — | 251.8 | 2.5 | — |

■ 水資源投入量、用紙使用量

| | 単位 | 合計 | オフィス | 物流 | 製造 (国内) | 製造 (海外) |
|--------|----------------|--------|-------|-------|---------|---------|
| 水資源投入量 | m ³ | 50,854 | 9,983 | 1,270 | 39,601 | 6,126 |
| 用紙使用量 | t | 46.6 | 29.7 | 11.5 | 5.4 | 0.2 |

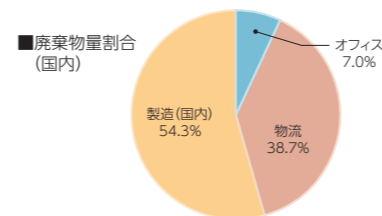
OUTPUT

■ 廃棄物

| | 単位 | 合計 | オフィス | 物流 | 製造 (国内) | 製造 (海外) |
|----------|----|-------|-------|-------|---------|---------|
| 廃棄物等総排出量 | t | 2,058 | 144 | 796 | 1,118 | 23.7 |
| リサイクル量 | t | 1,716 | 88 | 633 | 995 | 23.7 |
| リサイクル率 | % | 83.4% | 61.1% | 79.6% | 89.0% | 100.0% |

■ CO₂排出量

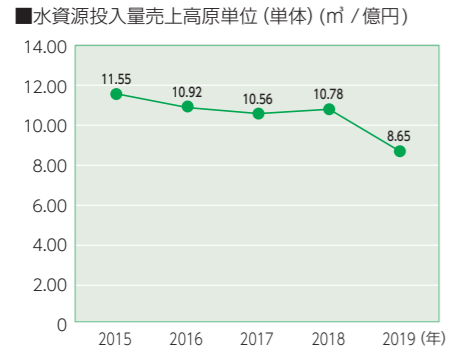
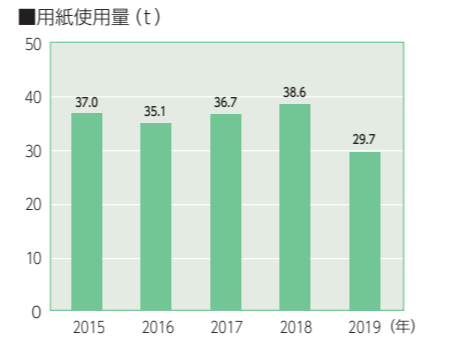
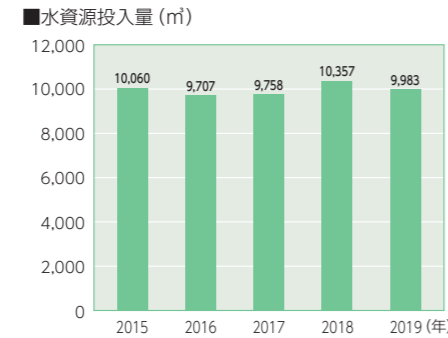
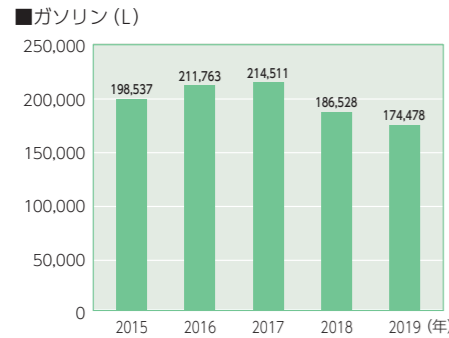
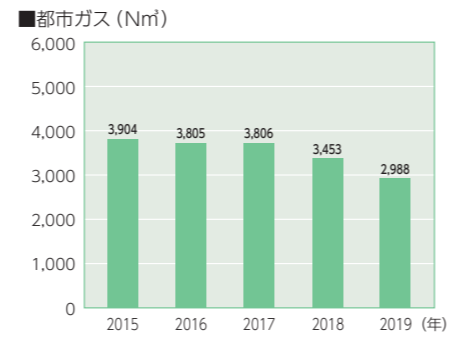
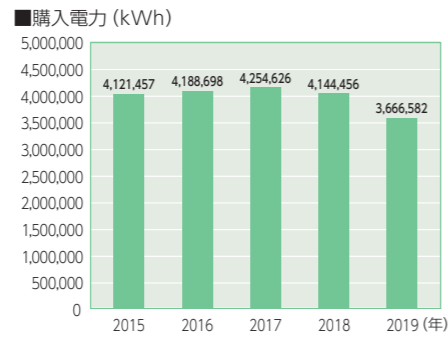
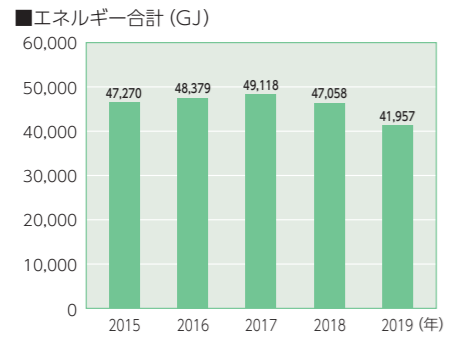
| | 単位 | 合計 | オフィス | 物流 | 製造 (国内) |
|---------------------|-------------------|-------|-------|-------|---------|
| CO ₂ 排出量 | t-CO ₂ | 6,985 | 2,158 | 1,209 | 3,618 |



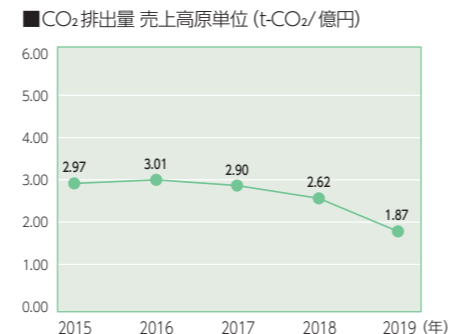
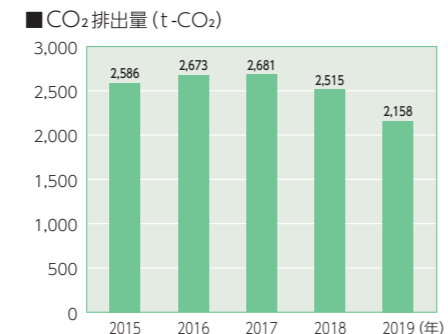
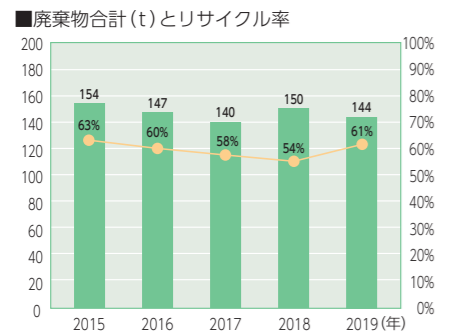
- 算出方法 環境省「温室効果ガス排出量の算定・報告マニュアル Ver4.6」(2020年6月公表)を参考にしました。
 ※製造(海外)CO₂排出量は、単位発熱量と排出係数が不明のため算出していません。

3. 内田洋行オフィス(単体)の環境負荷の推移

INPUT



OUTPUT



4. 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、2019年の年間発電量は、60,856kWh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20.3t-CO₂/年となります。

◆太陽光発電システムの導入(四国メーカー株式会社)

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。

◆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の削減となります。この電力量を二酸化炭素削減量に換算すると、約54t-CO₂/年となります。

2020年2月、倉庫の天井照明を水銀灯照明からLED照明に変更しました。LED化により、年間使用電力量83,340kWhの削減となります。二酸化炭素削減量に換算すると、約57t-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。

5. 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。

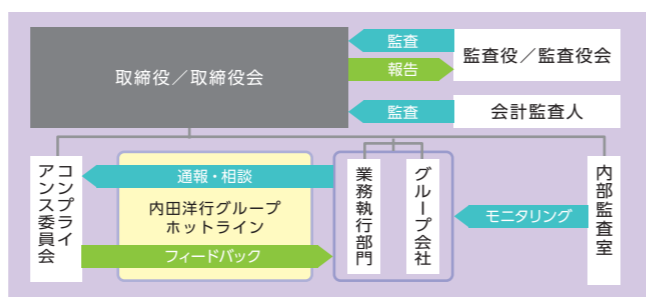
◆太陽光発電システムの導入(株式会社陽光)

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、2019年の年間発電量は274,708kWh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151.9t-CO₂/年となります。

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。



コンプライアンス体制図

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(2020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イ(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(私の行動・意識とコンプライアンス)、内田洋行グループの営業部門向けの講義形式の研修(改正民法の概要と契約実務上の対応)、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。

| 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 | 2019年12月～2020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 | 2,926名 |

3. 贈収賄防止に向けた基本的な考え方およびその整備状況

内田洋行グループの役員・社員は、賄賂・利益供与や違法な政治献金はもとより、政治・行政との癒着というような誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係づくりに努めます。

この基本方針は「内田洋行グループ行動規範」に明記したうえで、研修をとおして認識を高めています。



内田洋行グループ行動規範

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。

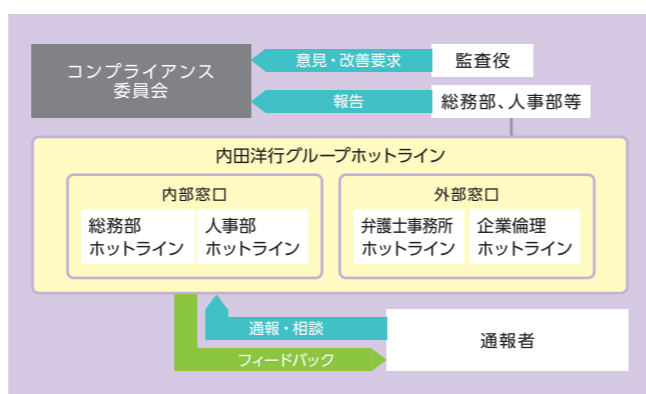


独占禁止法遵守ハンドブック

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。

通報の実績としては、ハラスメント案件をはじめ、第80期～第82期の3年間で、9件の通報があり、案件毎に必要な対応を行い、通報者にフィードバックしています。



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および調査活動を実施しています。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、全社員向けのコンプライアンスe-ラーニング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。

◆ 本田技研工業株式会社様との協業 抗ウイルス生地の椅子を商品化

内田洋行知財課では、他社の知的財産部門とも知的財産に関する法改正や知財部門の業務等に関する意見交換を積極的に実施しており、独自のネットワーキング活動にも努めております。こういったネットワーキング活動がご縁で、2019年より本田技研工業株式会社様と協業し、同社の「N-BOX」「N-WGN」の自動車向けに開発された「アレルクリーンプラス」※の生地を内田洋行のオフィスチェア、ミーティングチェアに採用し発売いたしました。製品開発に資する活動にも注力しています。

※ウイルスやアレル物質(ダニ・スギ花粉)のたんばく質を不活性化する加工剤を施した生地であり、自動車向け生地ならではの耐摩耗性や燃えにくさ、色褪せのしにくさを兼ね備えた素材。

※「アレルクリーンプラス」は本田技研工業株式会社様の登録商標です。



「アレルクリーンプラス」※採用 内田洋行のチェア



本田技研工業株式会社様 N-WGN

CSR 調達への推進

◆ 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。



2020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。今年度は新型コロナウイルスの感染拡大予防の為、大会の開催を中止しましたが、パートナー約160名に対し、ウチダグループ工事安全マニュアル、工事安全方針及び品質方針を配布し、書面にて周知することとなりました。



ウチダグループ工事安全マニュアル

◆ 法律への対応について

内田洋行では、半期単位で事業プロセスに関する法規、並びに地域での約束事項を追跡・特定し、監視をしています。不具合や対応の遅れがあった場合、速やかに是正するとともに、トップに状況報告しています。なお2019年7月～2020年7月まで、当社で遵守すべき法令に対する違反はありません。

◆ 主要仕入先様品質・環境会議

サプライチェーンにおける品質向上、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仕入先の方々を招集し、品質・環境会議を毎年1回開催しています。2019年は11月27日、新川オフィス(ユビキタス協創広場CANVAS)にて開催し、50社87名にご出席いただき、内外の課題と改善の報告と情報を共有いたしました。



◆ 仕入先への外部監査

内田洋行は、計画的に製品の生産委託先に対し、品質監査及び環境監査を実施しています。

- 品質監査: 品質管理体制や製造管理体制等の検証を目的に、2019年度は5社実施し、是正処置なく、継続して品質の維持・向上を図っています。
- 環境監査: 環境管理体制や環境法規の遵守の検証を目的に、2019年度は5社実施し、2件の是正処置を行い、環境法令の遵守を図っています。



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、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 株式会社内田洋行
2010年9月21日改定 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

◆ 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、2019年度は5社実施しましたが是正処置なく、継続して品質の維持・向上を図っています。



品質監査

◆ 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

◆ ISO9001 認証取得

内田洋行の認証内容

| |
|--|
| ◎ ISO9001 (2015) : NQA-20010034A |
| 初回登録日 1996年7月17日 有効期限日 2023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 |
| ※ 2020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 |

2020年7月20日現在

◆ ICTサービスにおけるISO9001 認証取得

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サービスに関係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。

◎ ISO9001 (2015) : 認証登録番号 FS 719305

| |
|---|
| 初回登録日 2004年3月15日 有効期限日 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&開発部門 ディビジョン |
| 認証範囲： |
| ・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 |
| ・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 |
| ・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 |

※ 2020年7月20日現在

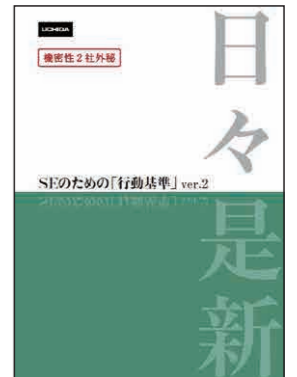
2. 情報セキュリティとサービス品質

◆ 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。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、2020年3月には第3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意識を基盤にさまざまな取り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」

◆ 個人情報保護 推進体制

個人情報保護推進体制は、人事・総務統括グループ 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、総務部事務局長を置いてあります。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。

◆ 個人情報保護におけるプライバシーマーク取得

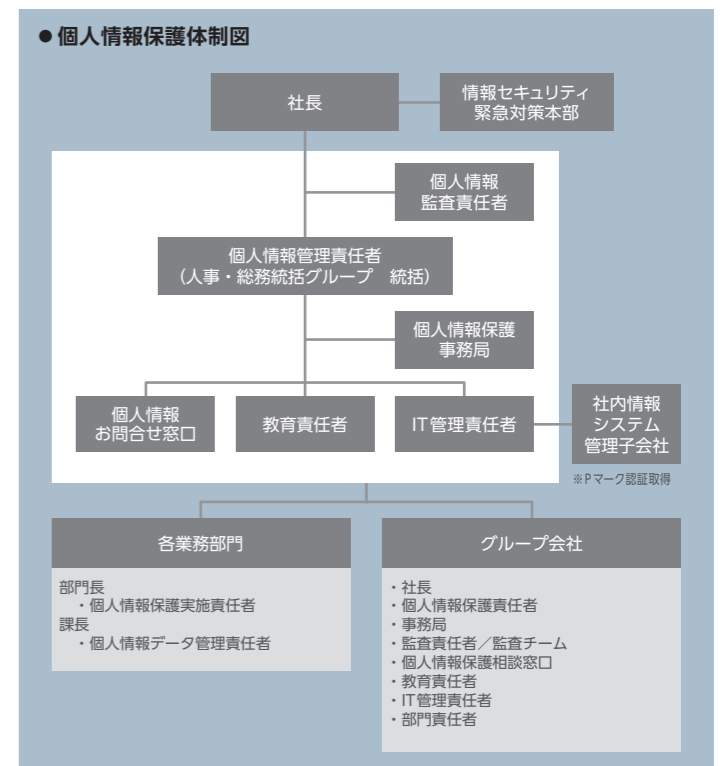
内田洋行は、個人情報保護マネジメントシステムの要求項目(JIS Q 15001:2017 準拠)を満たしています。内田洋行は2000年7月19日にプライバシーマークを取得してから2020年の付与適格性審査で10回目の更新となりました。



登録番号第 10480001 号
初回登録日 2000年7月19日 有効期限日 2022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 |



◆ e-ラーニングによる全社員の教育

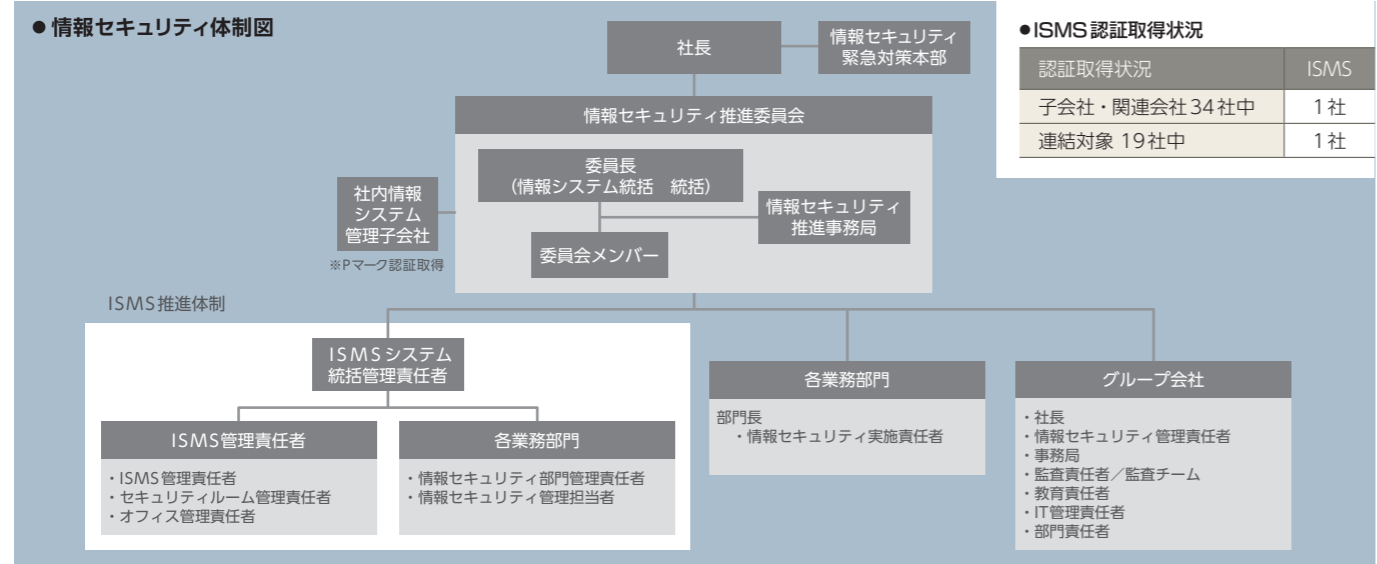
内田洋行では、全社員(出向者、関係会社含む)が情報セキュリティと個人情報保護の重要性について認識し、絶えず高い意識を持ち続け、企業活動の中で実践していくように、e-ラーニング研修による教育を実施しています。個人情報保護については2004年度より毎年実施、情報セキュリティについては2010年度より実施しています。

| e-ラーニング | 情報セキュリティ+個人情報保護 |
|---------|------------------|
| 実施時期 | 2020年5月~6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 21社 |
| 受講対象者数 | 3,278名 |

◆ システムエンジニアにおけるISO9001の取得、情報セキュリティマネジメントにおけるISO27001の取得

情報セキュリティ推進体制は、情報システム統括を委員長とする「情報セキュリティ推進委員会」を設置し、情報セキュリティ/サイバーセキュリティ対策のレベル向上と運営改善に取り組んでいます。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ました。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、お客様に一層信頼いただける企業を目指してまいります。



◎ISO27001 (2013) : 認証登録番号 IS 507337

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及びICTリサーチ&開発部門ディビジョンにおける以下のサービス

- 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
- 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
- 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

※ 2020年7月20日現在

◆ 情報処理安全確保支援士 (国家資格) 講習運営を受託

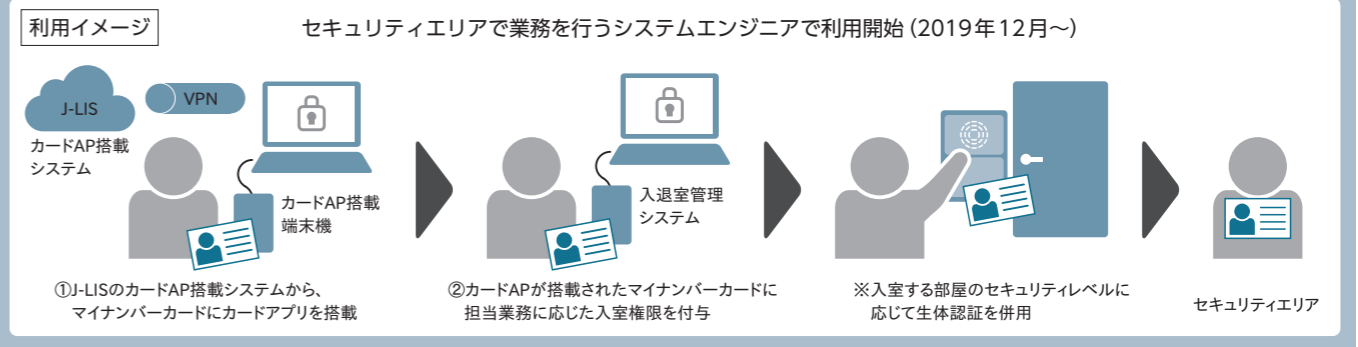
サイバー攻撃が社会課題となる中、2016年に国家資格「情報処理安全確保支援士 (略称: 登録セキスベ)」が創設されました。内田洋行とウチダ人材開発センターでは、独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) が経済産業大臣の認可を受けて実施する「情報処理安全確保支援士」の資格維持に関する講習の運営を制度創設当初から行っており、我が国のIT人材育成に貢献しています。講習運営期間 (2021年9月末まで)

◆ 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

内田洋行は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 (2019年9月、国内4社目)。2019年12月から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利用しています。従来のICカードより個人の特定・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させました。既に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 250名以上がマイナンバーカードを取得し利用しています。

◆ 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、技術的、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。

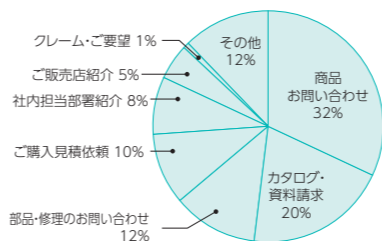
お客さま相談センター

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

2019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32%、カタログ・資料のご請求が20%、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14,000件でした。

●お問い合わせの内容 (2019年度) 総件数: 約14,000件



お客さま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お願いいたします。

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

UCHIDA
Corporate Social Responsibility Report

2020

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 : 2020年11月