

内田洋行

—

# CSRレポート 2022

UCHIDA

Corporate Social Responsibility Report



イノベーションを引き起こすチームのための拠点「TEAM BASE」

社会

地域・社会とのかかわり ..... 3

お客様への安心・安全なサービス提供

1. 情報セキュリティ ..... 6

2. 品質と信頼性向上のために ..... 9

3. お客様相談センター ..... 10

人材育成・社員とのかかわり

1. 人材育成 ..... 11

2. ダイバーシティの取組み ..... 13

3. 安全で健康な職場づくり ..... 16

4. 人材関連データ ..... 19

5. 人権 ..... 20

6. 労使関係 ..... 20

調達先とのかかわり

1. CSR調達の推進 ..... 21

環境

環境マネジメント

1. 内田洋行の環境方針 ..... 22

2. 環境マネジメント体制 ..... 22

3. 環境教育 ..... 22

4. ISO14001の認証取得状況 ..... 22

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 ..... 23

2. 製造工程での取組み ..... 23

3. 環境に配慮したもののづくり ..... 24

4. 物流での取組み ..... 25

5. 製品使用後における取組み ..... 25

気候変動への取組み

1. ガバナンス ..... 26

2. 戦略 ..... 26

3. リスク管理 ..... 26

4. 指標と目標 ..... 26

環境パフォーマンスデータ

1. INPUT ..... 27

2. OUTPUT ..... 27

ガバナンス

1. コーポレート・ガバナンス ..... 28

2. 情報開示 ..... 30

3. 公正な事業慣行 ..... 31

4. リスクマネジメント ..... 32

5. 知的財産権への取組み ..... 32

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23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、学生、事業所・近隣住民の皆さま

■報告書対象期間

2021年7月21日～2022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、連結子会社

■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、ホームページに公開しています。  
 ホームページ  
<https://www.uchida.co.jp/company/csr/>

■発行部署、お問い合わせ先

経営・人事・総務統括グループ 経営企画部  
 TEL：03-3555-4071 E-mail：csr@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 <sub>2</sub>	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 <sup>3</sup> ・h以下、F☆☆☆は0.02mg/m <sup>3</sup> ・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
ISO27017	国際標準化機構 (ISO) が定めるクラウドセキュリティの国際規格
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

地域・社会とのかかわり

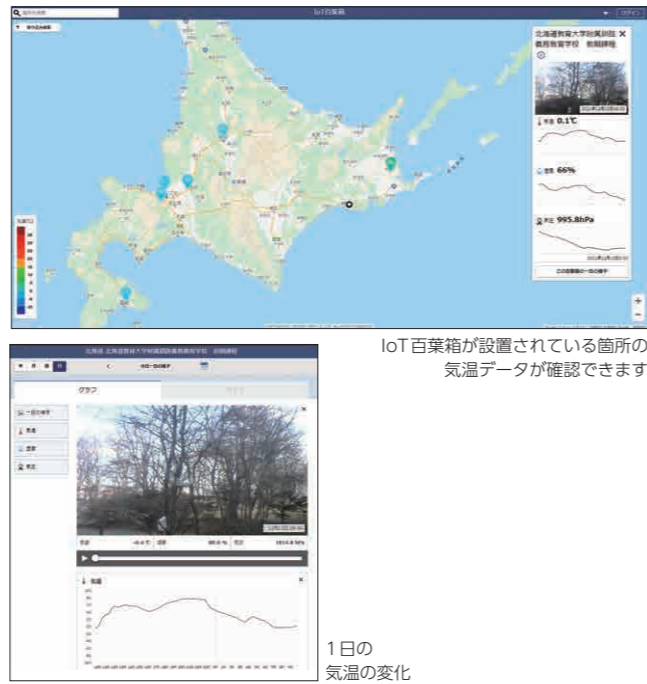
地域社会があってはじめて企業活動が成り立つことを意識し、「良き企業市民」として社会に貢献してまいります。

■ 将来の担い手育成 ～大学研究機関への協賛～

内田洋行では、これからのSociety5.0時代の学びに向けて将来の担い手となる人材を育成するために、大学や研究機関と連携し、共同研究に取り組んでいます。

- **アクティブ・ラーニング研究**  
一般社団法人教育環境デザイン研究所：産学官協働の教員育成研究
- **教育AI研究、LA研究**  
一般社団法人エビデンス駆動型教育研究協議会  
東北大学：ラーニングアナリティクス研究
- **教育DX時代を見据えた教員養成系大学への協賛（協働研究）**  
北海道教育大学：未来の学び協創環境実践研究  
宮城教育大学：情報活用能力、教員養成学習環境

北海道教育大学と宮城教育大学とは、包括的事業連携に関する協定を締結。IoT百葉箱を寄贈・設置し、気象学習データを収集し気象学習活動に活用いただいています。IoT百葉箱が設置されている箇所の気象データを確認することができます。



■ 「企業版ふるさと納税」「熱中小学校プロジェクト」を通じて、地方の人材育成・地域活性化を応援

内田洋行は、2015年から始まった地域活性化と大人の学び直しを目的とした「熱中小学校プロジェクト」に参加しています。2020年11月からは企業版ふるさと納税制度を活用し、熱中小学校を展開する20市町村自治体へ寄付を行いました。北海道帯広市、白老町では、十勝地区の自治体が連携し、十勝の強みである「食」をテーマに生産者と消費者をつなぎ、食べる楽しさをはぐくむコミュニティづくりを目指す「食の熱中小学校」事業に活用されました。

● 「企業版ふるさと納税」寄付先

北海道東川町、北海道芽室町、北海道帯広市、北海道白老町、宮城県丸森町、山形県高島町、長野県高森町、富山県高岡市、千葉県銚子市、和歌山県上富田町、和歌山県かつらぎ町、和歌山県すさみ町、和歌山県和歌山市、鳥取県琴浦町、山口県萩市、徳島県上板町、高知県越知町、宮崎県小林市、熊本県人吉市、鹿児島県肝付町



山口県萩市での感謝状受領の様子



北海道芽室町での感謝状受領の様子

■ 京都市と「建築物等における北山杉の利用促進協定」を締結

京都市北山杉のブランドの再生と利用促進に向けて、京都市と内田洋行、三井住友信託銀行、菊池建設、ナイス、京都北山丸太生産組合、京北銘木生産協同組合にて「建築物等における北山杉の利用促進協定」を締結しました。これにより、「脱炭素社会の実現に資する等のための建築物等における木材の利用の促進に関する法律」に基づき、北山杉の林業技術や文化の継承とSDGs、2050年カーボンニュートラルの実現等に貢献することを目指していきます。当社は、北山杉を生かした空間・内装デザイン活用を拡げ、小中高の学校空間、商業施設、福祉施設、民間企業、市庁舎への積極的な木質化空間を提案してまいります。



協定締結に関する記者会見の様子：京都市役所

■ 「文化づくり」「人を育てる環境づくり」を目指して「日本フィルハーモニー交響楽団」への寄付

公益財団法人日本フィルハーモニー交響楽団は、オーケストラ・コンサートの他、親子コンサートやワークショップなどの教育プログラム、被災地での音楽活動を通じた地域貢献の3つの活動を柱に社会活動に従事されています。コロナ禍においても、楽団経営が大変厳しい環境でも活動を継続されていました。そのような中、文化芸術活動を応援するため、創業111周年の特別事業の一つとして、日本フィルハーモニー交響楽団の楽団員の皆さまのお役に立てればと寄付をさせていただきました。その御礼として、2022年1月29日（土）に「内田洋行 創業111周年記念 クラシックスペシャル」としてスペシャルコンサートの開催、及び内田洋行グループ社員向けに、特別にライブ配信も行われました。



「内田洋行 創業111周年記念 クラシックスペシャル」特別講演の様様

■ 日本車いすラグビー連盟への協賛（オフィシャルサポーター）を継続

2019年7月より、オリンピック・パラリンピック東京大会を契機に、日本車いすラグビー連盟のオフィシャルサポーターとして協賛を行っております。この事業においては、学校市場への当社ブランドの向上、特別支援教育を強化していること、また、当社主催の業界イベントでの車いすラグビーの普及・啓発コンテンツでの協力や内田洋行グループ社員への車いすラグビーへの興味・関心を高めるための啓蒙活動を行っております。



■ 日本のスポーツ振興支援。国内トップクラスの円盤投アスリート選手を雇用

2020年4月1日、公益財団法人日本オリンピック委員会（JOC）が実施するトップアスリートの就職支援ナビゲーション「アスナビ」を通じ、陸上競技・円盤投の辻川美乃利選手を採用いたしました。

辻川選手は、高校入学と同時に円盤投を専門種目とし、大学在学中の2017年度日本選手権・インターカレッジにおいて女子円盤投で優勝。大学院に進学後も競技を続けながら体育学を専攻。現在は、内田洋行社員として業務を行う傍ら、競技活動との両立を実践しており、2020年・2021年には全日本実業対抗陸上競技選手権大会で二連覇いたしました。

当社は、世界を目指すトップアスリートを支える「アスナビ」に賛同するとともに、世界に向けて挑戦する辻川選手を内田洋行グループ一丸となって応援することで、グループ全社員の連帯感を醸成するとともに、より豊かな人間社会実現のために日本のスポーツ振興を支援してまいります。



「第106回日本陸上競技選手権大会（2022年6月9日）」第3位（51m26cm）

■ 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700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は「就業体験を通じて、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こと」ととらえています。

2022年は新型コロナウイルス感染防止の観点より、対面・オンライン併用での開催となりました。参加学生の皆さんには世の中で加速する「働き方変革」「学び方変革」「場と街づくり変革」を学んでもらいながら、実際に現場で事業に携わる社員の指導を受けて、就業を体験して頂きました。

● 受け入れ実績

2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
33名	44名	47名	48名	56名	51名	48名	43名	31名	35名
2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	
35名	36名	33名	26名	32名	47名	10名	30名	15名	



■ 教育データやエビデンスを活用した教育を実現させるために一般社団法人エビデンス駆動型教育研究協議会への協賛

GIGAスクール構想で整備され、一人一台の情報端末を用いた学習環境が整備されました。その中で、デジタル技術を用いた教育・学習によって蓄積・収集される教育ビッグデータを活用して、様々な教育・学習で得られるエビデンスを全国の教育現場で共有していく必要があります。

当社は、「教育ビッグデータ」を科学的に解析し、学びのプロセスを可視化して、エビデンス駆動型教育の学術研究を推進し、実践していくことを目的に設立された「一般社団法人エビデンス駆動型教育研究協議会」への取組みに賛同し、エビデンス利用教育の普及に協力しています。

■ 環境教育教材

次の世代を担う子どもたちへの環境教育のための教材、実験器具を開発し小学校、中学校、高等学校で行われている「環境についての学習」を支援しています。

● 実験器具、体験教材



マルチエネルギーキット  
水力/風力/光電池の3種類の発電モジュールによるエネルギー実験ができます。



デジタル地球儀 GLOMAL  
環境に関するデジタルコンテンツを360°球体スクリーンに投影し、地球規模で環境を考えます。



発電エネルギー比較実験器  
LEDの点灯に必要なエネルギーが豆電球に比べて少ないことを、手回し発電機で点灯させることによって、実感できます。

● ソフト教材



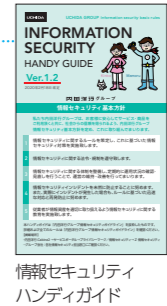
授業で使いやすいソフト教材を様々な形態で提供しています。  
(左) ゴミをへらそう！リサイクル  
(右) 森はともだち

お客様への安心・安全なサービス提供

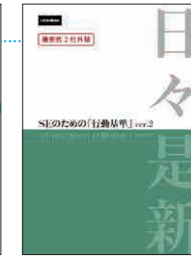
1. 情報セキュリティ

■ 基本的な考え方

内田洋行グループでは、グループ全体の情報セキュリティポリシーとして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」を定めました。また一人ひとりがグループ全体の情報セキュリティに対する大きな責任を担っているということを全社員共通の理念とするため、2010年10月に「情報セキュリティハンディガイド」を作成、グループ全社員に配布しています。一方で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の維持に努めています。内田洋行グループでは全社員が常に高いセキュリティ意識を持ち日々の活動に従事するためのさまざまな取組みを行っています。



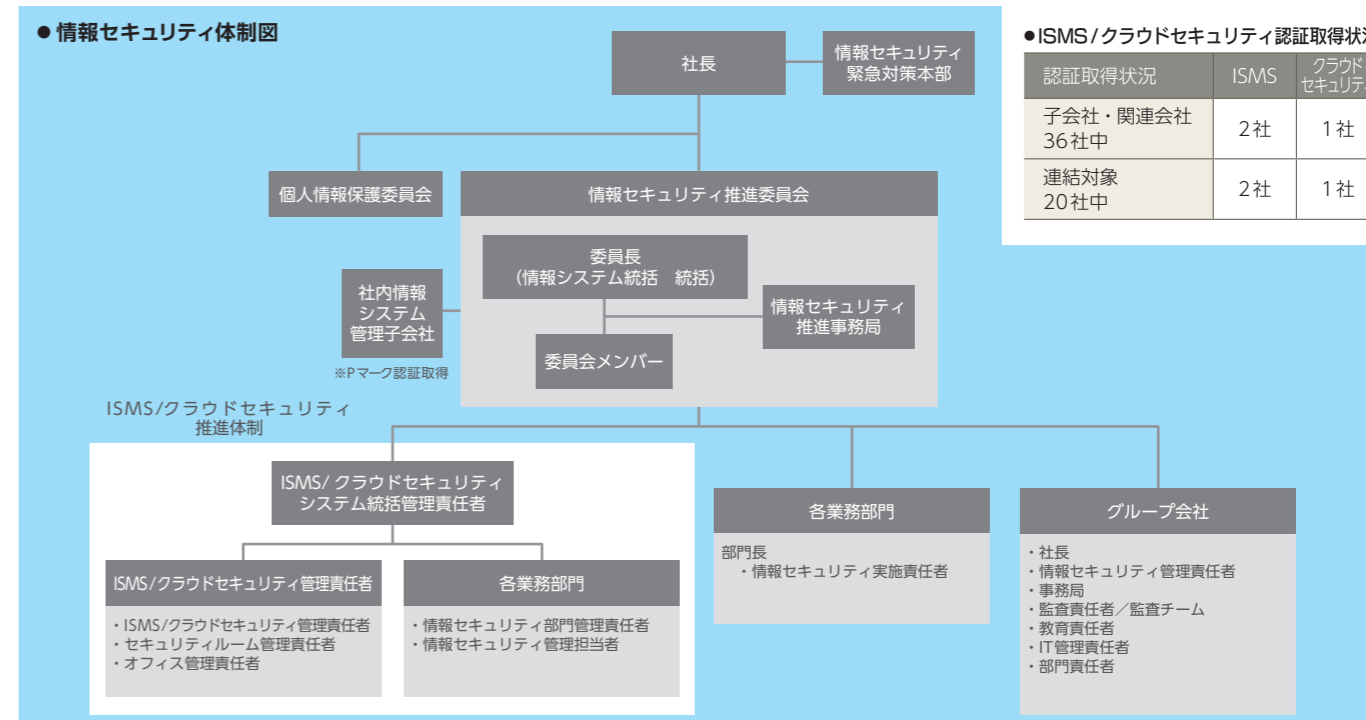
情報セキュリティハンディガイド



SEのための「行動基準」

■ 情報セキュリティマネジメント体制について

内田洋行では、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。



● ISMS/クラウドセキュリティ認証取得状況

認証取得状況	ISMS	クラウドセキュリティ
子会社・関連会社 36社中	2社	1社
連結対象 20社中	2社	1社

■ ISO27001 及びクラウドセキュリティにおけるISO27017の取得

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、クラウドセキュリティに関する国際規格 (ISO27017) を2021年12月20日に取得しています。

クラウドサービス含め高水準の情報セキュリティマネジメントシステムを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 2025年1月11日  
 認証登録範囲: システムエンジニアリング事業部及びICTリサーチ&開発部門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、運用及び保守
- 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

※ 2023年1月20日現在

◎ ISO27017 (2015) : 認証登録番号 CLOUD 748812

初回認証登録日 2021年12月20日 有効期限日 2025年1月11日  
 認証登録範囲: 校務支援サービス及び自治体内部情報サービスの提供に係るクラウドサービスプロバイダとしてのシステム運用・保守及びNTT東日本クラウドゲートウェイホスティングサービス、ニフクラのクラウドサービスカスタマとしての利用に係るISMSセキュリティマネジメントシステム

※ 2023年1月20日現在

■ 個人情報保護 推進体制

個人情報保護推進体制は、経営・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等各責任者を配置し、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11回の更新をしています。

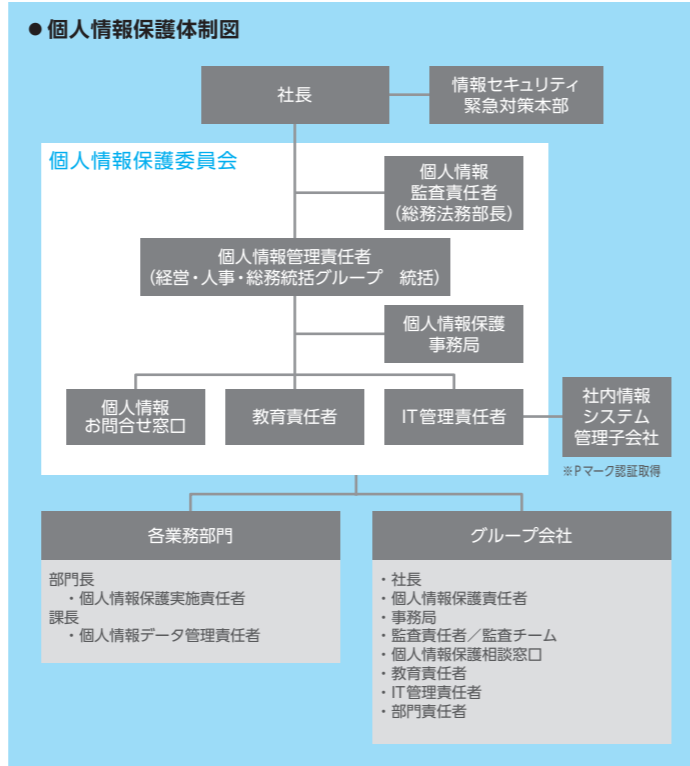


登録番号第 10480001 号

初回登録日 2000年7月19日 有効期限日 2024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 36 社中	13 社
連結対象 20 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	2022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 22社
受講対象者数	3,347名

■ 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ICT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。

■ セキュリティエリアにおけるマイナンバーカードの利用

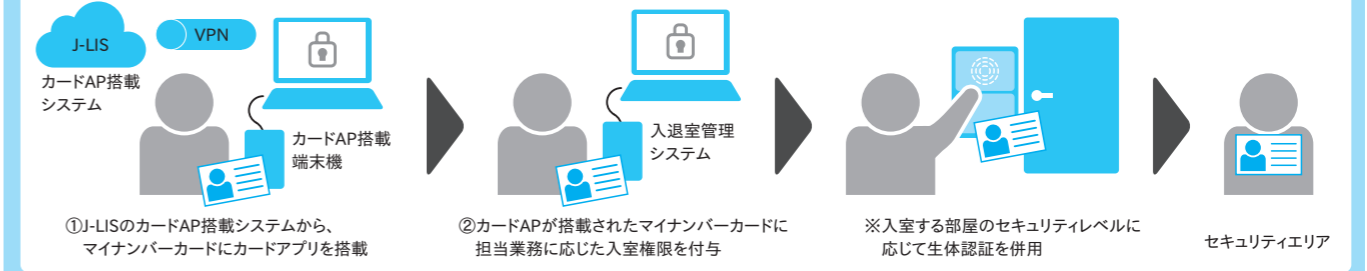
内田洋行はマイナンバーカードの空き領域を業務利用するための総務大臣認定を取得しました (2019年9月、国内4社目)。2019年12月から当社事業所内のセキュリティエリアの入退室管理に、マイナンバーカードと生体認証を組み合わせ利用しています。従来のICカードに比べ個人の特定・本人確認がより厳格なマイナンバーカードを活用することで、セキュリティレベルをより一層向上させました。既にセキュリティエリアを利用する内田洋行グループのシステムエンジニア250名以上がマイナンバーカードを取得し利用しています。

● 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 (2019年9月総務大臣告示)



利用イメージ

セキュリティエリアで業務を行うシステムエンジニアで利用開始 (2019年12月～)



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。「ウチダ公共クラウドサービス」は2013年6月には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、2015年には「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。

また2021年12月20日には「ウチダ公共クラウドサービス」においてクラウドセキュリティの国際認証規格であるISO27017の認証を受けました。今後も継続的な改善活動を通じ、お客様に信頼いただけるクラウドサービスを提供してまいります。

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: 2023年3月末まで)

経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定

内田洋行は、2021年11月、経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定されました。DX認定制度とは、国が策定した企業経営における戦略的なシステムの在り方を踏まえ、優良な取組みを行う事業者を、事業者からの申請に基づいて認定する制度です。内田洋行では、デジタル化の推進による「働き方」、「学び方」の変革をお客様に提案するとともに、デジタルを駆使した経営の可視化と新たなビジネスモデルへの対応によりマネジメント改革を進めています。このような取組みが認定基準を満たすと同時に、ステークホルダーへの適切な情報開示が認められ、認定取得に至りました。



## 2. 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

<b>品質理念</b>	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。
<b>基本方針</b>	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。 <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 製品の安全性の確保を、全てに優先させて徹底する。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>5. 品質目標を設定し、実施し、見直して、品質マネジメントシステムの継続的改善を図る。</li> </ol>

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

内田洋行では、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、さらに厳しい当社試験基準で、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、2021年度は9社実施しましたが正処置なく、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注先にフィードバックすることで、品質の維持・向上につなげています。



在庫品検証

### 家具備品・教材等における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 ※ 2022年7月20日現在
---

認証取得状況	ISO9001
子会社・関連会社 36社中	6社
連結対象 20社中	6社

2022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ISO9001をベースとしたウチダのICTサービス全般の総称で、お客様サービスにおける品質の維持、向上において重要な役割を果たしています。一方で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も含めたトータルフレームワークとしても体系化されており、幅広くウチダのICTビジネ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 2025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 ※ 2022年7月20日現在
--

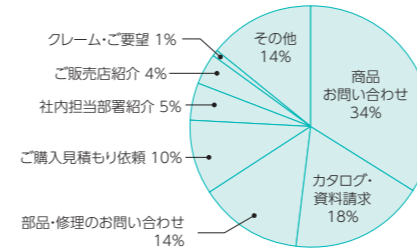
## 3. お客様相談センター

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

2021年度のお問い合わせの内容は、商品に関するお問い合わせが34%、カタログ・資料のご請求が18%、部品・修理のお問い合わせが14%でした。トータルのお問い合わせ件数は、約12,200件でした。

#### ● お問い合わせの内容 (2021年度) 総件数：約12,200件



#### 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お願いいたします。

#### ホームページ

<https://www.uchida.co.jp/support/index.html>

人材育成・社員とのかかわり

1. 人材育成

■ 人材についての考え方

「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。

■ 人材育成についての考え方

当社では、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多様性の確保に取り組んでおります。

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

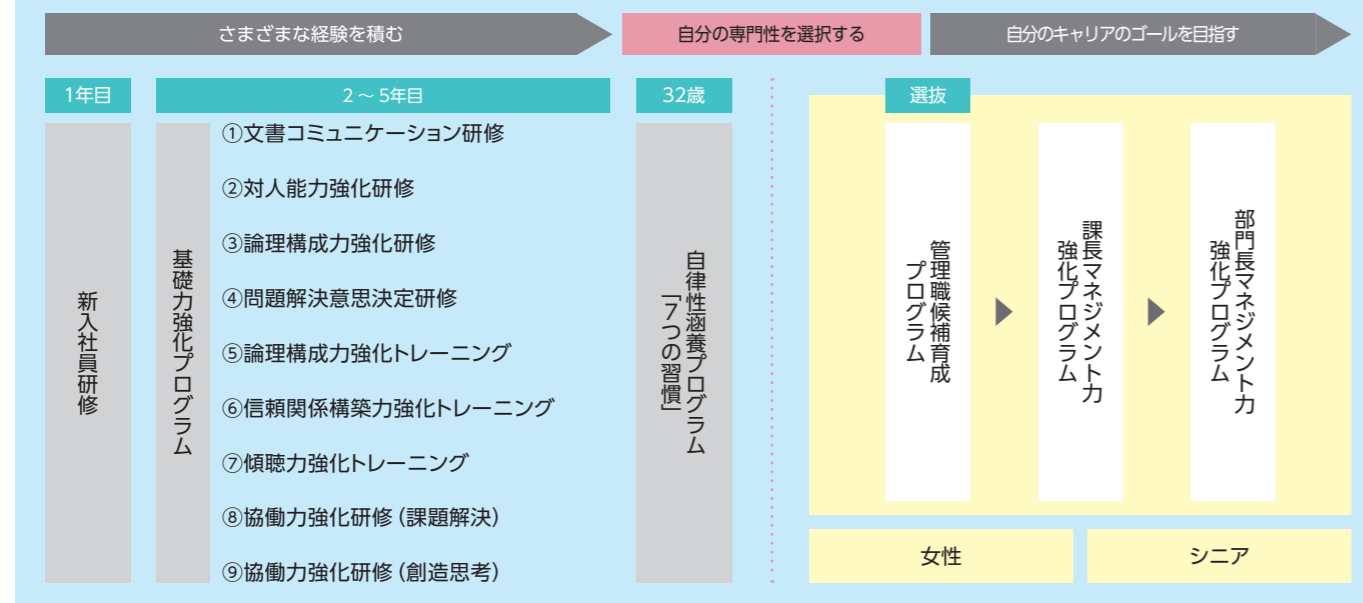
■ 人材育成マネジメント

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

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

- (1) 若年層の能力強化
- (2) 管理職候補の育成
- (3) 管理職のマネジメント力強化
- (4) 多様な人材(女性・シニア)

● 内田洋行の教育研修プログラム

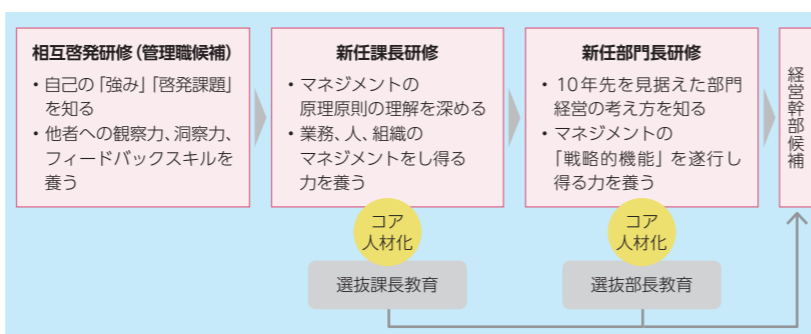


■ 人材育成プログラム

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基礎力強化プログラムを2013年度より実施しています。昨年度までに355名の社員が受講しております。

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。

なお、新型コロナウイルスが収束に至らない状況においても、新人研修プログラムを含む全ての研修において、効果的なオンライン研修に取組み、学習を継続しております。



■ 社員の研修費用

年間教育投資額	年間費用の推移		
	2019年度	2020年度	2021年度
全社員の研修関連費用	140,108	134,830	169,839
一人当たりの研修費用	106	102	130

※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。特にスキル向上が必要なSE部門については、公的資格取得における受験料および書籍代の補助を実施しています。

資格名称	合計	資格名称	合計
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)	49名	CompTIA (Cloud+, CTT+, Project+)	78名
システム監査技術者	11名	CompTIA Security+	56名
ITサービスマネージャ	4名	CompTIA Server+	51名
データベーススペシャリスト	11名	Cisco CCNP (Cisco Certified Network Professional)	2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	MCP (マイクロソフト認定プロフェッショナル)	208名
プロジェクトマネージャ	15名	MCTS (マイクロソフト認定テクノロジー スペシャリスト)	24名
システムアーキテクト(特殊情報技術者含む)	20名	MCSA (マイクロソフト認定システム アドミニストレータ)	28名
ITストラテジスト	4名	MCSE (マイクロソフト認定ソリューション エキスパート)	26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)	114名	ORACLE MASTER Silver Database	15名
基本情報技術者(第二種情報処理技術者含む)	296名	ORACLE MASTER Silver PL / SQL	6名
情報セキュリティマネジメント	52名	Cisco CCDA (Cisco Certified Associate)	2名
ITパスポート試験	291名	Cisco CCNA (Cisco Certified Network Associate)	18名
初級システムアドミニストレータ	160名	VCP (Vmware)	19名
PMP	16名	クラウドコンピューティング検定	1名
ITコーディネーター	10名		

※2022年7月20日現在

● 人材育成を担うウチダ人材開発センター

内田洋行グループでは人材育成を担う組織として「株式会社ウチダ人材開発センター」を設立しています(1996年4月)。ヒューマンスキルとICT教育のプロフェッショナル集団として、新入社員からマネジメント層に至るまで、幅広く能力開発を行っています。

「ヒューマンスキルとICTスキル・リテラシーを学ぶ」

株式会社ウチダ人材開発センターは、「教育サービス」と「人材サービス」において、30余年の経験と実績を持ち、「未来をつくる人を育てる・未来をつくる人をサポートする」ことを大切に、次代のICT社会で活躍する企業人の育成と、企業や学校で活躍する人材を派遣・紹介しています。

「教育サービス」は、基礎的ITリテラシーから高度IT技術までを学べるICT教育、職種別や階層別に対応したヒューマンスキル研修など、主に企業人に必要なスキルやマインドチェンジの教育を、最新のメソッドと充実した講師陣で提供しております。



時代のニーズに応えるスキルを身に付けるために、延べ454社2000名を超える新入社員が受講。

グループの人材育成を節目でサポート



研修講師の声 ～大事なのは知的好奇心～



ウチダ人材開発センター  
ラーニングソリューション部長  
(内田洋行グループ研修担当)  
村山裕介氏

「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」を育成するために、教育研修担当者としては、研修の場が「意識改革・行動改革のきっかけ」となるように心掛けています。研修の場での学び・日常の職務を通じての学び、この両輪が成長には必須であることから、現場管理職へも意識的に若手社員の研修での学びを共有しています。現在の職務に10年以上携わっており、最初に担当した新入社員は各現場のリーダーに成長し、頼もしい姿を見せてくれています。私も彼らと共に成長していくために、新入社員からマネジメント層に至るまで、今の時代、そしてこれからの時代に求められる考え方やスキルをアップデートしながら、ウチダグループ社員の知的好奇心を喚起するような研修を提供していきます。



## 2. 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、女性活躍の推進を重要なテーマと位置付け、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」を策定し、新卒採用で女性比率を4割以上とし女性社員数を増やすとともに、幅広い職種や職場で活躍できるよう、管理職のマネジメント力強化や、女性社員に対する研修、啓発機会を提供し、就業意識の向上とリーダーマインドの醸成を図っています。また、制度面でも、仕事と育児の両立支援に関する施策をはじめ、ハラスメントの防止やアンコンシャスバイアスの理解等を含む管理職研修の実施等、女性社員がさらに活躍できる環境整備を進めています。結果、女性社員数は年々増加し継続雇用割合目標を達成しているほか、2022年度期初には管理職に占める女性の割合が5.1%、係長級以上の役職者に占める割合が8.7%となり、目標を達成しています。

### 1. 女性活躍推進に関する行動計画

<b>1. 計画期間</b> 2022(令和4)年4月1日～2025(令和7)年3月31日	<b>4. 取組内容</b> (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と働きやすい職場づくり (4) 管理職候補者に対する積極的な育成と登用
<b>2. 当社の課題</b> 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。	
<b>3. 目標</b> (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。	

#### ●全社員と管理職・役職者の男女別人数 内田洋行

	81期(2018年度)			82期(2019年度)			83期(2020年度)			84期(2021年度)			85期(2022年度)期初		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
全社員	1,058名	266名	20.1%	1,045名	276名	20.9%	1,018名	298名	22.6%	991名	316名	24.2%	988名	317名	24.3%
管理職	309名	11名	3.4%	295名	13名	4.2%	275名	12名	4.2%	265名	9名	3.3%	278名	15名	5.1%
役職者(係長相当以上)	355名	23名	6.1%	338名	27名	7.4%	317名	26名	7.6%	303名	24名	7.3%	326名	31名	8.7%

※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)			83期(2020年度)			84期(2021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	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%	2,393名	858名	26.4%	2,330名	882名	27.5%
管理職	527名	35名	6.2%	624名	53名	7.8%	675名	58名	7.9%	636名	53名	7.7%
役職者(係長級以上)	842名	82名	8.9%	823名	88名	9.7%	848名	92名	9.8%	1,060名	129名	10.8%

※内田洋行を含む国内の連結会社15社 ※管理職は課長級相当以上  
 ※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  
 ※内田洋行を含む国内・海外の連結会社18社 ※管理職は課長級相当以上  
 ※内田洋行を含む国内・海外の連結会社18社 ※管理職は課長級相当以上

### 2. 啓発機会の提供

NPO 法人 J-win 等への参画等、外部ネットワークを活用した啓発機会を提供しキャリア意識の向上とリーダーマインドの醸成を図っています。また参加者には社内役員への成果報告・改善提案(プレゼン)を必修としています。

その他、管理職候補者研修の付与等、より責任ある立場への登用に向けた取組みを進めています。



役員との対話を通じた研鑽機会としています。

### ■仕事と生活の両立支援に向けた取組み(ワークライフバランス)

社員が仕事と生活を両立し、キャリアを中断することなく安心して働き続けられる環境を整備することは、企業の社会的責任であり、人材の定着・確保に必要な施策と考え、当社では各種制度の充実に努めています。育児・介護・私傷病に際しての休業・休暇、短時間勤務や時差出勤等の柔軟な勤務形態、年次有給休暇の時間単位取得など、より利便性の高い制度運営を進めています。特に、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、行動計画を策定しています。

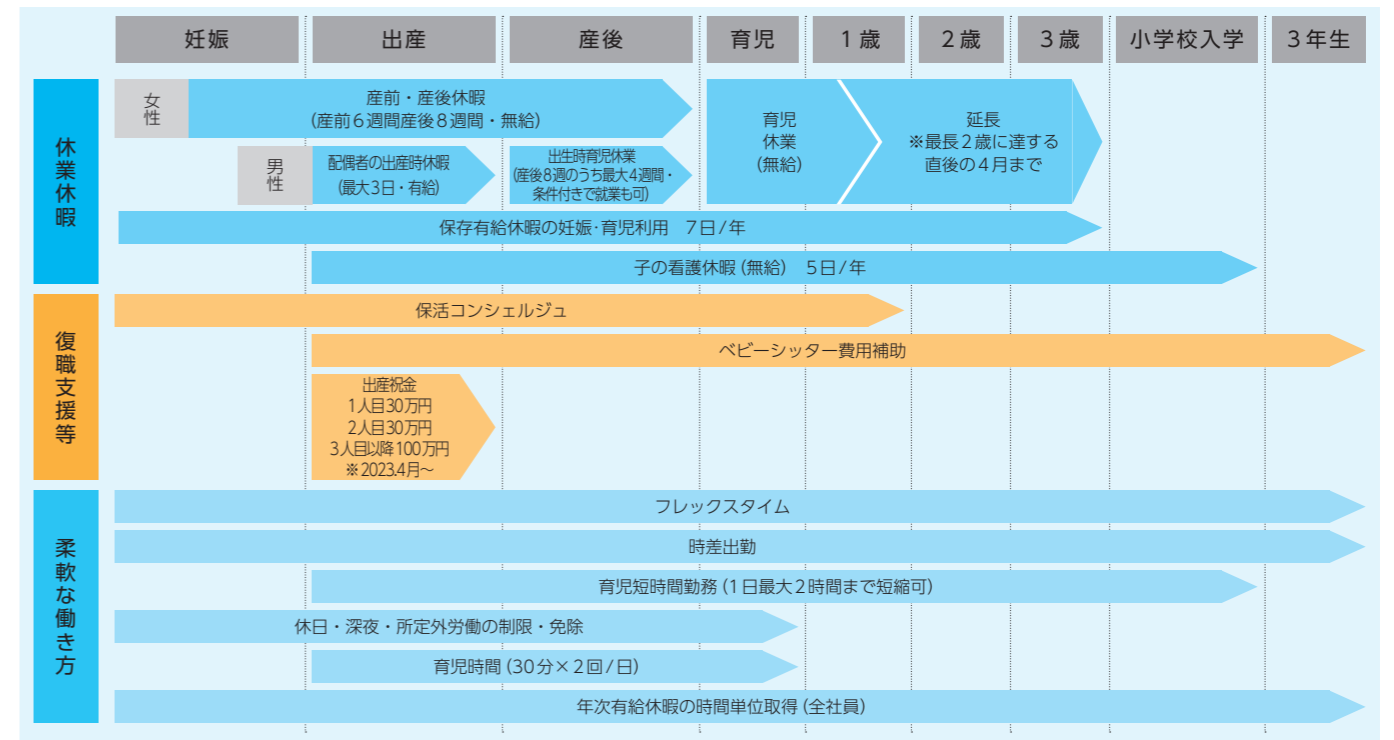
## 次世代育成支援に関する行動計画

<b>1. 計画期間</b> 2022(令和4)年4月1日～2024(令和6)年3月31日までの2年間	<b>2. 目標</b> 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・・・育児休業等+育児目的休暇の取得率 50%以上 女性社員・・・育児休業の取得率 80%以上 目標2： 制度の理解周知を進め、子育てを行なう社員が就業を継続し活躍できるような環境を整備する。 目標3： 所定外労働の削減に向けた対策を実施する。
<b>3. 取組内容と実施時期</b> 2022(令和4)年4月～： ●広報活動を通じて、制度の利用を促進するための周知啓蒙を行う。 ●復職者ネットワーキング(オンライン座談会等)を実施する。 ●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	2022(令和4)年8月～： ●管理職の両立支援に対する理解と適切なマネジメントの促進に向けた啓蒙活動 ●育児休業取得者の復職と両立に関する情報提供(eラーニング研修等の実施)

### ■妊娠・出産・育児・介護に関する主な制度

妊娠～出産・育児に関しては、保育所探し支援(保活コンシェルジュ)や、ベビーシッター費用補助等のほか、男性社員の育児参加を促し、男女ともに仕事と育児等を両立しやすい環境整備に取り組んでいます。次世代育成という社会的課題に対する企業責任を果たすとともに、人材の確保と戦力値の維持向上に努めています。

#### ●妊娠・出産・育児に関する主な制度



#### ●男女別育児休業等の取得状況

	男性社員			女性社員				
		82期(2019年度)	83期(2020年度)	84期(2021年度)		82期(2019年度)	83期(2020年度)	84期(2021年度)
育児休業の取得者	①	3名	1名	7名	①	7名	8名	4名
子どもが生まれた社員	②	14名	20名	7名	②	7名	8名	4名
育児休業の取得率	③ (①/②)	21.4%	5.0%	100.0%	③ (①/②)	100%	100%	100%
育児を目的とした休暇の取得者	④	9名	3名	4名	※育児休業取得率は、育児休業の取得者数(初回)/子どもが生まれた社員			
育児休業+育児を目的とした休暇の取得率	⑤ (①+④)/②	85.7%	20.0%	157.1%	※「育児を目的とした休暇」は「配偶者の出産時休暇」であり、育児休業取得者を除いた人数。			
平均取得期間		46.0日	50.0日	32.1日				

介護支援に関しても、介護に直面した社員が不安なく働き続けられるよう、職場環境の整備や各種制度の充実に努めています。介護休暇・介護休業のほか、特に保存有給休暇(失効年次有給休暇)や時間有休(年次有給休暇の時間単位取得)など、仕事との両立を可能にする利便性の高い制度・施策が有効に活用されています。



●ワークライフバランスに関わる主要な制度

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・退社時刻を可変にできる制度
	保存有給休暇	3年前および4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、妊娠中の女性社員が必要に応じて利用できる制度
	時差出勤	始業および終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	申請により各所定外勤務を免除する制度
	配偶者の出産時休暇	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)
	保活コンシェルジュ	保育所探しのサポートサービス(法人契約)
育児	育児休業	子の養育のために休業できる制度(最長2歳到達直後の4月まで)
	出生時育児休業	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで休業できる制度
	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・退社時刻を可変にできる制度
	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年前および4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、子の養育のために利用できる制度
	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・退社時刻を可変にできる制度
その他(全社員)	保存有給休暇	3年前および4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、家族の介護のために利用できる制度
	時差出勤	家族の介護のために、始業および終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
	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。

「えるぼし」の認定

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」の認定を取得いたしました。内田洋行グループでは他に、(株)ウチダシステムズが「えるぼし2段階目」(2021年4月)、ウチダ人材開発センタ(株)が「えるぼし3段階目」(2021年8月)を取得しています



「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」(女性有志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。



■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、処遇や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、2022年6月1日現在で2.07%であり、法定雇用率2.3%に対し充足に至りませんが、引き続き積極的に採用活動を行っていくとともに、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4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
81期(2018年度)	2.06%
82期(2019年度)	1.78%
83期(2020年度)	1.89%
84期(2021年度)	2.07%

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、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。

■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。

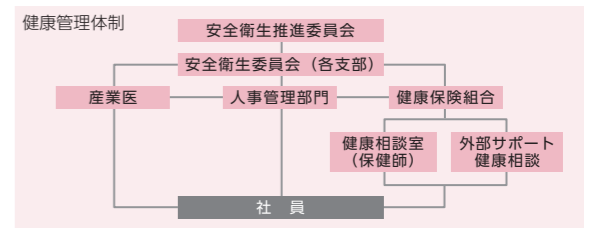
●労働時間の状況 1日の所定内労働時間は、7.5時間です。(法定労働時間の8時間より0.5時間少ない)

	82期(2019年度)	83期(2020年度)	84期(2021年度)
年間所定内労働時間	1807.5時間	1837.5時間	1845.0時間
所定外労働時間(平均)	202.0時間	180.3時間	213.6時間
年次有給休暇取得日数(平均)	10.3日	10.8日	10.7日
総実労働時間	1932.3時間	1936.8時間	1978.4時間

※各年期間は1月21日～1月20日

■健康経営の推進について

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ありと考えています。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、様々な取り組みを行っています。



健康経営の推進に向けた主な取り組み

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。2021年度の実施率は内田洋行・内田洋行グループとも95.0%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。

●GLTD制度の導入

社員がより安心して働けるよう、万が一傷病が長期化した場合に備え、2021年4月1日にGLTD制度（団体長期障害所得補償保険）を導入しました。所得補償の40%を会社が負担することで社員は無理のない自己負担額で補償額の上乗せができる制度です。

3.健康増進・生活習慣病予防

内田洋行健康保険組合では、2013年からデータヘルスの取組みをスタートさせ、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年連続で採択されました。（2016年第5回「健康寿命をのばそう!アワード」にて厚生労働大臣優秀賞を受賞）

レポートや健診結果等のデータを有効に活用し、生活習慣病の発症と重症化の予防を目指した「ハイリスク・アプローチ」と、疾病予防・健康増進のための「ポピュレーション・アプローチ」を積極的に実施しています。

●健康診断受診率

内田洋行の2021年度健康診断受診率は100%でした。

●特定保健指導の実施率

	※加入者全体	
	内田洋行	内田洋行グループ
2019年	59.8%	57.8%
2020年	76.5%	68.2%
2021年	52.1%	55.5%

参考：全健康保険組合の平均は31.2%（2021年）  
※各年期間は4月1日～翌年3月31日

●取組みの成果

	※被保険者のみ					
	内田洋行			内田洋行グループ		
	2019年	2020年	2021年	2019年	2020年	2021年
喫煙率	22.6%	20.1%	19.6%	24.9%	23.3%	22.4%
30分以上の運動習慣	22.2%	22.9%	23.0%	19.2%	20.5%	20.8%
十分な睡眠	63.7%	68.1%	66.5%	61.4%	65.9%	65.1%

※各年期間は4月1日～翌年3月31日

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。なお、2020年と2021年は新型コロナウイルス感染症予防の為、事業所毎での開催となりました。

5.社員間コミュニケーションの促進

社内イントラネットやソーシャルネットワークの活用のほか、クラブ活動やセミナー、イベントの開催等、様々な交流機会を設け、グループ社員間のコミュニケーションを促進しています。



女性有志「Project POTHOS」運営協力によるイベントの開催（SDGsワークショップ）2021年11月



6.社外からの評価

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に2021年より3年連続で認定されました。

（2023年内田洋行グループ全体：大規模法人3社、中小規模法人7社、健康優良企業認定（銀の認定）12社）

また、健康経営に関連して、2023年2月17日にはスポーツ庁から「スポーツエールカンパニー 2023」の認定を、2022年12月1日には東京都から「令和4年度東京都スポーツ推進企業」の認定を受けております。



2019年度 UCHIDA 健康会議

●「健康推進10+1のプログラム」

10のメニューに健康情報提供サイトを加えた「健康推進10+1のプログラム」※を設け、ICTを活用した健康増進施策の実施等、コラボヘルスの推進を図りグループ全体で健康改善に取り組んでいます。

《ハイリスク・アプローチ》

・生活習慣病重症化予防

顧問医（糖尿病専門医）が月1回来訪し、糖尿病はじめ生活習慣病に関する適切な治療管理、対策への具体的な助言や情報提供を強化しています。

（2021年12月～）

《ポピュレーション・アプローチ》

①運動促進：

新型コロナウイルス感染拡大による在宅勤務や外出自粛に起因する運動不足や肩こり・腰痛対策の強化としてイベントを開催しました。「けんぼのオンラインエクササイズ」では当社保健師によるオンライン朝ヨガ・ストレッチを実施しました。



生活習慣病予防を目的に、健康支援を行なっています。

AI管理栄養士が食事・運動・睡眠など毎日の生活習慣にアドバイスする健康アプリ「カロママプラス」(2021年6～8月)に270名が参加しました。



②女性の健康支援：

経産省公募事業の女性活躍推進事業「カラダシルプロジェクト」(2020年～2022年)に参画しています。約230名が参加し、女性は自身の健康意識向上、男性は女性メンバーの理解を深める為の短期集中講座（コンテンツ閲覧）を受講しました。

③ UCHIDAからだチェンジ!プログラム (特定保健指導)：

オンライン面談、薬局での対面面談、アプリケーションの利用、保健師面談等の多様なコースから選択し、「からだチェンジ!」の具体策に3か月間取り組みます。2021年度健康診断での実施率(完了率)は55%、参加者の6割以上が減量しました。

④禁煙支援：

オンライン禁煙外来、卒煙プログラム、禁煙補助剤購入補助(禁煙キャンペーン時期限定)を実施しています。

⑤加入者向けの情報発信：

【健康マイページ】加入者向け健康情報提供ポータルサイト。過去5年分の健診結果や医療費通知ほか健康コンテンツの閲覧が可能、常備薬・ヘルスケア用品がお得に購入できるサイトもあります。  
【UCHIDA元気情報】加入者向け運動動画や健康情報

⑥予防歯科：

虫歯・歯周病は予防が可能であり、セルフケアの意識付けを強化しています。歯科衛生グッズの購入促進や保健師指導が受けられる「デンタルチェック」を実施しています。

- ・WEBデンタルチェック(内田洋行グループ参加者 501名)
- ・全国の提携歯科医療機関で無料歯科健診(2022年4月から)

●新型コロナウイルスの感染拡大防止策の実施

①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。

②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の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を概ね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。また、内田洋行グループ会社の対応状況や発信情報の共有、感染者発生時の連携を行なっております。



③職域接種の実施について：

1都3県に所在する内田洋行グループ各社に勤務する全社員とその家族を対象に、新型コロナウイルスワクチン職域接種を実施いたしました。

実施会場：内田洋行新川本社 2F CANVAS

実施期間：1回目 2021年9月5日(日)～8日(水) / 2回目 10月6日(水)～9日(土) / 3回目 2022年4月19日(火)～21日(木)

接種者数：総接種者数：2,118名(1回目831名・2回目824名・3回目463名)



## 4. 人材関連データ

### ●人材関連データ 内田洋行

※各期7月20日現在

	82期(2019年度)			83期(2020年度)			84期(2021年度)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
<b>社員の状況</b>									
正社員	1,045名	276名	1,321名	1,018名	298名	1,316名	991名	316名	1,307名
正社員(社内)*1	888名	189名	1,077名	876名	215名	1,091名	861名	235名	1,096名
定年後の再雇用社員	103名	2名	105名	113名	3名	116名	109名	3名	112名
その他の有期雇用社員	23名	7名	30名	35名	7名	42名	46名	7名	53名
派遣社員等	8名	32名	40名	5名	39名	44名	12名	42名	54名
<b>社員データ</b> *2									
平均年齢	45歳0ヶ月	32歳8ヶ月	42歳11ヶ月	44歳11ヶ月	32歳5ヶ月	42歳5ヶ月	44歳5ヶ月	32歳1ヶ月	41歳8ヶ月
平均勤続年数	21年1ヶ月	9年0ヶ月	19年0ヶ月	21年0ヶ月	8年8ヶ月	18年7ヶ月	20年6ヶ月	8年7ヶ月	17年11ヶ月
平均年収	-	-	7,286千円	-	-	7,769千円	-	-	7,694千円
年間所定内労働時間*2	-	-	1807.5	-	-	1837.5	-	-	1845.0
年間所定外労働時間*2	-	-	202.04	-	-	180.3	-	-	213.6
年次有給休暇 取得日数(平均)*2	10.2日	10.7日	10.3日	10.6日	11.4日	10.8日	10.5日	11.1日	10.7日
年次有給休暇 取得率(平均)*2	54.6%	64.4%	56.4%	57.7%	68.5%	59.9%	57.8%	66.8%	59.9%
<b>採用</b>									
新卒採用	35名	24名	59名	40名	32名	72名	38名	32名	70名
キャリア採用	1名	1名	2名	1名	1名	2名	3名	-	3名
定年後再雇用*3	23名	2名	25名	39名	4名	43名	49名	3名	52名
定年後再雇用率	82.1%	100%	83.3%	97.5%	80%	95.6%	94.2%	100%	94.5%
<b>離職</b>									
定年退職	28名	2名	30名	40名	5名	45名	52名	3名	55名
自己都合退職(無期・正社員)	20名	12名	32名	26名	6名	32名	13名	11名	24名
その他(無期・正社員)	5名	1名	6名	1名	-	1名	2名	-	2名
離職率(自己都合)*4	-	-	2.4%	-	-	2.4%	-	-	1.8%

※1 グループ会社等への出向者を除く正社員の人数 ※2 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

※3 グループ会社等への転籍を含む ※4 自己都合退職者数 / 前期末の正社員数

### ●人材関連データ 内田洋行グループ

※各期7月20日現在

	82期(2019年度)			83期(2020年度)			84期(2021年度)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
<b>社員の状況</b>									
正社員	2,399名	785名	3,184名	2,372名	831名	3,203名	2,330名	882名	3,212名
定年後の再雇用社員	221名	13名	234名	232名	22名	254名	256名	27名	283名
その他の有期雇用社員	106名	57名	163名	71名	65名	136名	100名	59名	159名
<b>社員データ</b> *5									
平均年齢	44歳7ヶ月	37歳5ヶ月	42歳9ヶ月	44歳7ヶ月	37歳1ヶ月	42歳7ヶ月	44歳2ヶ月	36歳10ヶ月	42歳2ヶ月
平均勤続年数	18年6ヶ月	11年10ヶ月	16年10ヶ月	18年7ヶ月	11年5ヶ月	16年8ヶ月	18年1ヶ月	11年0ヶ月	16年2ヶ月

※5 正社員の値

※内田洋行を含む国内・海外の連結会社17社 ※内田洋行を含む国内・海外の連結会社18社 ※内田洋行を含む国内・海外の連結会社18社

### ●初任給 内田洋行(新卒採用者 男女とも同額)

※各期7月20日現在

	82期(2019年度)			83期(2020年度)			84期(2021年度)		
	月給			月給			月給		
大学卒	225,000円			229,000円			230,000円		
大学院卒	238,200円			242,500円			244,900円		

### ●新卒採用

※各期7月20日現在

	82期(2019年度)			83期(2020年度)			84期(2021年度)		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
内田洋行	35名	24名	59名	40名	32名	72名	38名	32名	70名
内田洋行グループ	67名	63名	130名	76名	73名	149名	76名	69名	145名

※新卒採用者(2019年)の3年後離職率は、6.8%です。 ※内田洋行を含む国内・海外の連結会社17社 ※内田洋行を含む国内・海外の連結会社18社 ※内田洋行を含む国内の連結15社

### ●子育て等との両立支援に関わる主な制度の利用状況 内田洋行

※各期7月20日現在

	82期(2019年度)			83期(2020年度)			84期(2021年度)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
<b>子育て</b>									
育児休業	3名	7名	10名	1名	8名	9名	7名	4名	11名
妊娠・育児目的の休暇	9名	4名	13名	3名	4名	7名	4名	8名	12名
短時間勤務	1名	23名	24名	0名	14名	14名	0名	11名	11名
柔軟な勤務形態(フレックスタイム・時差出勤)	17名	10名	27名	11名	11名	22名	7名	7名	14名
<b>介護</b>									
介護休業	1名	-	1名	-	-	-	-	-	-
介護休暇や保存有給休暇の介護利用	11名	6名	17名	9名	5名	14名	14名	10名	24名
制度利用者計	42名	50名	92名	24名	42名	66名	32名	40名	72名

※育児休業取得者数は子ども一人につき初回のみをカウント。 ※「妊娠・育児目的の休暇」は「配偶者の出産時休暇」「保存有給休暇の妊娠・育児目的の利用」であり、育児休業の取得者を除いた人数。

※育児休業取得率は、育児休業の取得者数(初回)/子どもが生まれた社員

## 5. 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。また、児童労働・強制労働を認めません。

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、性的指向や性自認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2,982名)のほか、新任管理職への研修を年1回行っています。

### ■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、基本的な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、エージェンツ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。

※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。

## 6. 労使関係

内田洋行労働組合は創設60周年を迎えました。内田洋行と内田洋行労働組合は、「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。

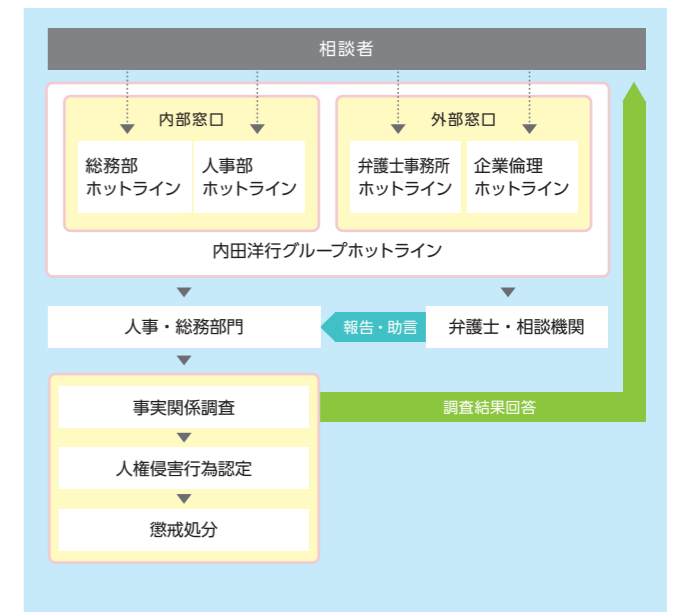
「双方共通の基盤である会社のゆるぎない平和と繁栄を築きあげ、そこに働くすべての組合員のより大きな幸福を創り出す」ことを労働協約に明記し、労使双方で協力し、より良い職場づくりにむけて様々な課題に取組んでいます。

「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。

### ■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



調達先とのかかわり

1. 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。



2020年  
新春内田陽光会

■ 主要仕入先様品質・環境会議

内田洋行では、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。

2021年度は11月25日、オンライン配信にて開催し、57社138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。



■ 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

■ 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、2021年度は9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、2021年度は9社実施し、是正処置なく継続して環境法令の遵守を図っています。



■ 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2021年7月～2022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。

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。

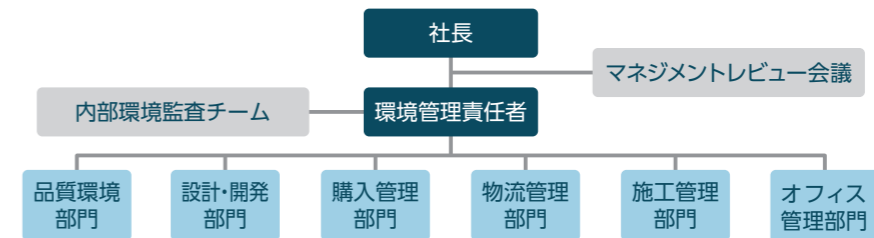
基本方針

- 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 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	2022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1社
	1,714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  
※ 2022年7月20日現在

2022年7月20日現在

認証取得状況	ISO14001
子会社・関連会社	37社中 8社
連結対象 (時分法含む)	20社中 8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、室内空气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. 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 (江戸崎共栄工業株式会社)

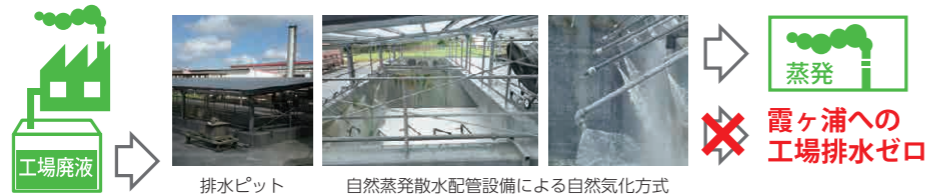
塗装を有機溶剤が含まれない粉体塗料に移行しています。粉体塗料は成分中に有機溶剤を含んでいないため、塗膜硬化時に溶剤が揮発して大気を汚染することはありません。

■ 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)

工場排水は、最終的に排水ピット内の自然気化により、工場外への「工場排水ゼロ」を継続し、霞ヶ浦の環境保全に貢献しています。



■ 上水使用量の削減 (江戸崎共栄工業株式会社)

2022年、材料変更に伴い増加した油分除去の為に塗装前処理工程を変更しましたが、脱脂水槽の容量を半減、化成処理液の再利用等により、上水の利用量を2019年度比で20.9%削減を実現し、廃水も最小限の外部委託処理に抑制しています。

■ 工場からの外部排水ゼロ (UCHIDA MK SDN.BHD.)

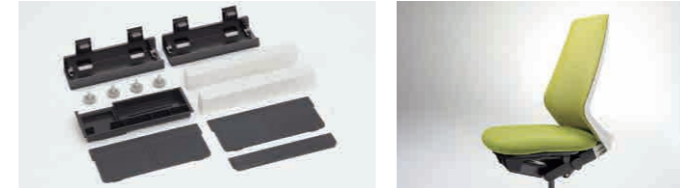
マレーシアのチェア製造工場「UCHIDA MK」では1988年の創業以来粉体塗装ラインを使用。粉体塗装は溶剤を一切使用しないのでこれが揮発して大気を汚染することがありません。また塗装工程内の洗浄水は可能な限り繰り返し使用するとともに、最終的には蒸発させることで工場からの外部への排水ゼロを継続しており、マレーシアの土壌や空気を汚染することなく環境に配慮した製造を継続しています。

3. 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。

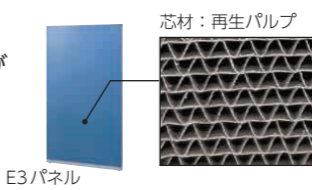
■ 再生材の利用

**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。



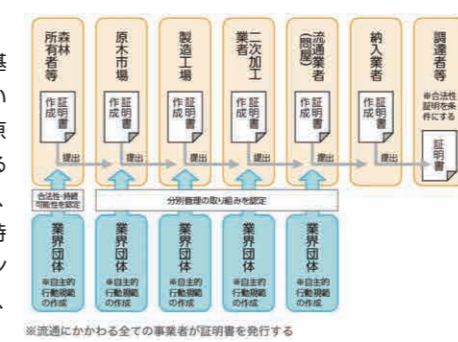
■ グリーン購入法への対応

1. 適合製品の拡充

内田洋行はグリーン購入法に適合した環境配慮製品の拡充を進めております。グリーン購入法適合製品については適合証明書の発行やカタログでの適合表示により、適切な情報提供を行っております。また、2021年度のグリーン購入法適合製品の売上はオフィス家具等の製品売上のうち52%でした。

2. 木材合法性証明

オフィス家具のグリーン購入法の基準では、製品に木質材が使用されている場合、再生資源であるか「原料の原木が合法的に伐採された」ものであることが求められています。内田洋行は、林野庁「木材・木材製品の合法性、持続可能性の証明のためのガイドライン(平成18年2月15日)」に準拠して、証明・管理を行っています。



3. JOIFA「合法性・持続可能性に係る事業者認定」を取得

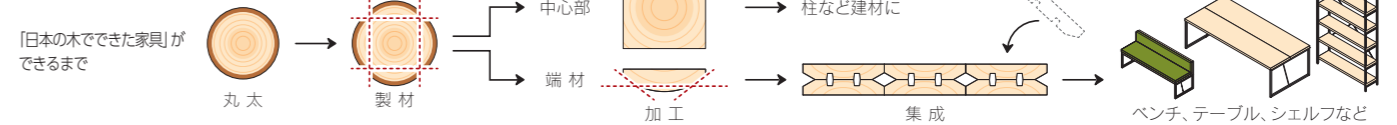
内田洋行はグリーン購入法の改定に伴うJOIFAの合法性・持続可能性に係る事業者認定を取得しております。  
「事業者認定番号：JOIFA307-G」



■ 国産木材の積極活用

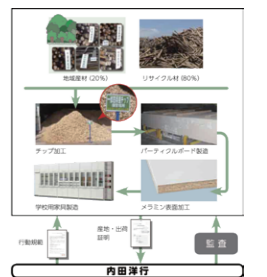
1. 森林保全や大気中の二酸化炭素削減への貢献

間伐材や端材などの再生資源の活用



2. 地域産材使用の取り組み (株式会社奥羽木工所)

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



■ 生物多様性への配慮

● ワシントン条約(絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約)への対応

ワシントン条約付属書I~IIIで指定された木材のうち、JOIFAの定める重点管理材(ローズウッド、マホガニー、ブラジリアンマホガニー、アンデスマホガニー、ラミン)について、当社製品では不使用であることを確認しております。

製品・サービスにおける環境配慮

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。2022年7月20日現在、低公害車は35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（CO<sub>2</sub>）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、船舶貨物を利用しての輸送への転換を推進しています。2021年8月～2022年7月までの船舶貨物利用は520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CO<sub>2</sub>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。

■ 梱包材回収・リサイクル

- **産業廃棄物収集者**  
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。

5. 製品使用後における取り組み

内田洋行グループでは、製品使用後の資源を有効活用しています。

■ 下取り分解

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



■ 商品リユースの推進

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

オフィスでの取り組みについて

新川第二ビル屋上には2011年度から太陽光発電システムを設置しております。発電量は年間約6kWhで建物の夜間の外部照明を賄う容量ほどですが、「街の灯」の役割と「創エネ」を両立しています。

新川本社では2018年度より、各階にセンサーを設置し、CO<sub>2</sub>濃度に応じて外気の取り込み量を調整することで、空調・換気における電力使用量低減に努めています。これにより、2020年度は電力使用量を年間約20,000kWh削減することができました。



気候変動への取り組み

内田洋行グループは、2022年9月、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明しました。今後、気候変動に関わるリスクと機会の分析、財務に対する影響、およびその戦略策定を進めるとともに、より充実した情報開示に努めてまいります。なお、2022年よりCDP気候変動レポートによる気候変動質問書への回答を開始しています。

1. ガバナンス

当社グループは、気候変動関連課題に特化する会議体として2022年2月、環境関連担当役員を委員長、社長をオブザーバーとするサステナビリティ小委員会を設置し、気候変動による事業、経営への影響の調査を開始しています。同委員会は四半期毎に開催され、議事内容は都度、社長を含むすべての社内取締役から構成される経営会議に報告、付議されます。この中における重要事項に関しては必要に応じ取締役会に報告・共有しております。

2. 戦略

当社グループでは、今後、精緻なシナリオ分析を進めることにより、これらを含むリスクと機会の特定、財務に対する影響度の測定、対応策の検討と推進を図るとともに、速やかな情報開示に努めてまいります。

3. リスク管理

気候変動関連のリスク管理については、ISOで規定された環境マネジメントシステム推進体制により社内各機能組織から関連情報を集約し、サステナビリティ小委員会がこの情報を共有し、気候変動関連リスクの選定と重大性の特定を行います。また、取締役会および経営会議の監督、指導のもと、対応策の計画と実施を管理します。

4. 指標と目標

当社グループでは、気候変動のリスクと機会に対応することを目的として、これまでも照明のLED化やハイブリッド車の導入等、CO<sub>2</sub>削減を推進してまいりましたが、この度、新たに2022年度を基準としたCO<sub>2</sub>排出量削減の中長期目標を設定しました。再生エネルギーや将来の新たな革新的技術なども活用することで、目標達成に努めてまいります。

● 削減目標：	2030年までに基準年比50%削減、2050年までに100%削減
● 基準年：	当社期2022年7月期
● 対象スコープ：	Scope1 およびScope2
● 対象地域：	国内および海外
● 対象企業範囲：	持分法適用会社を除く連結子会社
● 基準年(2022年7月期) 排出量：	Scope1 : 2,119t-CO <sub>2</sub> 、Scope2 : 4,789t-CO <sub>2</sub> (マーケット基準)、合計 : 6,908t-CO <sub>2</sub>

# 環境

## 環境パフォーマンスデータ

### 1.INPUT

- 対象事業所  
オフィス：内田洋行および下記製造拠点を除く連結対象13社、全拠点  
製造拠点：グループ製造企業4社【(株)サンテック、(株)太陽技研、(株)マービー、ウチダエムケーSDN.BHD.(マレーシア)】
- 対象期間 2021年7月21日～2022年7月20日

※2021年度(2021年7月21日～2022年7月20日)から対象事業所を変更しております。  
2020年度(2020年7月21日～2021年7月20日)以前のデータにつきましては、当社Webサイトに掲載しております。

#### ■エネルギー

	単位	合計	オフィス	製造
エネルギー合計	GJ	139,259.7	95,927.2	43,332.5
購入電力	kWh	10,086,024.0	7,252,627.0	2,833,397.0
灯油	kl	9.0	0.0	9.0
A重油	kl	1.1	0.0	1.1
都市ガス	千Nm <sup>3</sup>	110.8	97.5	13.3
液化石油ガス(LPG)	t	139.8	0.1	139.7
車両ガソリン	kl	621.1	596.0	25.1
車両軽油	kl	3.7	0.5	3.2

#### ■水資源投入量、用紙使用量

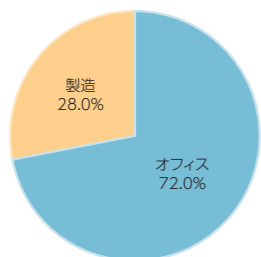
	単位	合計	オフィス	製造
水資源投入量	m <sup>3</sup>	66,019	24,163	41,856
用紙使用量	t	61.9	58.4	3.5

### 2.OUTPUT

#### ■廃棄物

	単位	合計	オフィス	製造
廃棄物等総排出量	t	1,354	833	522
リサイクル量	t	798	347	451
リサイクル率	%	58.9	41.7	86.5

#### ■CO<sub>2</sub>排出量割合



#### ■CO<sub>2</sub>排出量

	単位	合計	オフィス	製造
t-CO <sub>2</sub>		6,908	4,977	1,931

●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Ver4.8」(2022年1月公表)を参考にしました。

#### ●省エネ法への対応について

当社の2021年度のエネルギー使用量は1,091キロリットル(原油換算値)で、エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)で特定事業者とみなされる基準である1,500キロリットルを下回っております。

#### ●エネルギー使用量

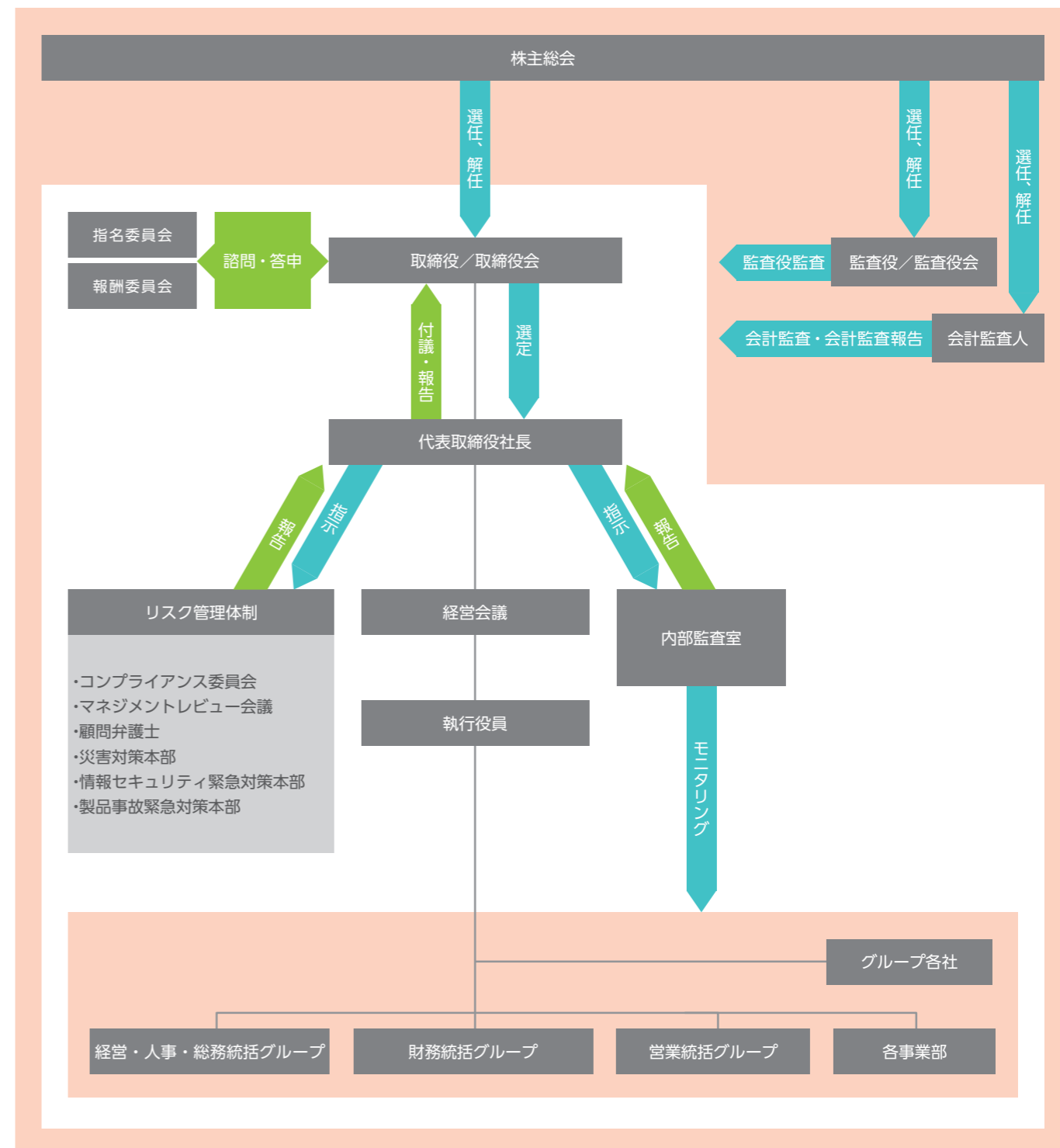
年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
原油換算(kL)	1,261	1,322	1,155	1,099	1,091

# ガバナンス

## 1.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。

### ■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5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監督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督機能の充実に努めています。

## ■ 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なっており、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。

2021年度の実効性に関する主な検討事項	内田洋行グループでは、以下の監査体制をとっています。	
(1) 経営方針	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
(2) コーポレート・ガバナンス	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
	84期(2021年度)取締役会議開催数	15回
(3) 株主総会議案	84期(2021年度)監査役会議開催数	11回

## ● 当社取締役のスキル・マトリックス

役職	氏名	経営			その他の経験・実績・見識						
		経営	財務会計	総務人事	公共市場	民間市場	ICT	環境構築	マーケティング企画	テクノロジー/製造	
代表取締役	大久保 昇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
取締役	菊池 政男	○			○			○			
取締役	宮村 豊嗣	○			○	○		○			
取締役	林 敏寿	○	○								
取締役	白方 昭夫	○			○	○		○			○
取締役	小柳 諭司	○			○	○		○			○
社外取締役	廣瀬 秀徳	○	○	○		○			○		
社外取締役	竹股 邦治	○	○	○	○	○			○		
社外取締役	今庄 啓二	○	○	○		○			○		○

## ■ 指名委員会

指名委員会は、独立性・客観性を確保するため、過半数が独立社外取締役(社内取締役1名、社外取締役3名)となる構成とし、取締役の選任・解任等の重要な事項について協議・検討し、取締役会に答申しています。

## ■ 報酬委員会

報酬委員会は、独立性・客観性を確保するため、過半数が独立社外取締役(社内取締役1名、社外取締役3名)となる構成とし、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。

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、原則として基本報酬(固定報酬)、業績連動報酬(賞与)、株式報酬(非金銭報酬)で構成しております。

社外取締役の報酬は、高い独立性の確保の観点から、固定報酬である基本報酬のみとして、賞与及び株式報酬の支給はありません。

監査役の報酬に関する方針は、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、取締役については、5億円及び譲渡制限付株式報酬に別枠で1億5千万円、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おります。

## ■ 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とした内部統制システムの整備・運用状況の評価と改善へ向けた働きかけを行っています。

2022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2社を対象に評価を行いました。加えて、日常的な業務の適正性を確認するために、ITを活用した分析ツールによる運用状況の網羅的な把握とその他のモニタリング活動を実施しました。

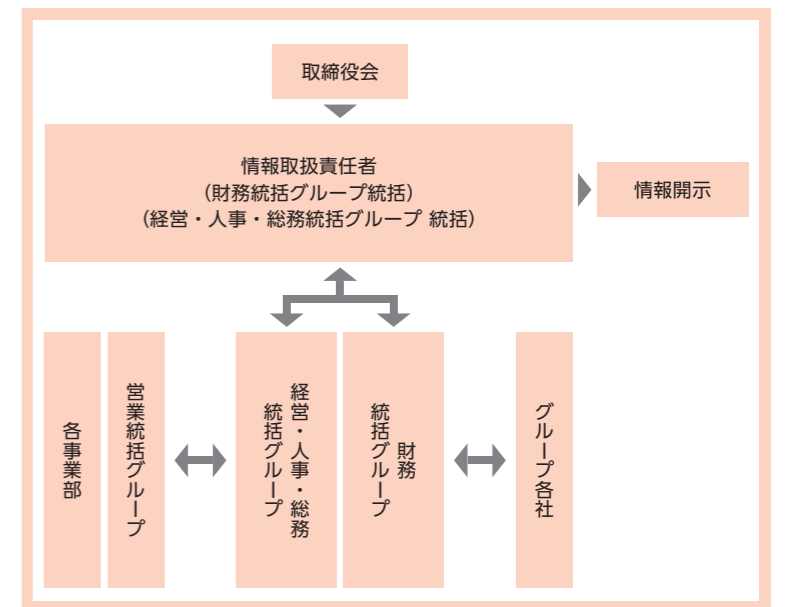
これらの結果、2022年7月期時点において内田洋行の財務報告にかかわる内部統制は有効であると判断しています。

## 2. 情報開示

### ■ 情報開示に関する基本方針

内田洋行は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、株主や投資家の皆さまのご理解を得ることが不可欠であると考えており、適切な時期に正確な情報を提供するとともに、株主や投資家の皆さまとのコミュニケーションを通して、積極的に対話する機会を設けています。

また、適切な情報開示やIR/SR活動を行うための体制を整備し、担当役員を統括責任者としております。



適時開示体制

### ■ 株主・投資家の皆さまとの対話

株主・投資家の皆さまからいただいたご意見を経営に反映していくことを重視しており、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。

#### ■ 2022年7月期(令和4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・電話会議)：

個別ミーティング依頼に対し、100%対応



機関投資家向けIR説明会(2022年9月12日開催)

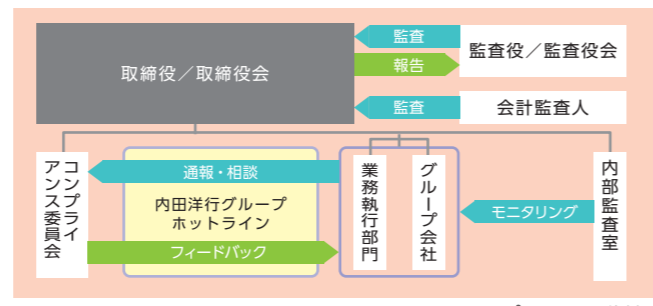


### 3. 公正な事業慣行

#### ■ 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

#### ■ 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（2021年8月、2022年2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（なるほどあなたの身近な学ぶコンプライアンス）、内田洋行グループの営業部門向けの講義形式の研修（契約実務上の注意点、独占禁止法と入札談合防止）、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	なるほどあなたの身近な学ぶコンプライアンス
実施時期	2021年12月～2022年1月
標準学習時間	1時間程度
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	3,063名

#### ■ 贈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

#### ■ 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

#### ■ 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、総務法務部及び人事部、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82期～第84期の3年間で、20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。



内部通報体制図

### 4. 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。

#### ■ 内田洋行 事業継続計画について

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、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、備えとしております。

##### 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。

#### ■ 初動対応ポケットマニュアルの配布

全社員に初動対応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。



初動対応  
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。

#### ■ 安否確認システムの活用

安否確認システムによって、2021年度は大地震発生を想定した安否確認訓練を4回実施しました。2022年3月の福島県沖で発生した地震の際には、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。

### 5. 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」や「任意団体デザインと法協会」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、意識向上に努めています。

UCHIDA  
Corporate Social Responsibility Report  
2022

株式会社 **内田洋行**

〒104-8282 東京都中央区新川 2-4-7

経営企画部

TEL : 03-3555-4071 E-mail : [csr@uchida.co.jp](mailto:csr@uchida.co.jp)

発行 : 2023年6月