

内田洋行

CSR レポート 2017

UCHIDA CSR Report



会議が見えるオープンミーティングスペース「Gambit」

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18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

2016年7月21日～ 2017年7月20日。ただし、一部の記事については、明記の上、他の期間としているものがあります。

■報告書対象範囲

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

■参考としたガイドライン

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

■報告書の発行

本報告書は、2017年10月よりホームページに公開しています。
今回は、2018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

営業本部 営業統括グループ 品質環境部
電話：03-3555-4090 e-mail：eco@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/㎡・h以下、F☆☆☆は0.02mg/㎡・h以下
GPN	グリーン購入ネットワーク
ISO9001	国際標準化機構（ISO）が定める品質マネジメントシステム（QMS）の国際規格
ISO14001	国際標準化機構（ISO）が定める環境マネジメントシステム（EMS）の国際規格
Pマーク	プライバシーマーク制度：日本工業規格「JIS Q 15001:2006 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に適合した事業者を認定する制度
ISO26000	国際標準化機構（ISO）が定める社会的責任に関する手引の国際規格
ISO27001	国際標準化機構（ISO）が定める情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の国際規格
ISMS	情報セキュリティマネジメントシステム
JEMA	（一社）日本教材備品協会。学校用教材、備品の業界団体
JOIFA	（一社）日本オフィス家具協会。オフィス家具の業界団体
NOx	窒素酸化物
PCB	ポリ塩化ビフェニール
RoHS	指令EU（欧州連合）の電子・電気機器に含まれる有害物質（鉛・水銀・カドミウム・六価クロム、PBB、PBDE）の使用規制
REACH 規則	欧州連合における人の健康や環境の保護のための欧州議会および欧州理事会規則
VOC	揮発性有機化合物の総称で100種類以上の物質がある Volatile Organic Compounds
製品アセスメント	製品ライフサイクルにおいて、製品の環境負荷を予め評価し、その軽減措置を製品の中に作り込むこと
環境側面	環境に影響を及ぼしているか、または影響を及ぼす可能性のある組織の活動・製品・サービスの要素

UCHIDA CSR Report 2017 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	4

■組織統治

コーポレート・ガバナンス	
1. 基本的な考え方及び体制	5
2. 取締役会および経営会議	5
3. 監査体制について	5
4. 役員報酬について	5
リスクマネジメント	
1. リスクマネジメントの基本的な考え方	6
2. BCM/BCP	6
3. 財務報告にかかわる内部統制	6
情報開示	
1. 対話と情報開示	6

■人権／労働慣行

1. 人権	7
2. 雇用と処遇	7
3. 人材育成	8
4. 安全で健康な職場づくり	8
5. ダイバーシティの取り組み	9
6. 労使関係	11

■環境

環境マネジメント	
1. 内田洋行の環境方針	12
2. 環境マネジメント体制	12
3. 環境教育	12
4. ISO等の認証取得状況	12
製品・サービスにおける環境配慮	
1. サプライチェーンマネジメント	13
2. 環境に配慮したもののづくり	13
3. 製造工程での取り組み	13
4. 物流での取り組み	14
5. 内田洋行オフィスの環境負荷の推移	14
6. 内田洋行グループの環境パフォーマンス	15

気候変動への取り組み

1. 内田洋行グループのCO ₂	16
2. 製造工程での取り組み	16
3. 物流での取り組み	16
4. オフィスでの取り組み	16

持続可能な資源の利用

1. 木製家具の環境配慮	16
2. 木材合法性証明	17
3. 製品使用後における取り組み	17
4. オフィスでの取り組み	17

■公正な事業慣行

1. 基本方針	18
2. コンプライアンスの取り組み状況	18
3. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況	18
4. 反競争的行為の防止	18
5. 内部通報制度	18
6. CSR調達の推進	19
7. 知的財産権への取り組み	19

■消費者課題

1. 品質と信頼性向上のために	19
2. お客さま相談センター	20
3. 情報セキュリティ	20

■コミュニティ

1. 学校教育分野における地域・社会への貢献	22
2. 地域との共生・社会的課題解決に向けた活動	22
3. 復興支援の取り組み	22

社長メッセージ

MESSAGE



内田洋行は、1910年、大連に創業して以来、常に時代の変化とともに、「人間の創造性発揮のための環境づくりを通して豊かな社会への実現に貢献する」という企業理念のもとに、開拓精神を持って、「働く場」「学ぶ場」に必要とされる製品やサービスをご提供することを通じて、社会への貢献と企業価値の向上を目指しております。

今、わが国は、中期的には東京オリンピック・パラリンピックが開催される2020年に向けて、設備投資の拡大やインバウンド需要の高まり等による成長が見込まれます。しかしながら、少子化の進展の堅調な影響により、2020年以降は、生産年齢人口の急速な減少等、社会・産業構造の大きな変化を迎えます。そのため、内田洋行グループの主要なお客さまである企業・自治体・教育機関を取り巻く環境は、大きな転換が求められてきます。

企業や官公庁等は、生産性向上やダイバーシティの推進等働き方の改革が求められています。また学校・教育機関では、国は初等中等教育から大学教育まで、将来の担い手育成のための教育改革を進めており、能動的学習を意味するアクティブ・ラーニングの導入等学び方の改革が必要とされます。

このような社会の大きな転換期を前に、内田洋行グループは、知的生産性の向上を支援する「働き方改革」、アクティブ・ラーニングを実現する教育環境を創る「学び方変革」、また、地域が活性化するための「場と街づくり変革」に取り組んでまいりました。

内田洋行グループは、IoTやビッグデータを活用した新たなネットワークビジネスの展開等のビジネスモデルの転換と市場変改への対応を推進し、2020年以降の社会課題の解決に貢献できる「働き方変革」「学び方変革」「場と街づくり変革」実現に取組み、事業活動を通して、将来を担う子供たちの為に持続可能な社会基盤を構築し、地球環境を守るべく、お客さまやパートナーさまと共に、内田洋行グループの一人ひとりが社会的責任を果たして行けるよう、より一層の努力をしてまいります。

皆さまの一層のご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

株式会社内田洋行 代表取締役社長

大久保 昇

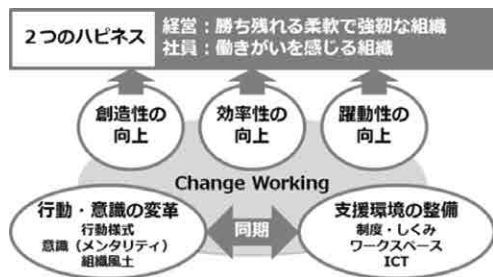
| 特集 1 | 「働き方変革」実現に向けて

内田洋行は、より高い生産性を発揮する組織づくりに向けて取り組んでいます

知的生産性研究所の取り組み

知的生産性研究所は、1989年に設立された株式会社内田洋行の企業内研究所です。約28年にわたり一貫して、オフィスワーカーの知的生産性向上に関する調査研究や実証研究を行ってまいりました。2010年より、働くひと

- 【機能】働き方変革による生産性と躍動性の向上を通じて、柔軟で強靱な組織の実現（経営のハピネス）、充実したワークライフバランスと働き甲斐の実感（ワーカーのハピネス）という「二つのハピネス」を実現するために、以下の活動を行っています。



の創造性発揮や自由闊達な組織活動のダイナミズムを促進する働き方変革「Change Working®（チェンジ・ワーキング）」コンサルティングサービス開発に取り組んでいます。

・コンサルティングサービス

働き方変革を検討されている企業・プロジェクトに対して、変革推進の方法論・手法・ツールの提供や、豊富な実践知に基づく助言を行います。

・調査・研究

働き方変革に関わる方法論・手法・ツールの研究・開発を行います。その成果はコンサルティング・サービスで活用するとともに、診断ツール等個別の提供も行っています。

・知識交流

研究・開発の成果およびコンサルティングの現場で得た知見をもとに、セミナーや各種メディアを通じた情報発信や相互交流の機会を提供します。

内田洋行 新川第2オフィスにおける「Change Working®」の自社実践

内田洋行は、「働き方」と「働く場」の変革を通して生産性の向上と躍動的な企業風土を実現して行く「Change Working®（以下CW）」を進めております。2011年11月に竣工した「内田洋行新川第2オフィス」に入居するにあたり、

●ワークスタイル変革の成果

1. 営業社内業務効率化による顧客対面時間… 1.9倍（年平均24%→45%）
2. 提案書共有システム導入による提案書共有件数 ……8,308件/年
3. 会議時間削減 …… 11%（一会議あたり11分削減）
4. 会議室稼働率の向上 ……19.3%（38.0%→57.3%）

5. オフィス保管文書 ……削減比：移転前6.1fm/人→移転後1.2fm/人（個人0.3fm/人）
6. 社員の自発的学習時間 ……1.8倍
7. 社員のコミュニケーション機会増加実感 …… 89%
8. 社員のワークスタイル変革目標とコンセプトへの理解 …… 92%

（以上、効果測定期間 2012年2月～2017年6月の実績）

施策1：アクティブ・モモンズで営業ワークエリアを柔軟に

■執務エリアは柔軟に変更できる工夫満載

全館に無線LANを完備。可動式のアルミフレームによってあらゆる場所に照明やICT機器、電源を天井から吊すことができる。壁面の形態も簡単にレイアウト変更できるしくみ。組織変更や人員増員にも柔軟に対応。



■会議室や打ち合わせスペースはオープンに

一部の会議室を除いて、会議室や打ち合わせスペースはオープンな作り。来客用の会議室も含めてほとんど壁がないので、どこで誰が会議しているか丸見え。通りすがりに必要な人を呼び止めたり、気になる議論をしていたら飛び入りも可としている。コミュニケーション活性化に大いに役立つ。



■集中したいときは場所を変えて

静かに集中したいときは、一人用の席も用意。その日の業務内容や状況に応じて好きな場所で仕事ができる。



施策2：ICTでコラボレーション活性化

■遠隔会議を支援するインタラクティブホワイトボード（電子ボード）

さまざまなデータを電子ボード上に投影したり、遠隔地から双方向で書き込みができるので、その場にいるようにディスカッション可能。電子ボード上に書き込んだ内容は印刷したりデータ保存できるので、議事録作成も不要。会議の終了後、直ぐに共有される。



電子ボードを活用して遠隔地とも議論

■パソコンやスマホの画面をワイヤレスで簡単投影

会議室や打ち合わせスペースには、パソコンやスマホの画面を簡単にプロジェクターに投影できる機器を設置。難しい設定をしなくても、クリック一つで投影。

施策3：会議室予約&入室管理システムで空予約削減

■パソコンやスマホで会議室予約

社内の会議室や打ち合わせスペースは予約制。パソコンやスマホから簡単予約。

■入室管理で空予約を自動キャンセル

会議室の入り口に入室管理パネルを設置して、入室時にIDカードをタッチする。予約時間を5分過ぎても入室処理がされないとシステムが自動キャンセルし、他の人が再予約できるようになる。年間平均20%程度の空予約（自動キャンセル）が発生しているが、そのうち50%は再利用されて稼働率アップ。



| 特集 2 | 「学び方変革」実現に向けて

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

内田洋行 教育総合研究所の取り組み

1998年通商産業省（現・経済産業省）が推し進めた「教育の情報化」関連施策の委託事業を受託したことを起源として2007年に設立した教育総合研究所は、国が推進する教育に係る諸施策に資する調査・研究を推進してきました。

2020年をターゲットとした我が国の教育改革（高大接続システム改革・新学習指導要領の実施）に対しても、20年近い調査・研究で積み重ねてきたノウハウを提供しています。

●学び方変革に向けた調査・研究テーマ（例）

- ・学校教育や家庭学習これらを基盤として支えるネットワーク・コンテンツの効果的な整備の在り方
- ・教材・教員等の最適活用の在り方
- ・個に応じた学びにつなげるためのデータ分析の在り方
- ・教員の働き方改革につながる業務システムの在り方
- ・学校経営に関わる調査分析
- ・…等

これらの取り組みは、内田洋行教育総合研究所サイトや学びの場.comを通じて情報発信を行うとともに関連学会や「New Education Expo」での発表を通じて成果を発信しています。

教育イベント「New Education Expo」運営支援

1996年より、小中高大の教職員の方々を対象に、教育イベント「New Education Expo」を毎年開催しています。2017年で22回目を迎え、来場者数は東京・大阪サテライト会場含めて14,100名を超えて、過去最多となっております。

日本の教育水準を高めるために、教育に携わる全ての人が立場を超えて互いの情報交換をする場となり、教職員等による延べセミナー登壇者数250名、展示出展企業140社となる国内最大級のイベントです。内田洋行は、特別協賛企業として、イベント企画から運営にいたるまで支援しています。



東京会場の様子

国際交流プロジェクト支援

当社は、1999年より、従来の授業では学べない世界的な今日の課題の解決とその方策を、国内だけでなく広く海外の学生・生徒そして教員と共同して学び話し合い、その結果を協働での英語プレゼンを成果発表とし、これからの「グローバル化」に対応できる、問題解決能力、コミュニケーション力としての英

語能力、プレゼン能力、そして地域や時差を克服するICT利活用能力等21世紀に必要とされる各能力の涵養を、主にアジア地域の学生・生徒と教師と共に共有を目指す「国際交流プロジェクト」に支援しています。

●World Youth Meeting (WYM)

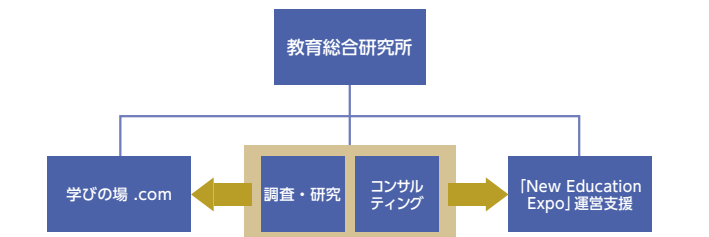
1999年より、毎年夏休みに開催し、2017年度で19回目の開催となります。台湾におけるAsian Student Exchange Programと連動しており、当社は協力企業として支援しております。

●Asian Student Exchange Program (ASEP)

ASEPにつきましては、上記WYMの主旨に賛同された台湾高雄市の大学教授と日本の当時教師が発起人となり、WYM初開催の1999年の翌年2000年に高雄市の高校で、WYMと同様の主旨で開催。近年は主催が高雄市教育局（教委相当）となり市の公式行事として開催されています。当社は、期間中の日本側教員間の情報交換の場を提供等、バックヤードのサポートをしています。



WYM2017の様子



学校・家庭・社会とともに教育を考える「学びの場.com」

～教員/教育関係者・保護者向け教育コミュニティサイト～

内田洋行教育総合研究所が企画運営する「学びの場.com」は、教育関係者や保護者をはじめとした教育に関心のある全ての方へさまざまな教育情報を提供するWEBサイトです。「いい学校」「いい教育」「いい授業」づくりを応援するため、有識者や著名人のインタビュー、国内外の教育動向、授業の実践事例等を紹介するとともに、オリジナルの指導案や授業アイデア、手づくり教材、イラスト集も提供しています。



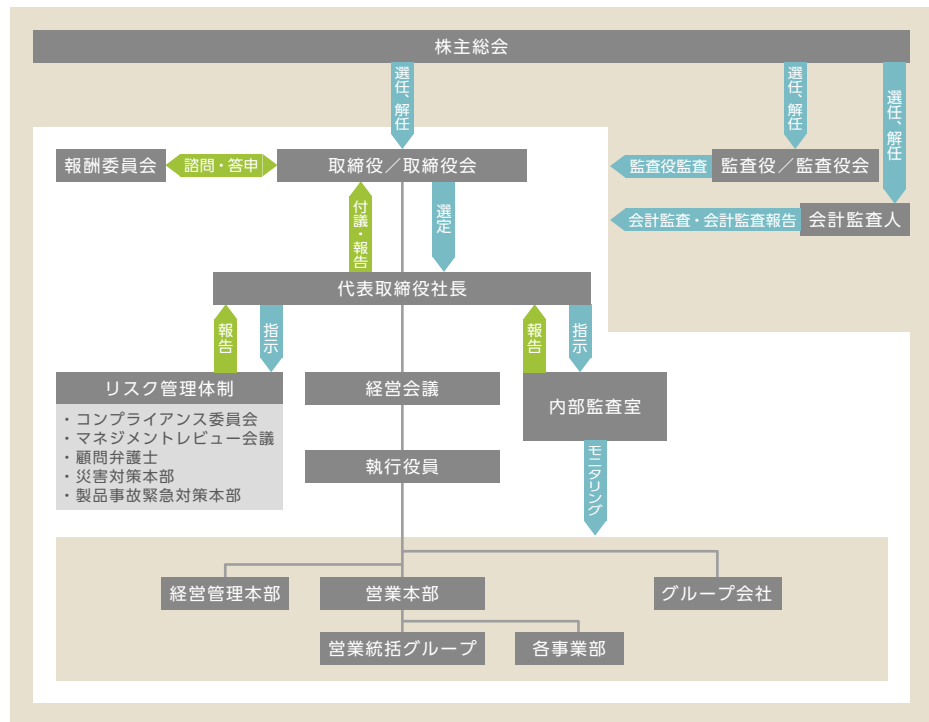
「学びの場.com」 <http://www.manabinoba.com/>

組織統治

コーポレート・ガバナンス

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

1. 基本的な考え方および体制



内田洋行グループは、さまざまなステークホルダーの立場を踏まえた透明・公正かつ迅速な意思決定を行うための仕組み（コーポレート・ガバナンス）を実効的なものとし、持続的な成長、中長期的な企業価値の向上を図るための取り組みを積極的に推進しております。具体的には、監査役4名（うち、社外監査役3名）による取締役の職務執行の監査・監督を実施する他、独立社外取締役を選任し経営監督機能の強化および取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保する体制としております。また、執行役員制度や経営会議の設置による業務執行機能の強化および意思決定の迅速化に努めております。これらの体制により、経営の健全性および経営監視機能の充実を図っております

コーポレート・ガバナンス体制

2. 取締役会および経営会議

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

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

3. 監査体制について

内田洋行グループでは、以下の監査体制をとっています。

会計監査人	有限責任あずさ監査法人
内部監査部門	内部監査室
監査役が出席する主な重要会議	取締役会、監査役会、コンプライアンス委員会
79期（2016年度）取締役会議開催数	16回
79期（2016年度）監査役会議開催数	10回

	取締役会	監査役会
社外取締役	100%	－
社外監査役	100%	100%

社外取締役・社外監査役の取締役会・監査役会への出席状況（2016年度）

4. 役員報酬について

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

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

79期（2016年度）

区分	人数	金額
取締役（うち社外取締役）	9名（2名）	159,540千円（11,250千円）
監査役（うち社外監査役）	5名（4名）	61,815千円（44,595千円）

（注）1. 取締役の金額には使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
2. 取締役の報酬限度額は、平成18年10月14日に開催された第68期定時株主総会において、年額5億円以内（これには、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）と決議いただいております。
3. 監査役の報酬限度額は、平成27年10月10日に開催された第77期定時株主総会において、年額9,000万円以内と決議いただいております。
4. 期末日現在の取締役は8名（うち社外取締役2名）、監査役は4名（うち社外監査役3名）であります。
5. 上記の金額のほか、平成18年10月14日開催の第68期定時株主総会における役員退職慰労金制度廃止に伴う打切り支給の決議に基づく退職慰労金として、退任監査役1名に対し、2百万円を支払っております。

リスクマネジメント

1. リスクマネジメントの基本的な考え方

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

2. BCM/BCP

◆ 基本的な考え方

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

◆ 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）、システム障害、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になります。こうした事態を防ぐために、事業継続について検討するとともに、「内田洋行 事業継続計画」として策定し、備えとしています。

基本方針

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

◆ 地震対策ポケットマニュアルの配布

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



地震対策ポケットマニュアル

◆ 事業継続を支える情報インフラ

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

3. 財務報告にかかわる内部統制

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

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

価・改善を行っています。

2017年7月期は、内田洋行およびグループ6社に対して、全社的な内部統制と決算・財務報告プロセスにかかわる内部統制の整備・運用状況の評価を行い、また、業務プロセスにかかわる内部統制とIT統制の整備・運用状況について重要な事業拠点である内田洋行およびグループ1社を対象に評価を行いました。これらの結果、2017年7月期時点において内田洋行の財務報告にかかわる内部統制は有効であると判断しています。

情報開示

1. 対話と情報開示

◆ 株主・投資家の皆さまとの対話

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

■平成29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）

◆ 株主の皆さまへの利益還元

内田洋行は、株主の皆さまへの利益還元を経営の重要政策のひとつとしており、企業体質の強化による「健全なる持続的成長」を目指し、長期的かつ総

合的な株主価値の向上を図りつつ安定的な配当を継続することを基本方針としております。平成29年度の配当金は、1株当たり75円となりました。



アナリスト向け決算説明会（2017年9月13日開催）

人権／労働慣行

1. 人権

◆ 人権尊重・差別禁止

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

1. 人権尊重・差別禁止

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

- ①内田洋行グループ各社は、出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障害、趣味、学歴等に基づく非合理的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。

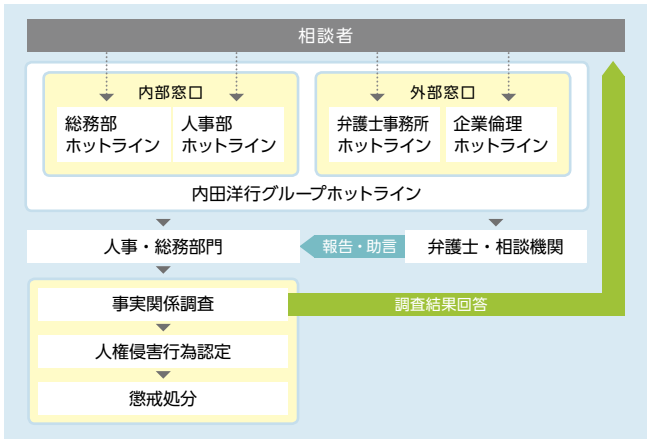
2. ハラスメントの禁止

- 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に実施しております。

◆ 人権侵害に関する相談窓口

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

● 人権侵害に関する相談窓口の流れ



2. 雇用と処遇

◆ 基本的な考え方

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

- (1) 社員はかけがえのない財産です。 (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。

● 社員関連データ

各期7月20日現在

		77期(2014年度)			78期(2015年度)			79期(2016年度)		
		男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
正社員	社員数※1	1,122名	195名	1,317名	1,112名	209名	1,321名	1,106名	235名	1,341名
	平均年齢	46.0歳	39.1歳	45.0歳	46.1歳	38.3歳	44.9歳	46.0歳	37.7歳	44.6歳
	平均勤続年数	22.0年	16.2年	21.1年	22.1年	15.5年	21.0年	21.9年	14.5年	20.6年
	平均年収	—	—	7,089,142円	—	—	7,267,617円	—	—	7,083,720円
	年間所定内労働時間	—	—	1815.0時間	—	—	1822.5時間	—	—	1822.5時間
	平均所定外労働時間※2	—	—	189.6時間	—	—	196.3時間	—	—	194.4時間
	年次有給休暇※3 取得日数(平均)	6.6日	10.8日	7.1日	8.3日	11.6日	8.8日	10.2日	13.3日	10.7日
採用	年次有給休暇※3 取得率(平均)	33.7%	58.0%	36.5%	43.6%	65.4%	46.3%	53.9%	78.6%	57.4%
	採用者数	31名	15名	46名	34名	23名	57名	43名	27名	70名
	うち新卒採用者数	30名	15名	45名	33名	23名	56名	41名	27名	68名
離職	うち中途採用者数	1名	0名	1名	1名	0名	1名	2名	0名	2名
	離職者数(定年退職を含む)	39名	2名	41名	43名	9名	52名	45名	6名	51名
再雇用	離職率(定年退職を含む)	—	—	3.1%	—	—	3.9%	—	—	3.8%
	再雇用者数※4	14名	0名	14名	24名	0名	24名	29名	0名	29名
障がい者雇用率※6	再雇用率※5	93.3%	—	93.3%	82.8%	—	82.8%	90.6%	—	90.6%
		—	—	1.65%	—	—	1.58%	—	—	1.89%

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

● 初任給(新卒採用者)

各期7月20日現在

	77期(2014年度)		78期(2015年度)		79期(2016年度)	
	月給	前年比	月給	前年比	月給	前年比
大学卒	211,000円	+4,000円	217,000円	+6,000円	217,000円	0円
大学院卒	222,900円	+4,500円	229,600円	+6,700円	230,000円	+400円

3. 人材育成

◆ 基本的な考え方

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

◆ 人材育成マネジメント

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

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

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

● 主な教育研修プログラム

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

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

4. 安全で健康な職場づくり

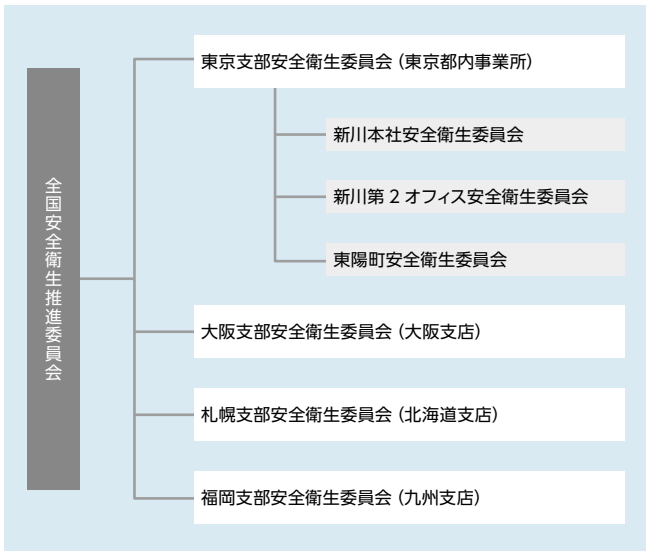
◆ 安全な職場づくり

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

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

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

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



◆ 社員の健康管理

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

1.メンタルヘルスケアとストレスチェック

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

また、ストレスチェックの実施（年1回）により、メンタルヘルス不調の一次予防を講じています。2016年度の受検率は95.8%でした。

2.データヘルス計画（UCHIDA元気LABO）

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

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

5.ダイバーシティの取り組み

◆ 女性の積極登用と意識の向上

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

当社の「女性活躍推進に関する行動計画」は以下のとおりです。

女性活躍推進に関する行動計画																		
内田洋行は、個々の社員が安心して働き続け、仕事と私生活の両立を図れるよう、各種制度の充実を進めてまいりました。今後は、女性がさらに役職者や責任ある立場で中核的戦力として長期的に活躍できる雇用環境を整備構築するため、次のように行動計画を策定いたしました。																		
1. 計画期間																		
2016（平成28）年4月1日～2020（平成32）年3月31日																		
2. 当社の課題																		
課題1：労働者に占める女性割合が低い。																		
課題2：上位資格の女性の割合が低く、結果として管理職に占める女性割合が低い。																		
3. 目標																		
(1) キャリア形成支援と両立支援等の制度運用により、女性の定着と育成を図る。																		
(2) 新卒採用における女性割合を40%以上とする。																		
(3) 女性の管理職を倍増する。																		
4. 取組内容と実施時期																		
(1) 女性社員のキャリア意識の醸成																		
平成28年7月～ キャリア意識向上のための啓発機会を提供する。																		
(2) 女性社員のキャリア形成支援に向けたマネジメント力強化																		
平成28年7月～ 管理職の意識の醸成と人材活用力の強化をはかるべく、マネジメント強化研修を拡大する。																		
(3) ワークライフ両立支援の拡充																		
平成28年4月～ 柔軟な働き方に向け、さらなる制度拡大を検討する。																		
(4) 女性社員の積極的登用																		
平成28年4月～ 管理職候補者に対する個別の育成施策の検討を行う。																		
平成28年7月～ 管理職候補者研修へ積極的に選抜し、受講割合を倍増させる。																		

● 女性社員の状況

社員および管理職に占める女性の割合

各期7月20日現在（出向者含む）

年代	77期(2014年度)						78期(2015年度)						79期(2016年度)					
	全社員			管理職			全社員			管理職			全社員			管理職		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
20代	85名	45名	34.6%	—	—	—	96名	56名	36.8%	—	—	—	125名	76名	37.8%	—	—	—
30代	186名	50名	21.2%	2名	—	—	182名	53名	22.6%	2名	1名	33.3%	175名	50名	22.2%	3名	1名	25.0%
40代	407名	70名	14.7%	113名	2名	1.7%	359名	64名	15.1%	110名	2名	1.8%	296名	67名	18.5%	87名	2名	2.2%
50代	437名	30名	6.4%	233名	7名	2.9%	466名	36名	7.2%	237名	8名	3.3%	503名	42名	7.7%	248名	8名	3.1%
60代	3名	—	—	—	—	—	5名	—	—	1名	—	—	7名	—	—	3名	—	—
合計	1,118名	195名	14.9%	348名	9名	2.5%	1,108名	209名	15.9%	350名	11名	3.0%	1,106名	235名	17.5%	341名	11名	3.1%

◆ 適正な労働時間管理

健康保持とワークライフバランス、生産性向上等の観点から、管理職全員に労働時間管理徹底の研修を実施し、長時間労働の抑制や休暇の取得促進に取り組んでいます。

出退勤管理システムを利用することにより、社員の勤怠状況を常に確認できるようにしているほか、時間外労働に際しては社員に事前申請を義務付け適正な運用を図るとともに、一定時間を超える時間外労働に対しては、上長に適宜アラートを出すことで過重労働の未然防止を図っています。

また、年次有給休暇に関しては、夏期や年末年始等での計画的な取得を促進した結果、2016年度は年間ひとりあたり平均10.7日※（取得率57.4%）でした。

※期間は2016年1月21日～2017年1月20日

● 年間総実働労働時間および時間外労働実績

各期7月20日現在

	77期 (2014年度)	78期 (2015年度)	79期 (2016年度)
年間所定内労働時間	1815.0時間	1822.5時間	1822.5時間
平均所定外労働時間※1	189.6時間	196.3時間	194.4時間
年次有給休暇取得日数 (平均)	7.1日	8.8日	10.7日

※1 時間外手当支給対象者

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

新卒採用の状況

2017年7月20日現在

	男性	女性	女性比率
2014年度	30人	15人	33%
2015年度	33人	23人	41%
2016年度	41人	27人	40%

◆ 両立支援

女性社員がキャリアを中断することなく安心して働き続けられるために、育児短時間勤務や時差出勤他、子の看護や養育のための休暇制度、男性の育児参加奨励（育児休暇・出産立ち会い休暇）等を行っています。

また、出産・育児を控えた社員およびその上司等に向け、制度概要を記し

た「育児休業のしおり」や、役立つ情報を集めた「ハンドブック」（女性プロジェクトの作成による）を配布し、理解促進に努めています。

2017年7月21日からは、新たに育児休業期間の延長（最長、子が3歳になるまで）や「保活コンシェルジュ」の導入、復職時の上長面談を実施する等、復職支援の充実を図っています。

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																		
平成28年4月1日～平成31年3月31日までの3年間																		
2. 内容																		
目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。																		
男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること																		
女性社員・・・取得率を80%以上にする																		
<対策>																		
●平成28年4月～ ・広報活動を通じて、男女に関わらず制度の利用を促進するための周知啓蒙を行う。																		
目標2：制度利用に際して、運用面での支援を強化する。																		
<対策>																		
●平成28年4月～ ・利用引きの充実、サポートブックの作成																		
●平成28年4月～ ・管理職の理解促進に向けた啓蒙活動																		
●平成28年8月～ ・復職者ネットワーキングの実施																		
目標3：所定外労働の削減に向けた対策を実施する。																		
<対策>																		
●平成28年4月～ ・労務管理に関する管理職への啓蒙																		
・所定外労働の原因分析																		
・長時間の所定外労働を行った社員の所属部門に対する改善指導																		

◆ ワークライフバランス

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

●各種制度

出産	産前・産後休暇	産前6週間、産後8週間の休暇制度
	フレックスタイム	妊娠中の女性社員について、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
育児	出産立ち会い休暇	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）
	保活コンシェルジュ	保育所探しのサポートサービス（法人契約） ※2017年7月21日～
	育児休業	子の養育のために休業できる制度（最大、子が3歳になるまで） ※2017年7月21日改定
	育児短時間勤務	小学校就学始期までの子を有する社員が勤務時間を短縮できる制度（1日最大2時間まで短縮可）
	看護休暇	小学校就学始期までの子を有する社員が、子の看護のために年5日（子が2人以上の場合は年10日）を限度に与えられる休暇制度
介護	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
	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年生までの子の養育のために、始業および終業時刻を前後1時間の

● 主要制度の利用状況

各期7月20日現在(出向含む)

	77期(2014年度)			78期(2015年度)			79期(2016年度)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
出産・育児									
産前・産後休暇	—	14名	14名	—	10名	10名	—	9名	9名
育児休業	1名	14名	15名	2名	10名	12名	1名	9名	10名
育児短時間勤務	—	17名	17名	1名	21名	22名	—	20名	20名
フレックスタイム	—	2名	2名	—	2名	2名	—	1名	1名
時差出勤	8名	5名	13名	11名	4名	15名	12名	8名	20名
保存有給休暇	5名	7名	12名	4名	11名	15名	6名	14名	20名
介護									
介護休業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
介護短時間勤務	—	—	—	—	—	—	—	—	—
保存有給休暇	5名	4名	9名	3名	2名	5名	3名	1名	4名

◆ 高齢者雇用

60歳の定年退職後、約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。年齢に関係なく誰もが活き活きと能力を発揮できるよう、定年前説明会に加え、55歳時のライフプラン研修等を実施し、早期に意識づけを図る等、シニア社員のさらなる活躍推進に取り組んでいます。

6. 労使関係

内田洋行では、労使相互の信頼関係を維持することが重要であるという認識のもと、労使対等の立場から建設的な協議・交渉を行い、良好な関係を築いています。

安全で快適な労働環境整備の為の「安全衛生委員会」(月1回開催)や、賃金・労働時間・その他労働条件の改善に関する専門委員会としての「賃金問題等検討小委員会」(年7回開催)の設置のほか、全ての常勤取締役が出席する「中央労使協議会」、本社・各支店で開催される「支店労使協議会」(支店長および部門長が出席)等、労使双方で協力し、より良い職場づくりにむけて様々な課題に取り込んでいます。

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

◆ 障がい者雇用

内田洋行は、適材適所の考え方のもと、ひとりひとりが能力を発揮し伸び伸びと働けるよう適正な配慮に努めておりますが、採用難に加え、予期せぬ退職者もあり、障がい者雇用率は、2017年6月1日現在で、約1.89%となっており、充足に至りませんでした。今後も、積極的に採用を行っていくとともに、さらなる就業環境の整備に取り組んでまいります。



中央労使協議会の様子

環境

環境マネジメント

1. 内田洋行の環境方針

環境理念	
内田洋行は、地球環境保全への取り組みが重要な経営課題であると認識し、持続可能な循環型社会を実現するために、企業活動全般において地球環境への負荷の低減を積極的に推進します。	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順守するとともに、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、およ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 環境目的・環境目標を設定するとともに、これらを定期的に見直す枠組みを構築し、環境マネジメントシステムと環境負荷低減の継続的改善に努めます。 7.環境教育 環境教育を通じ、全従業員の環境保全に対する意識の向上を図るとともに、本方針を全従業員および当社の事業活動を支える全ての人々に周知し、一人ひとりが自らの役割を自覚し、環境保全活動が適切に行われるように啓発します。
制定日 1999年1月21日 更新日 2016年9月27日	株式会社内田洋行 代表取締役社長 大久保 昇

2. 環境マネジメント体制

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



4. ISO等の取得状況

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

◆ 内田洋行の認証内容

- ◎ ISO14001 (2015) : NQE-17020009A
初回登録 1999年7月26日 有効期限 2020年7月25日
- ◎ ISO9001 (2015) : NQA-17010034A
初回登録 1996年7月17日 有効期限 2020年7月16日
- ◎ プライバシーマーク : 第10480001号
初回認定 2000年7月19日 有効期限 2018年7月18日
- ◎ ISO27001 (2013) : IS 507337
初回登録 2007年1月12日 有効期限 2019年1月11日

◆ 内田洋行グループの認証取得状況

2017年7月20日現在				
認証取得状況	ISO9001	ISO14001	Pマーク	ISMS
子会社・関連会社 35社中	7社	9社	10社	1社
連結対象 19社中	7社	9社	7社	1社

製品・サービスにおける環境配慮

1. サプライチェーンマネジメント

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

◆ ウチダ環境パートナーシップ

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

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

環境パートナーさまとともに取り組んでいる事項

1. 法令の順守

順守すべき環境関連法規、業界ガイドラインを特定し、法令順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年の法制定时より毎年の改定に対応しています。また、2006年に基準に追加された「原木の伐採が、合法であること」に対応して、木材合法性証明書を発行する体制を整えています。

(2) 化学物質管理

お客さまからの化学物質管理のご要請にお応えして、調査手順や評価方法の整備や、有害物質削減を行っています。

●化学物質放散管理 (VOC低減)

製品が「学校環境衛生の基準、室内空気中化学物質の室内濃度指針を越える原因にならない」ように、F☆☆☆、F☆☆☆☆規格材料を使用す

る等の対策を行っています。

(一社) 日本オフィス家具協会の「JOIFA 室内空気質汚染対策ガイドライン」に則った評価基準を定めて製品を評価し、お客さまの要請により情報開示を行っています。

●化学物質含有管理 (RoHS 指令対象物質・REACH規則の含有管理)

製品に法定禁止物質を含有しないことはもちろん、電気・電子機器業界のお客さまから要請されるRoHS 指令6 物質 (鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、PBB、PBDE) 削減に取り組んでいます。また、REACH 規則の含有調査依頼についても、対応しています。

3. 製品アセスメントによる評価

製品のライフサイクルにおける環境負荷低減を目指す企画・開発を行い、それを製品アセスメントにより評価しています。

◆ 外注先会議

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

2. 環境に配慮したものづくり

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

●再生材の積極利用：プラスチック部品に再生材を使用。

●ロングライフ：取り外し可能な背座クッション。肘やキャスターの交換が可能。

●分別設計・材料表示：・一般的な工具で素材別に分類可能。
・リサイクルのための素材表示。

●F☆☆☆☆の天板：ユニット天板には、F☆☆☆☆の繊維板を採用。

3. 製造工程での取り組み

内田洋行グループは、製造工程において環境負荷の軽減に取り組んでいます。

◆ 脱有機溶剤化

塗装を有機溶剤が含まれない塗料に移行しています。
シンナー、トルエン等の有機溶剤を使用せず、主に水を溶剤とする水性塗料、まったく溶剤を使わない粉体塗料を使用しています。したがって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。

◆ 水性塗料リサイクル・クローズドシステム (江戸崎共栄工業株式会社)

水性塗料を吹きつけるときに、製品に付着しなかった余分な塗料を回収しています。

回収した塗料は、濾過装置によって水と分離した後、成分調整を行い再利用しています。分離した水は再び塗装水に利用しています。

◆ 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)

浄化設備を経由して、水を循環させて再利用しています。塗装工程での上水使用量削減により、2014年1月にドラムドライヤーの稼働を停止しました。
現在、最終的な工場排水は、排水ピットに集約され、自然蒸発散水配管設置による自然気化方式に転換、「工場排水ゼロ」を継続し、霞ヶ浦の環境保全に貢献しています。



4. 物流での取り組み

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等、環境経営に力を入れています。

◆ 輸送における環境配慮

●低公害車の導入

配送用トラックの排出ガスを削減するために、ディーゼルエンジンを搭載した自動車より排気ガス中の有害物質 (黒煙・NOx・SOx等) が大幅に少ない圧縮天然ガストラックの導入を進めています。2017年7月20日現在、低公害車は39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。

2016年8月～2017年7月までの鉄道貨物利用は480トンでした。

●エコドライブの推進

デジタルタコグラフの導入により、ドライバーに速度オーバーや急発進・急加速等を警告します。

また運行データからドライバーの特性を把握し、安全で経済的な運行管理につなげています。長時間のアイドリングや非効率的な運行を制御することでCO₂の排出が抑えられ、燃費も向上し、物流部門における環境負荷低減に貢献しています。

5. 内田洋行オフィスの環境負荷の推移

2010年2月 潮見オフィスを、清澄、東陽町、冬木 (門前仲町) の3カ所に移転しました。

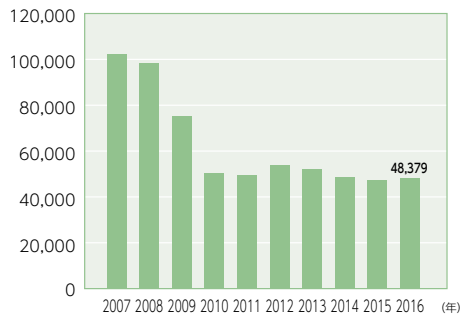
2010年 新川本社ビル全館にICTネットワーク制御によるLED照明を導入しました。LED照明導入前と比べて照明におけるCO₂排出量を63%削減しました。

2012年2月 新川本社ビル、清澄、東陽町に竣工した新川第2オフィスを加えた4カ所への再配置を実施しました。

2013年3月 北海道支店を設置していた所有ビルが築48年を経過し、老朽化が進んだことから、移転しました。

◆ INPUT

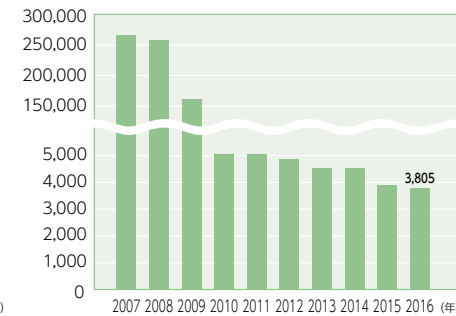
■エネルギー合計 (GJ)



■購入電力 (kWh)



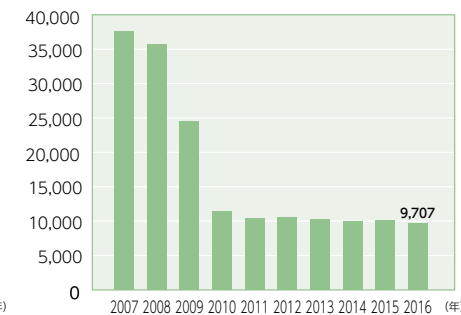
■都市ガス (Nm³)



■ガソリン (L)



■水資源投入量 (m³)

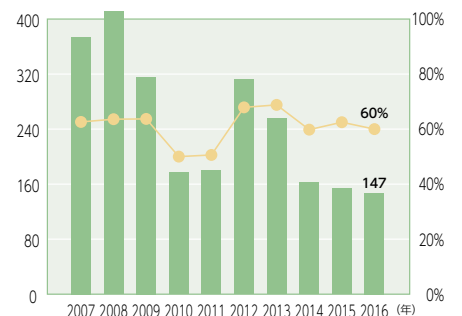


■用紙使用量 (枚)



◆ OUTPUT

■廃棄物合計 (t) とリサイクル率



法律への対応について

省エネ法の平成20年度改正で、事業全体のエネルギー使用量が1,500キロリットル (原油換算値) 以上の事業者を「特定事業者」とし、新たなエネルギー管理が義務づけられました。

内田洋行は平成28年度のエネルギー使用量は1,219キロリットル (原油換算値) でした。

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

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

6. 内田洋行グループの環境パフォーマンス

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

●対象事業所

オフィス：内田洋行の地区営業所を除く、本社・支店

製造拠点：グループ製造企業国内5社【(株) サンテック、(株) 太陽技研、(株) マービー、江戸崎共栄工業(株)、さくら精機(株)】

物流拠点：主要物流企業2社【(株) 日立物流首都圏、(株) 陽光】

施工拠点：施工会社1社【(株) ウチダテクノ】

●対象期間 2016年7月21日～2017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	145,861	48,379	20,444	77,037	—
購入電力	kWh	10,637,305	4,188,698	975,404	5,473,203	727,687
灯油	kL	12	—	—	12.5	—
A重油	kL	2	—	—	2.0	—
都市ガス	Nm ³	5,338	3,805	—	1,533	—
液化天然ガス (LNG)	Nm ³	—	—	—	—	29,449
液化石油ガス (LPG)	t	434	—	0.008	434.0	—
車両ガソリン	kL	257	211.8	20.1	25.5	20.7
車両軽油	kL	273	—	271.3	2.2	—
車両圧縮天然ガス (CNG)	Nm ³	—	—	—	—	—

■水資源投入量、用紙使用量

	単位	合計	オフィス	物流	製造 (国内)	製造 (海外)
水資源投入量	m ³	54,523	9,707	1,461	43,355	5,283
用紙使用量	t	51.3	35.1	9.4	6.8	0.2

◆ OUTPUT

■廃棄物

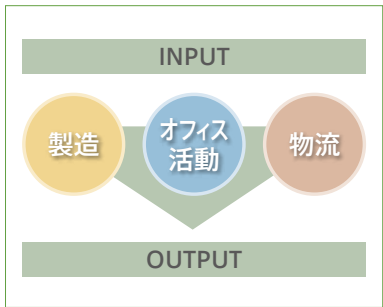
	単位	合計	オフィス	物流	製造 (国内)	製造 (海外)
廃棄物等総排出量	t	2,143	147	879	1,117	37.1
リサイクル量	t	1,744	88	685	970	35.6
リサイクル率	%	81.4%	59.9%	78.0%	86.9%	96.0%

●算出方法

環境省「温室効果ガス排出量の算定・報告マニュアルVer4.3.1」(2017年7月公表)を参考にしました。

※製造(海外)エネルギー合計、CO₂排出量は、単位発熱量と排出係数が不明のため算出していません。

■INPUTとOUTPUTの関係

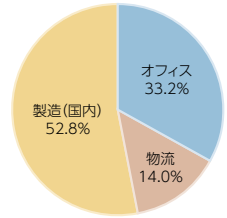


気候変動への取り組み

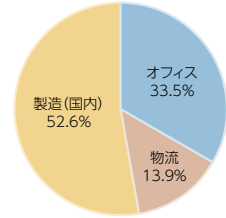
1. 内田洋行グループのCO₂

●エネルギー使用量割合

■エネルギー使用量割合 (国内)



■CO₂排出量割合 (国内)



■CO₂排出量 (t-CO₂)



■CO₂排出量

	単位	合計	オフィス	物流	製造 (国内)
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	7,985	2,673	1,110	4,201

2. 製造工程での取り組み

◆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、2016年の年間発電量は64,853kWhです。この太陽光発電による電力は全量売電しております。

この発電量を二酸化炭素削減量に換算すると、約21.6t-CO₂/年となります。

◆太陽光発電システムの導入 (四国メーコー株式会社)

2013年2月、工場遊休地の有効利用と再生可能エネルギーの活用を目的に、大規模太陽光発電システムを設置しました。出力は、1.993MWで、2016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おります。

この発電量を二酸化炭素削減量に換算すると、約1,261.3t-CO₂/年になります。

◆新塗装設備の導入 (株式会社サンテック)

2012年9月、塗装設備全体の老朽化のため、新塗装設備を導入いたしました。周辺環境への配慮から焼付乾燥炉パーナーは脱臭装置システムを採用しています。

新塗装設備では、乾燥炉の燃料を従来のA重油からオールプロパンガス化とし、旧設備と比較して年間のCO₂排出量を11%削減しております。

3. 物流での取り組み

◆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1440枚を設置しました。出力は230.4kWで、2016年の年間発電量は276,247kWhです。この太陽光発電による電力は全量売電しております。

この発電量を二酸化炭素削減量に換算すると、約152.8t-CO₂/年となります。

4. オフィスでの取り組み

◆ハイブリッド車の導入

2010年4月よりハイブリッド車の導入を進めております。これによって1台あたりの年間ガソリン使用量を大きく削減する事ができました。2017年7月20日時点では128台の営業車に導入されております。その他の営業車についても、順次、ハイブリッド車への切り替えを推進してまいります。

持続可能な資源の利用

1. 木製家具の環境配慮

◆国産材・地域産材や間伐材の活用

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



国産ひのき材を使用した生使用デスク・チェア

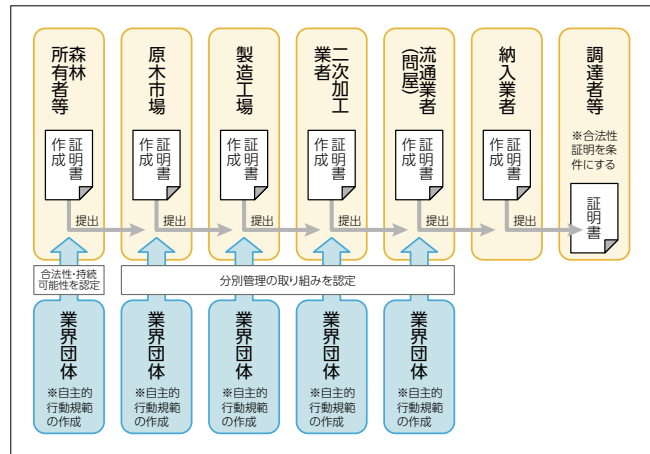
◆地域産材使用の取り組み (株式会社奥羽木工所)

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。

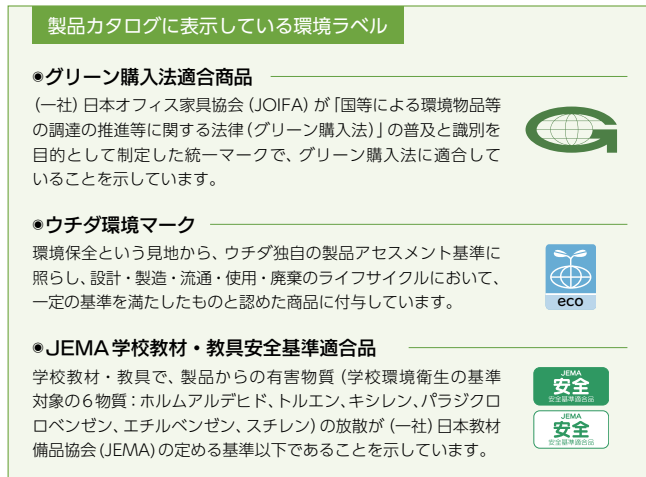
2. 木材合法性証明

◆ オフィス家具のグリーン購入法

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



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。

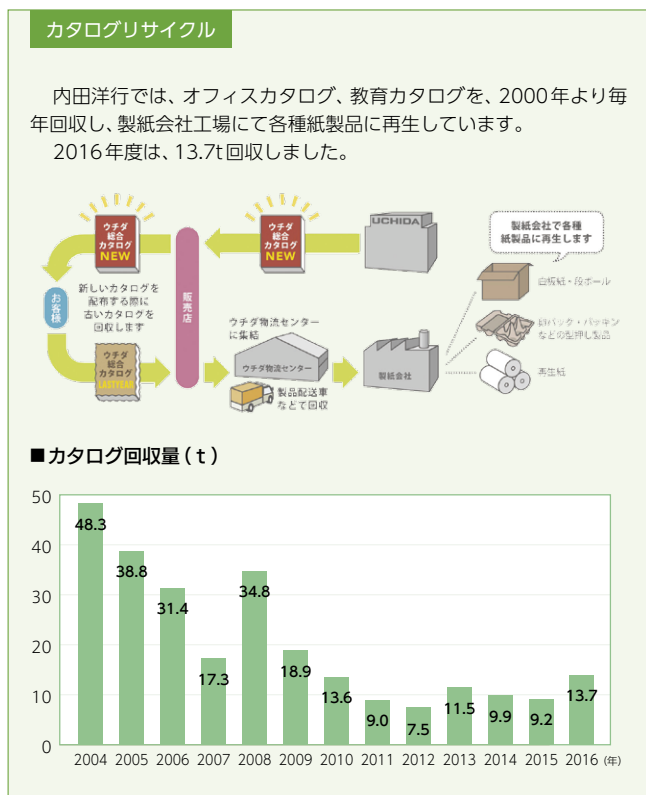
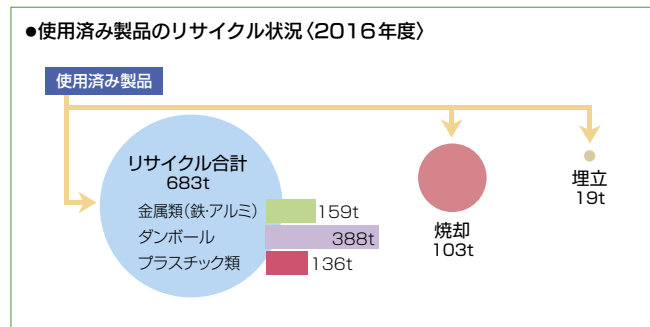


3. 製品使用後における取り組み

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

お客さま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・アルミニウム等の金属類、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。



4. オフィスでの取り組み

◆ 第2オフィスでのペーパーストックレスの取組み

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

が、ストック(保存)文書はすべてデジタル化し紙を極小化する」という考え方で運営されています。その取組みの結果、オフィス保管文書は、移転前は一人あたり6.1fmあった紙文書は、1.2fmまで削減することができています。

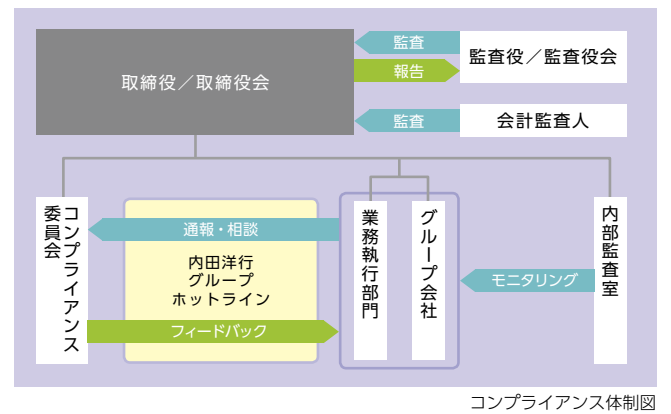
公正な事業慣行

1. 基本方針

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

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

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おります。



2. コンプライアンスの取り組み状況

「コンプライアンス委員会」を年2回開催し(2017年1月、8月)、内部通報内容をはじめとする重点確認事項に関し、主管部署から報告を受けました。
また、コンプライアンスデー(毎年12月1日と定めている)に、内田洋行グループの役員・社員全員に向けて、コンプライアンスの重要性に関するメッセージを発信するとともに、内田洋行グループの役員・社員全員を対象としたコンプライアンス研修(営業活動とコンプライアンス、2016年12月～2017年1月、約2,700名)、その他テーマ毎の研修やモニタリングを実施する等、コンプライアンス意識の向上に取り組みしました。
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おります。
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おります。

3. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

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

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



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おります。

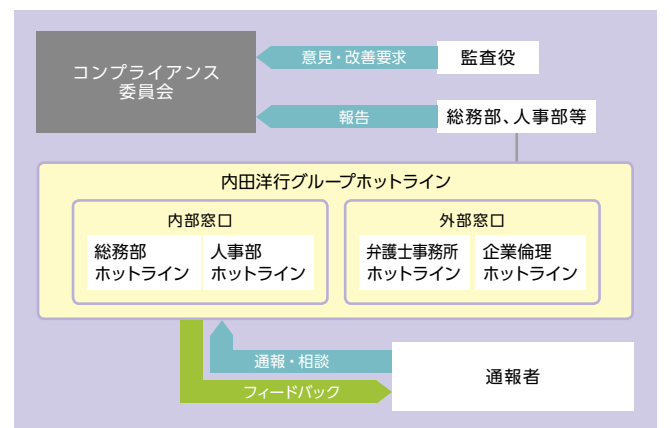


独占禁止法遵守ハンドブック

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、総務部および人事部、顧問弁護士ならびに社外の窓口業務委託先を直接の情報受領者とする内部通報システム「内田洋行グループホットライン」を設置し、「内田洋行グループ内部通報規程」に基づき、その運用を行っております。

監査役は法令遵守体制および内部通報システム「内田洋行グループホットライン」の運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることとしております。



6. CSR調達の推進

◆ 内田陽光会

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



2017年 新春内田陽光会

◆ 労働安全への配慮

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



2017年9月 安全・品質管理推進協力会(東京地区)

7. 知的財産権への取り組み

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、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おります。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、事業部門と知財課の定期的な

会議体制を設定して緊密なコミュニケーションを図り、開発段階に応じた知的財産に関する検討および調査活動を実施しております。さらに、開発部門、事業部門からの要望の多いテーマを中心に知的財産に関する集合研修も適宜実施しております。

消費者課題

1. 品質と信頼性向上のために

お客さまの信頼と満足を得るために、品質第一主義で取り組んでいます。

内田洋行の品質方針

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

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

1. 要求事項に加え、顧客の現在および将来のニーズを理解し、顧客の期待に応える。
2. 製品の安全性の確保を、全てに優先させて徹底する。
3. 法規・条例および規制・基準を的確に把握し、それを順守する。
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、見直して、品質マネジメントシステムの継続的改善を図る。

1996年2月21日制定
2010年9月21日改定

株式会社内田洋行
代表取締役社長 大久保 昇

◆ 品質基準と性能試験

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

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



事務用チェアの耐久試験

◆ 製造外注先への品質監査

内田洋行では、計画的に製造外注先に対し、品質管理体制や製造管理体制等の検証を目的に品質監査を実施しており、2016年度は20社実施し、17件の是正処置を行い、品質の維持・向上を図っています。



品質監査

◆ 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

2. お客さま相談センター

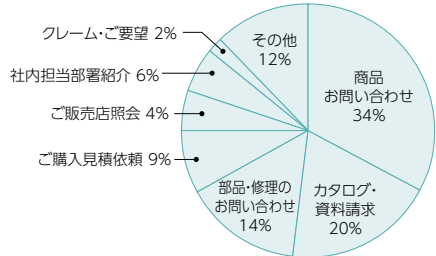
お客さまとのコミュニケーションを第一に考え、お客さまからのご意見やご要望に対して、迅速・的確に対応しています。

◆ お客さま相談センターへのお問い合わせ対応

2016年度のお問い合わせの内容は、商品に関するお問い合わせが34%、カタログ・資料のご請求が20%、部品・修理のお問い合わせが14%でした。トータルのお問い合わせ件数は、約17,500件でした。

● お問い合わせの内容 (2016年度)

総件数：約17,500件



3. 情報セキュリティ

◆ 基本的な考え方

内田洋行はお客さまに安心してサービス・商品をご利用頂くとともに、社会からの信頼を得られるよう、法令／規範の遵守を内田洋行グループ情報セキュリティガイドラインに定め遵守しています。また、情報の暗号化実施、メール誤送信対策や標的型マルウェア対策のシステム導入等セキュリティ強化に取り組んでいます。

◆ 個人情報保護

内田洋行は、個人情報保護マネジメントシステムの要求項目(JIS Q 15001:2006 準拠)を満たしています。内田洋行は2000年7月19日にプライバシーマークを取得してから2016年の付与適格性審査で8回目の更新となりました。

登録番号第10480001号 初回登録2000年7月19日 有効期間2018年7月18日



◆ 情報セキュリティ／個人情報保護 推進体制

情報セキュリティ／個人情報保護推進体制は、経営管理本部長を「情報セキュリティ管理責任者」および「個人情報管理責任者」に任命し、総務部に事務局を置いております。この管理責任者のもと、教育、IT管理、個人情報お問い合わせ窓口に各責任者を配置し、さらに個人情報を取り扱う部署については、取り扱い業務ごとに「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おります。

◆ e-ラーニングによる全社員の教育

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

個人情報保護については2004年度より毎年実施、情報セキュリティについては2010年度より実施しています。

◆ 現場でのきめ細やかな対応

フィールドサポート担当による、お客さまからのお問い合わせ、ご依頼ごと等の細かな対応やプロジェクト管理、施工管理担当による工程調整から品質管理、検査引き渡しまで案件ごとの細かな対応を行っております。

お客さま相談センター ご連絡先

フリーダイヤル

0120-077-266

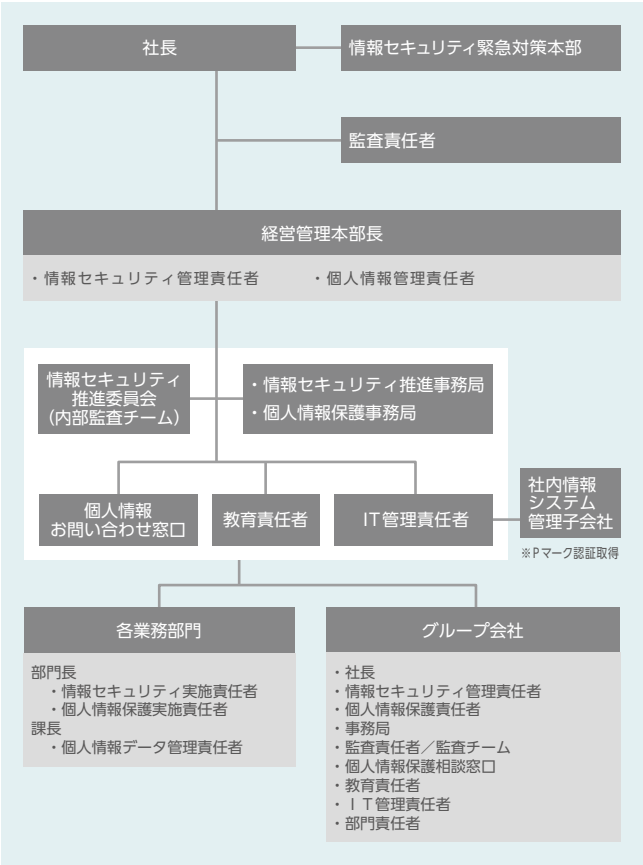
【受付時間】

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

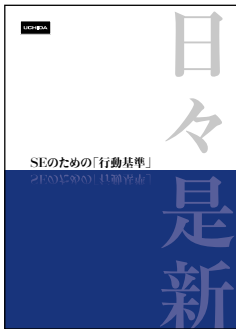
<http://www.uchida.co.jp/support/index.html>



e-ラーニング	情報セキュリティ+個人情報保護
実施時期	2017年3月～4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	3,165名

◆ 情報セキュリティハンディガイドの配布

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

情報セキュリティ
ハンディガイド

SEのための「行動基準」

◆ 情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) の認証取得

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

ISO27001 (2013) : 認証登録番号 IS507337
初回認証登録日 2007年1月12日 有効期限日 2019年1月11日
認証登録範囲・・・メジャーアカウント&パブリックシステムサポート事業部、ICTリサーチ&デベロップメントディビジョンおよび情報システム事業部における以下のサービス
1. システムの受託開発・適用・保守
2. ソフトウェアプロダクトの企画・開発・保守
※ 2017年7月20日現在

◆ お客さま情報の管理 (セキュリティルールの設置)

内田洋行 東陽町オフィスと大阪支店内に、リモートサービスルーム、データ移行ルーム、クラウド管制室を構築し、お客さまに提供するクラウドサービスの管理や、お預かりした情報の取り扱い、一般オフィスよりセキュリティレベルの高い専用ルームにて管理・運用しています。

セキュリティルールの
主な対策

- ・生体認証による入退室管理
- ・ログや操作画面の記録
- ・機器の持ち込み制限
- ・監視カメラ等

コミュニティ

1. 学校教育分野における地域・社会への貢献

◆ 「トビタテ！留学JAPAN 日本代表プロジェクト」を支援

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



2. 地域との共生・社会的課題解決に向けた活動

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

◆ 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566名の学生を全国から受け入れています。ビジネスインターンシップの意義を「仕事体験を通じて、参加者の社会に対する関心を上げるとともに、経験によってモノの見方・考え方の幅が広がる支援をする」ととらえ、職場体験型実習を行っています。

● 受け入れ実績

2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
32人	44人	48人	48人	56人	51人	48人

2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
43人	31人	35人	35人	36人	33人	26人

◆ 本社・支店の施設利用によるイベント開催

内田洋行では、本社や地方拠点の施設を利用してさまざまなイベントを開催しております。

● 「SAPPORO ショートフェスト 2017 子ども審査会」に協力

内田洋行北海道支店は2017年9月10日にNo Maps実行委員会主催「SAPPORO ショートフェスト 2017 子ども審査会」に協力をいたしました。ショートフェストは2006年から実施しており2008年から毎年「ユビキタス協創広場 U-cala@」を会場として提供しています。審査会は子どもたちが作品を鑑賞し話し合い、子ども審査員賞を選出します。子どもたちの映像教育の一環としても行われているイベントですのでこれからも協力してまいります。



子ども審査会の様子



子ども審査会 参加メンバー

3. 復興支援の取り組み

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

◆ 被災地区で理科実験の出前授業を実施

2011年3月11日に発生した東日本大震災から6年半が経過しました。内田洋行では2011年より、被災地区の小学校に理科授業の支援を実施しました。この支援は、公益社団法人日本理科教育振興協会が復興支援事業として計画したもので、文部科学省復興教育支援事業として開始しましたが、昨年度に続き今年度も、自主事業として実施しております。岩手県、宮城県、福島県教育委員会から各自治体に案内して頂き、応募があった中から甚大な被害のあった地域の小学校約24校が選定され、内田洋行は其中で5校19回の理科授業を実施しました。震災によって理科室が使えなくなったり、理科実験機器が消失してしまった小学校に対して機材・消耗品を持ち込み、新学習指導要領に準拠した理科授業を実施しました。



出前授業風景

2016年度

時期	場所	授業回数	人数
9月～11月	福島県 5校	19回	481人

昨年度までの実績

時期	場所	授業回数	人数
2011年度	宮城県、岩手県 10校	17回	578人
2012年度	宮城県、福島県 7校	12回	410人
2013年度	福島県 4校	7回	171人
2014年度	岩手県、宮城県、福島県 8校	13回	312人
2015年度	福島県、岩手県 4校	10回	216人

内田洋行

CSR レポート 2017

UCHIDA CSR Report



オフィスワーカーの心地よさを演出[Library Lounge]

株式会社 **内田洋行**

〒104-8282 東京都中央区新川 2-4-7
営業本部 営業統括グループ 品質環境部
TEL : 03-3555-4090 E-mail : eco@uchida.co.jp
発行 : 2017 年 10 月