

内田洋行

CSRレポート 2025

UCHIDA
Corporate Social Responsibility Report

内田洋行は
情報の価値化と知の協創を
デザインする



より良い社会、より良い未来を目指し
「ICT」と「環境の構築」で人とデータに価値を見いだします。

当社の環境並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様々なステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図ることを目的に、第26版のCSRレポートを発行します。

■主な報告対象者

お客様、株主・投資家、代理店、従業員及びその家族、調達先、グループ会社、学生、事業所・近隣住民の皆様

■報告書対象期間

2024年7月21日～2025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 ₂	二酸化炭素
CSR	企業の社会的責任。Corporate Social Responsibility
F☆☆☆☆	ホルムアルデヒド放散に関するJIS(日本産業規格)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 ² ·h以下、F☆☆☆は0.02mg/m ² ·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
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
ISO45001	国際標準化機構(ISO)が定める労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格
ISMS	情報セキュリティマネジメントシステム
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
Pマーク	プライバシーマーク制度：日本産業規格「JIS Q 15001 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
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
SOx	硫黄酸化物
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

社会

地域・社会とのかかわり

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 14
3. 安全で健康な職場づくり 18
4. 人材関連データ 21
5. 人権 23
6. 労使関係 24

調達先とのかかわり

1. CSR調達の推進 25

環境

環境マネジメント

1. 内田洋行の環境方針 26
2. 環境マネジメント体制 26
3. 環境教育 26
4. ISO14001の認証取得状況 26

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 27
2. 製造工程での取組み 27
3. 環境に配慮したものづくり 28
4. 物流での取組み 29
5. 製品使用後における取組み 29

TCFD提言に基づく情報開示

1. ガバナンス 30
2. 戦略 30
3. リスク管理 31
4. 指標と目標 31

環境パフォーマンスデータ

1. INPUT 33
2. OUTPUT 33

ガバナンス

1. コーポレート・ガバナンス 34
2. 情報開示 37
3. リスクマネジメント 38
4. コンプライアンス 39
5. 知的財産権への取組み 40

サステナビリティに関する考え方及び取組み

- 41

おもなステークホルダーとのかかわり

- 41

地域・社会とのかかわり

地域社会があつ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。

■ 基本的な考え方

内田洋行グループ各社は、企業市民として積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与します。内田洋行グループ各社は、文化・芸術の支援、地域社会への協力、ボランティア活動への参加、国際社会への貢献などの社会貢献活動を継続的に実施し、企業市民としての役割を果たします。

「内田洋行グループ行動規範」

■ 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（ラーニングアナリティクス）研究

一般社団法人エビデンス駆動型教育研究協議会：エビデンス駆動型教育の学術研究

北陸大学：AI技術を活用した教師支援

京都教育大学・東京大学：不登校の発生要因およびその対応方策の解明に向けた研究

● 「学び続ける教師」をテーマとした勉強会の開催

● 教育DX時代を見据えた教員養成系大学への協賛（共同研究）

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

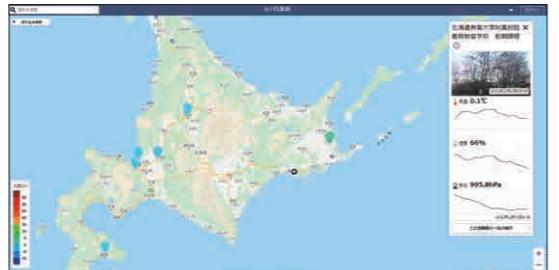
上越教育大学：教育データの利活用

東京学芸大学：国内外の教育機関、行政機関との連携

大阪教育大学：先端技術を活用した教育環境の整備

福岡教育大学：学校教育における効果的な学習環境及び指導の在り方

北海道教育大学、宮城教育大学、上越教育大学、東京学芸大学、大阪教育大学、福岡教育大学とは、それぞれ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、気象データを学習活動に活用いただく等、教育DX時代を見据えた幅広い取組みを行っています。



IoT百葉箱が設置されている箇所の気温データが確認できます



1日の
気温の変化

■ 教育データやエビデンスを活用した教育を実現す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」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)森はどうだち

■ 能登半島地震復興支援コンサート「のと復興音楽ツアー」の開催支援

一般社団法人熱中学園が主催する能登半島地震からの復興支援コンサート「のと復興音楽ツアー」への協賛を行っています。地元の皆さまとのコラボレーションによる音楽ツアーを被災された各市町で開催することを通じて、元気と熱意と共に感じあう活動を支援しています。2025年2月に能登町、七尾市、3月に珠洲市、5月と9月に輪島市と順次開催しました。

また、大阪・関西万博の会場でも、各被災自治体の皆さまによる演奏を行いました。



「のと復興音楽ツアー」(七尾市)の様子



大阪・関西万博会場での様子



● 「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。また、「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」事業も応援しています。

■ 日本のスポーツ振興支援。トップクラスのアスリート選手を雇用

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就職支援ナビゲーション「アスナビ」を通じて採用された、パラ卓球（知的障がい）・和田なつき選手、陸上競技女子円盤投・辻川美乃利選手、陸上競技男子400m・今泉堅貴選手が活動しています。

世界に向けて挑戦する選手達へのサポートを通じて、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います。

● 和田なつき選手（パラ卓球女子・知的障がいの部）

2023年6月パラIDジャパン・チャンピオンシップ卓球大会で初優勝し、杭州2022アジアパラ競技大会（2023年開催）で優勝、2024年9月に行われたパリ2024パラリンピック競技大会で優勝など数多くの国際大会で実績を挙げ続けており、世界を舞台に活躍しています。

● 辻川美乃利選手（陸上競技女子円盤投）

2019年度国民体育大会で優勝。2023年日本陸上競技選手権大会3位、2023年10月にはアジア投擲選手権大会（韓国・木浦）に日本代表として出場しました。また、2025年東京陸上競技選手権大会では大会6連覇を果たすなど国内トップレベルで活躍を続けています。

● 今泉堅貴選手（陸上競技男子400m）

国内では2025年日本陸上競技選手権大会2位など上位入賞を続け、2024年第78回国民スポーツ大会で陸上競技300mの日本新記録・アジア新記録を樹立。国際大会でも2023年第25回アジア陸上競技選手権大会（バンコク）混合4×400mRで3位（日本記録）の成績を収めました。2025年東京世界陸上選手権大会で日本代表に選出されるなど今後も活躍が期待されます。



和田なつき選手



辻川美乃利選手



今泉堅貴選手

■ 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・関心を高めていくための啓蒙活動を行っております。



■ 日本ラグビーフットボール協会「スクラム・ジャパン・プログラム」への協賛

内田洋行は、ラグビーを通じて主に小中高の児童生徒の育成と地域の繋がりを促進するという「スクラム・ジャパン・プログラム」の趣旨に賛同し、協賛を行っております。当プログラムを通じて、「未来をつくる、子どもたちを逞しく育む」ことを応援しています。



■個人情報保護推進体制

個人情報保護推進体制は、取締役常務執行役員を「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、SE企画管理部に事務局を置いています。この管理責任者ののもと、個人情報お問合せ窓口を設置すると共に、教育、IT管理の責任者を配置し、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。

■個人情報保護方針

株式会社内田洋行（以下、当社という）は、オフィス・教育・情報各分野における人間の創造性発揮のための環境づくりを通じて、より豊かな人間社会実現のために貢献するよう事業活動を進めていきます。また、お預かりしている個人情報（当社が取得し、又は取得しようとしている個人情報であって、当社が個人データとして取り扱うことを予定しているものを含む。以下同じ。）は、大切な財産であるとともに当社にとって重要な資産であることを認識し、以下の個人情報保護方針を定め、適切な取り扱い、管理に努めます。

- 当社は、お客様ご本人の同意を得た個人情報のみを取得し、同意を得た利用範囲でのみ利用します。目的外の利用は禁止し、そのための措置を講じます。また、お客様からご提供いただいた個人情報を、お客様の同意がある場合または正当な理由がある場合を除き、第三者に開示または提供しません。ご提供いただいた個人番号を含む特定個人情報は、法令で定められた提供先以外には提供しません。
- 当社は、取得した個人情報ならびに外部から委託された個人情報を正確かつ最新の状態に保つとともに、情報セキュリティ対策を実施し、これに対する不正アクセス、漏えい、滅失、き損の予防及び是正に努めます。また、個人情報に関する業務を外部に委託する場合は、当社の求める基準を満たしている外部委託先を選定し、当社の厳正な管理の下に行います。
- 当社は、個人情報保護に関する法令、個人番号に関する法令、国が定める指針およびその他の規範、JIS規格「個人情報保護マネジメントシステム-要求事項」を順守します。
- 当社は、「個人情報保護マネジメントシステム」を定め、全従業者に周知し、その順守徹底に努めるとともに、個人情報保護管理責任者を中心としてこれを定期的に見直し、継続的な改善に努めます。また、全従業者に対し定期的な教育を行います。
- 当社は、個人情報の取り扱い及び個人情報保護方針、個人情報保護マネジメントシステムに関して、お客様ご本人から苦情及び相談があった際は、当社お客様相談窓口にて受け付け、誠実かつ速やかに対応いたします。

株式会社内田洋行
代表取締役社長 大久保 畿
2000年4月27日 制定
2024年3月28日 改定

■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12回の更新をしています。

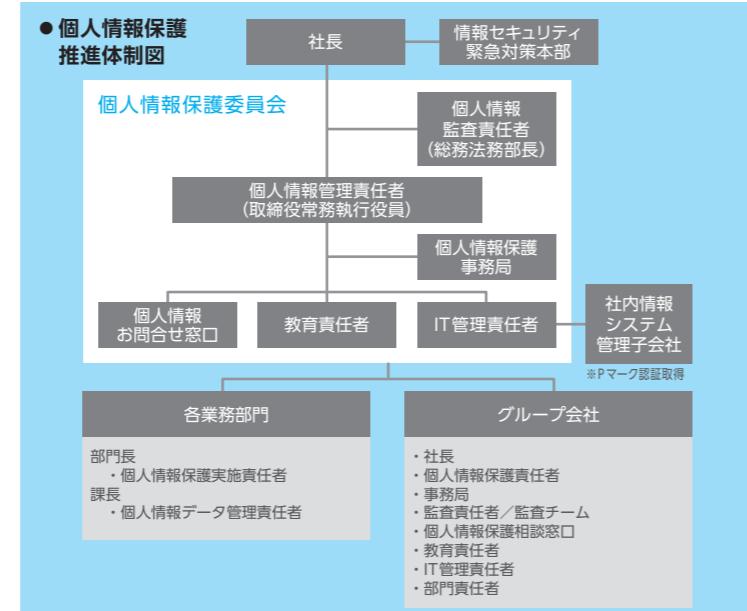


登録番号第10480001号

初回登録日2000年7月19日 有効期限日2026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38社中	12社
連結対象(持分法含む)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、情報セキュリティについては2010年度より毎年実施しています。

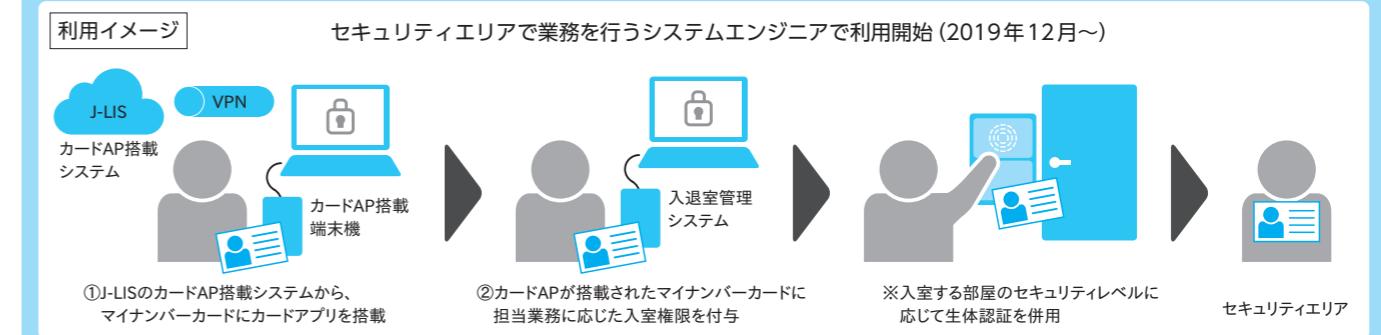
eラーニング	情報セキュリティ+個人情報保護
実施時期	2025年7月
標準学習時間	1時間～2時間
受講対象者	全役員、社員、出向者、関係会社23社
受講対象者数	4,845名(修了率97.1%)

■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、教育委員会等様々な事業分野へ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等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等、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て利用しています。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530名以上がマイナンバーカードを取得し利用しています。



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。「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「ASPIIC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:登録セキスペ)」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:2026年3月まで)

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月より経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定されています。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ことにより、認定取得に至りました。



2.品質と信頼性向上のために

お客様の信頼と満足を得るために、品質第一主義で取組んでいます。

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。
-------------	--

- 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。
- 製品の安全性の確保を、全てに優先させて徹底する。
- 法規・条例及び規制・基準を的確に把握し、それを遵守する。
- 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發揮するよう、その能力を活かす。
- 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

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



品質監査



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-23010034A

初回登録日 1996年7月17日 有効期限日 2026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、情報機器及びそれらに関連する設備機器

認証取得状況	ISO9001
子会社・関連会社 38社中	7社
連結対象(持分法含む) 20社中	6社

2025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、コンプライアンス等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 2028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&プロダクツ デベロップメント事業部

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
- 自社開発/パッケージソフトウェアの設計、製造、提供、運用及び保守
- 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

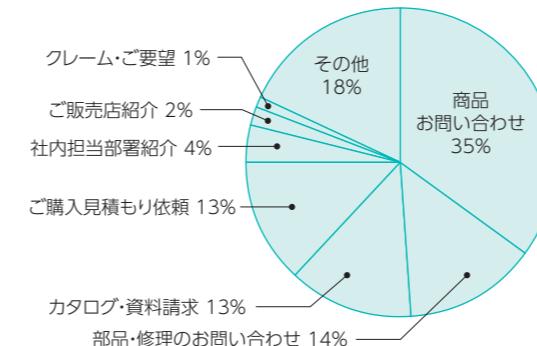
3.お客様相談センター

お客様とのコミュニケーションを第一に考え、お客様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

2024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35%、部品・修理のお問い合わせが14%、カタログ・資料のご請求が13%でした。トータルのお問い合わせ件数は、約12,000件でした。

●お問い合わせの内容 (2024年度) 総件数: 約12,000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きます。あらかじめご理解とご協力を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組んでおります。

「外部環境の急激な変化に対応できる思考・行動様式を持ち、主体的にキャリアを切り拓く人材の育成」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繋げています。

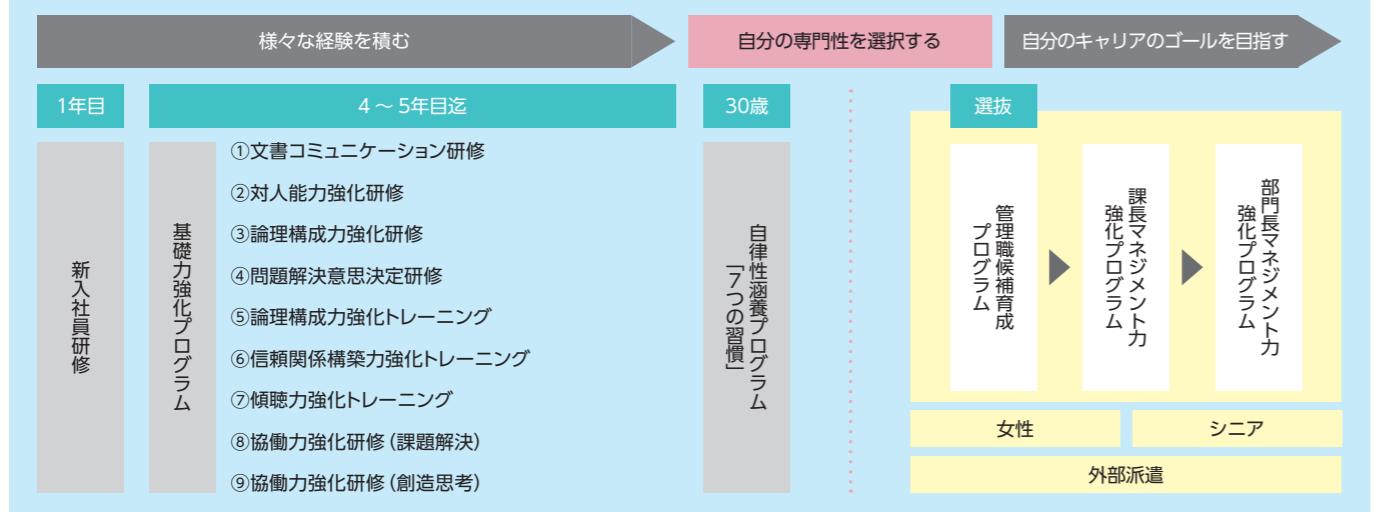
■ 人材育成マネジメント

仕事を通じての育成である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。

教育研修においては、若手社員、管理職、管理職候補社員、女性社員、またICT事業の基盤となるシステムエンジニア等幅広く育成に力を入れています。また、DX人材の育成に向けた取組みも進めています。

- (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)
- (5) システムエンジニア
- (6) DX人材

● 内田洋行の教育研修プログラム



■ 人材育成プログラム

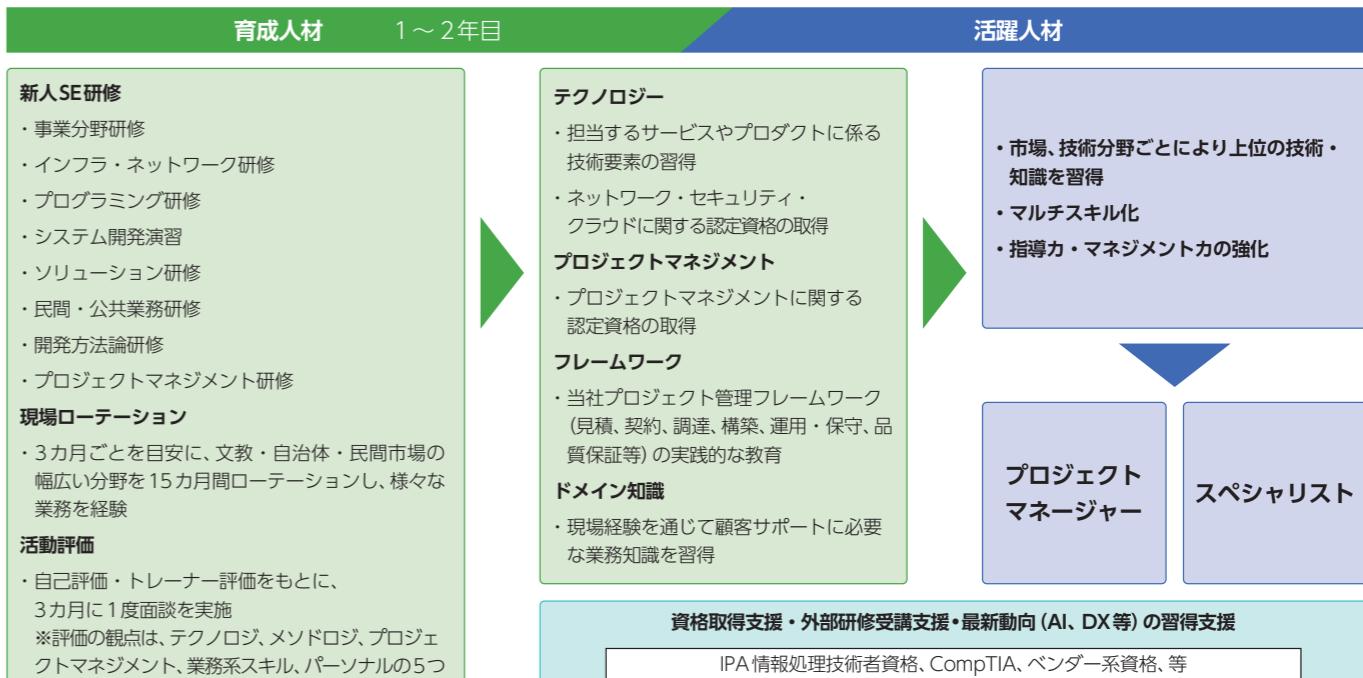
将来を支える若年層の能力強化には特に力を入れており、入社5年次までの若手社員に対する基礎力強化プログラムを2013年度より実施しています。昨年度までに491名の社員が受講しています。

経営人材の育成においては、10年後の当社の経営及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、胆識を涵養しており、コーポレートビジョンを達成し、社会に貢献し続ける企業であることを目指しております。



■ システムエンジニアの人材育成について

当社のICTビジネスは、公共団体、教育機関、民間企業など多様な市場に対し、ネットワークインフラや業務システムの構築・運用など、幅広い技術とサービスを提供しています。こうした事業を成功に導くため、当社が重視するのは「システムズエンジニアリング」のアプローチです。これは、複数の専門領域にまたがる価値を統合し、全体最適を図る考え方であり、これを担える人材の育成が、当社のシステムエンジニア教育の基盤となっています。新入社員の育成期(入社1～2年目)には、知識教育に加え、独自の育成体系に基づき、様々な市場や技術分野のプロジェクトをローテーションで経験します。これにより、多様な組織風土や文化に触れながら、広範な専門性を発揮できる技術基盤の獲得を目指します。その後は、担当分野での経験を積みながら、より高度な技術や市場特有の業務知識を習得し、分野別の教育・研修計画に基づき、個人の学習目標に沿った成長支援を行います。さらに、ビジネスや技術の変化に対応するため、将来必要となる技術や知識の獲得も重視しています。すべてのシステムエンジニアに対し、持続的な学習と成長を促すため、ICT関連資格の取得支援や、AI・DX・データサイエンス・技術経営(MOT)などの最新動向に関する学習機会を提供しています。



■ DX人材の育成

当社では、「人」と「データ」を最大限に活かし、変革を牽引できる人材の育成を目的に、全社的に「DX人材育成」に取組んでいます。育成対象を、デジタル人材(フォロワー)、DX推進人材(リーダー)、DX推進人材(プロフェッショナル)の三層に区分し、各層に最適化した施策を並行して展開しています。

まず、全社員をデジタル人材として位置づけ、「i測」※によりDXに必要な知識・スキル・マインドを可視化し、その結果に基づき、社員が自律的に不足している部分を補えるeラーニングを実施しました。あわせて、生成AI等の業務効率化ツールの全社活用を推進しており、活用度は日々向上しています。

さらに組織をリードするDX推進人材を選抜し、「業務改善」スキルの強化と、「新規事業創造」などITを活用して新たなビジネスを構築する「ビジネスアーキテクト」の育成を進めています。※「i測」：ウチダ人材開発センターが提供するIT・DXリテラシー診断サービス。経済産業省が策定した「DXリテラシー標準」に準拠し、ITとDXの2軸で理解度・活用度を測定します。測定結果はグラフやレーダーチャートで可視化されます。

■ 社員の研修費用及び総研修時間

● 年間教育投資額等の推移 内田洋行

	85期(2022年度)	86期(2023年度)	87期(2024年度)
全社員の研修関連費用	170,670千円	184,860千円	204,883千円
一人当たりの研修費用	134千円	142千円	157千円
研修参加人数(延べ人数)	—	—	10,489名
総研修時間	—	—	99,001時間

※一人当たり=全社員の費用/正社員数

● 年間教育投資額等 内田洋行グループ

	87期(2024年度)
全社員の研修関連費用	325,317千円
一人当たりの研修費用	99千円
研修参加人数(延べ人数)	11,541名
総研修時間	132,991時間

※一人当たり=全社員の費用/正社員数

■内田洋行グループ 主要な資格保有者数

●ICT関連資格

資格名	人数
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)	63名
システム監査技術者	9名
ITサービスマネージャ	8名
データベーススペシャリスト	13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)	19名
プロジェクトマネージャ	22名
システムアーキテクト(特種情報技術者含む)	33名
ITストラテジスト(システムアナリスト含む)	6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)	139名
基本情報技術者(第2種情報処理技術者含む)	355名
情報セキュリティマネジメント	82名
ITパスポート試験(初級システムアドミニストレータ含む)	523名
PMP(プロジェクトマネジメント・プロフェッショナル)	22名
公認情報システム監査人	2名
ITコーディネーター	9名
教育情報化コーディネーター(1級、2級、準2級、3級)	41名
G検定(JDLA Deep Learning for GENERAL)	12名
統計検定(1級、準1級、2級)	3名

●環境構築関連資格

資格名	人数
1級建築士	23名
2級建築士	21名
1級建築施工管理技士	65名
2級建築施工管理技士	34名
1級管工事施工管理技士	13名

資格名	人数
2級管工事施工管理技士	10名
1級電気工事施工管理技士	27名
2級電気工事施工管理技士	20名
1級電気通信工事施工管理技士	17名
2級電気通信工事施工管理技士	2名

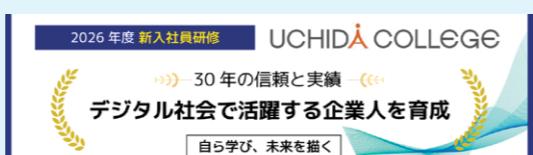
●人材育成を担うウチダ人材開発センター

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)。

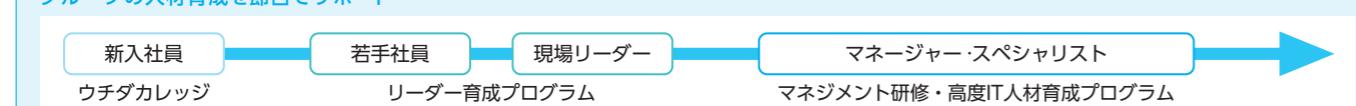
ヒューマンスキルとICT教育のプロフェッショナル集団として、新入社員からマネジメント層に至るまで、幅広く能力開発を行っています。

「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29年の経験と実績を持ち、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」においては、基礎的ITリテラシーから高度IT技術までのICT教育、職種別や階層別のヒューマンスキル研修など、ビジネスパーソンに必要なスキルやマインドチェンジ教育を、最新のメソッドと充実した講師陣で提供しております。



グループの人才培养を節目でサポート



研修講師の声 ~大事なのは知的好奇心~



「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、合わせて現場管理職とは若手社員の学習状況を共有しています。指導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てくれています。私も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、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。



※2025年7月20日現在

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發揮し、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、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、新卒採用では女性比率を4割以上として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、2025年度期初時点での管理職に占める女性の割合は7.6%となっています。

1.女性活躍推進に関する行動計画

1. 計画期間

2025年7月21日～2030年7月20日

2. 当社の課題

上位資格に進む女性が少なく、結果として管理職に占める女性の割合が低い。

3. 目標

- (1) 新卒採用における女性割合を40%以上とする。
- (2) 女性の管理職を登用目標を定めた2016年4月時点の4倍以上とする。

※早期達成目標の上方修正を目指す。

※2016年4月1日時点の管理職に占める女性割合…2.5%

(3) 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。

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
- (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の強化
- (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

●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／男性の継続雇用割合

85期(2022年度)	86期(2023年度)	87期(2024年度)
100%	87.1%	113.1%

●新卒採用における女性の割合

85期(2022年度)	86期(2023年度)	87期(2024年度)
43.9%	41.3%	43.9%

●正社員の女性の割合 内田洋行

	85期(2022年度)	86期(2023年度)	87期(2024年度)	88期(2025年度) 初期
女性の割合				
全社員	25.9%	27.2%	28.3%	28.5%
管理職	5.6%	5.6%	6.8%	7.6%
その他の役職者	25.8%	28.1%	31.6%	29.6%

※管理職は課長級以上(担当課長含む)

●正社員の女性の割合 内田洋行グループ

	85期(2022年度)	86期(2023年度)	87期(2024年度)	88期(2025年度) 初期
女性の割合				
全社員	29.2%	30.0%	31.8%	32.0%
管理職	8.8%	9.0%	9.9%	10.4%
その他の役職者	19.7%	20.8%	22.0%	24.2%

※内田洋行を含む国内・海外の連結会社18社 ※管理職は課長級以上(担当課長含む)

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。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、管理職候補者研修への選抜や、経営人材育成に向けたマネジメントプログラムへの参加等、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、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等、より利便性の高い制度の充実を進めています。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

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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に、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024(令和6)年7月21日～2026(令和8)年7月20日

2. 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
- ②制度の理解周知を進め、子育てを行う社員が就業を継続し活躍できるよう環境を整備する。
- ③所定外労働の削減に向けた対策を実施する。

3. 取組内容と実施時期

2024(令和6)年8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。
 - 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。
- 2025(令和7)年2月～
- 両立支援制度の拡充として、ベビーシッター費用等の補助制度の導入。
 - 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。

●男女別育児休業等の取得状況 内田洋行

男性社員

	85期 (2022年度)	86期 (2023年度)	87期 (2024年度)
育児休業の取得者	10名	10名	11名
育児休業の取得率	66%	76%	78%
育児休業+育児を目的とした休暇の取得者	13名	11名	15名
育児休業+育児を目的とした休暇の取得率	86%	84%	107%
平均取得期間	32.8日	40.6日	33.0日

女性社員

	85期 (2022年度)	86期 (2023年度)	87期 (2024年度)
育児休業の取得者	5名	12名	9名
育児休業の取得率	100%	100%	100%

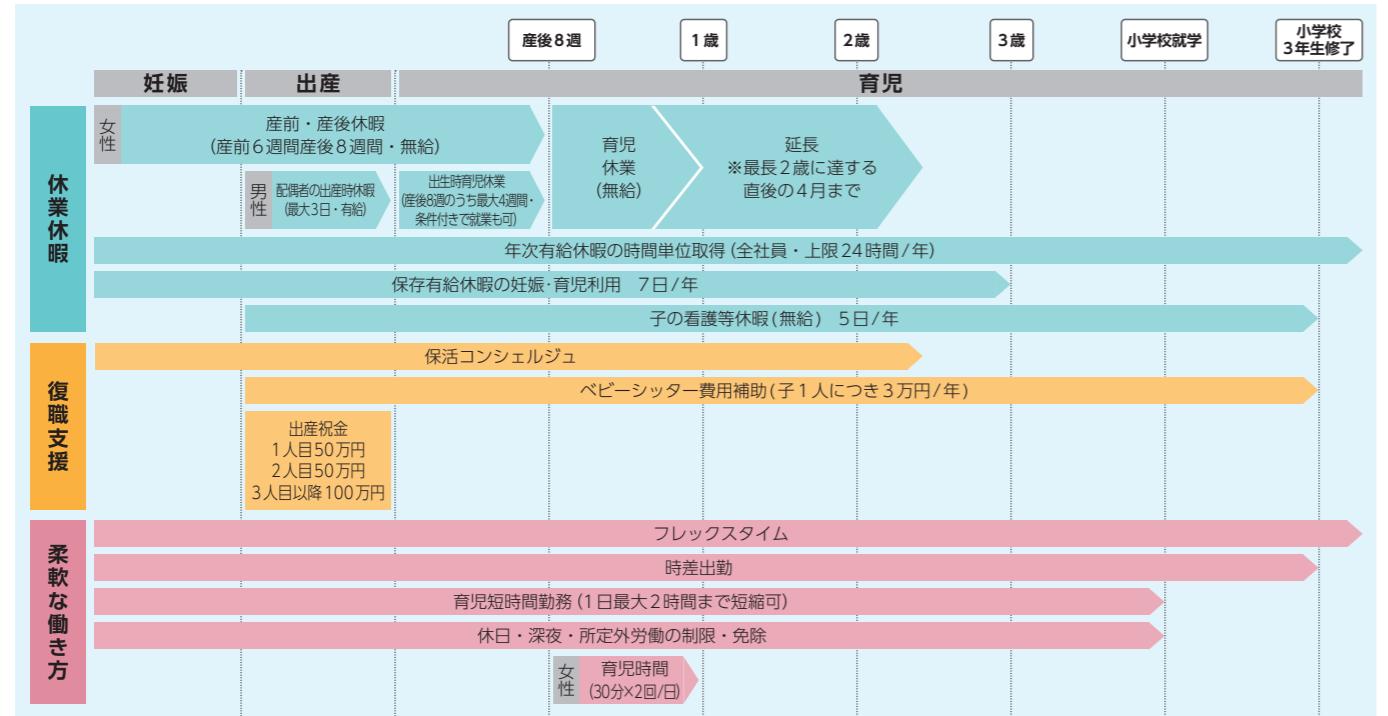
※「育児休業の取得者」には、同一の子に対する2回目以降の取得は含まない。
※「育児を目的とした休暇」は「配偶者の出産時休暇」等の特別有給休暇であり育児休業取得者は含まない。
※取得率は小数点第1位以下を切捨て
※男性の取得率は、過年度に配偶者が出産した男性労働者が、当事業年度に育児休業および育児目的休暇を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがある。

育児休業の復職率	男女とも100%
育児休業復職後1年間の定着率	男女とも100%

■ 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他、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



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・介護休業の他、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)等、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
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	妊娠中の女性社員について、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	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	妊娠中の女性社員について、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
	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)
育児	保活コンシェルジュ	保育所探しのサポートサービス(法人契約)
	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	小学校就学前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)
	子の看護等休暇	小学校3年生修了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)を限度に取得できる休暇制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	小学校就学前の子を有する社員について、所定外労働を免除もしくは制限する制度
介護	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分の育児時間が取得できる制度
	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、始業及び終業時刻を前後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)
その他(全社員)	介護休暇	家族の介護のために取得できる休暇制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	家族の介護のために、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	家族の介護のために、出社・退社時刻を可変にできる制度
	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。

「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・育児を控えた社員及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。



内田洋行会社体験会を開催しました。

新川本社オフィスにて、親子で楽しめる内田洋行会社体験会(社内有志ProjectPOTHOS主催)を開催しました。内田洋行及びグループ会社社員の小学生～未就学のお子さん25名が参加し、お父さんお母さんの会社や仕事を肌で感じ、「内田洋行」を知ってもらうことができました。フューチャークラスルームでの授業(水族館やGoogle earth)に大興奮でした。



名刺交換体験

内田洋行会社体験会 2023年8月

■ 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・技能を若い世代に継承しつつ、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、待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、継続雇用後のキャリアを積極的に捉える為の意識付けを図っています。過去3年間では、約9割の社員が継続雇用制度を利用し、内田洋行及び内田洋行グループの様々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、それぞれの社員が安心して働けるよう、適正な配慮に努めています。障がい者雇用率は、2025年6月1日現在で2.37%であり、法定雇用率2.5%に対し充足に至りませんでしたが、引き続き積極的に採用活動を行っていくとともに、正社員登用制度を活用する等、定着支援やさらなる就業環境の整備に取組んでいます。

■ 知的障がい者の採用について

新川本社オフィスでセミナースペースの会場設営や館内清掃業務の担当者として新たに5人の社員を採用いたしました。知的障がい者の雇用機会の創出にも努めて参ります。

■ 障がい者社員制作のアート作品

大阪支店では、施設管理業務と共に館内展示物や発行物に利用するアート作品を制作する社員を雇用しております。



八木秀知(総務法務部)作 「春の祝福」

●直近3年間の継続雇用率

	85期 (2022年度)	86期 (2023年度)	87期 (2024年度)
定年退職者数	56名	55名	51名
継続雇用者数	54名	49名	46名
継続雇用率	96.4%	89.1%	90.2%

●過去3年間の障がい者雇用率

	85期 (2022年度)	86期 (2023年度)	87期 (2024年度)
障がい者雇用率	1.95%	2.04%	2.37%

■ 営業車の安全運転管理と交通労働災害防止への取組み

内田洋行では、安全衛生管理規程および自動車管理規程に基づき、事業活動における社用車の運転リスクを重要な安全衛生課題と位置づけ、使用・管理ルールの明確化と社員の安全運転意識の向上を促すことで、交通労働災害の防止に取組んでいます。安全衛生委員会において、社用車の運用状況や事故発生状況を定期的に確認のうえ、再発防止策や改善策を協議し、現場の実態を踏まえた安全管理体制の継続的な改善を進めています。

主な取組みとして、車両管理台帳の整備や事故発生時の迅速な対応体制の確立に加え、新入社員向け安全運転研修(87期: 41名、受講率100%)の実施や営業車へのドライブレコーダー導入(導入率100%)により、事故防止および運転行動の改善につなげています。さらに、社内電子掲示板による週1回の安全運転啓発を継続的に行い、安全意識の定着を図っています。

また、車両管理面では、業務用車両調達会議を開催し、台数管理・調達計画・買い替え基準(使用年数・走行距離等)に基づき、安全性・効率性を確保しています。あわせて、道路交通法改正に伴うアルコール検査の実施も徹底しています。

■ 快適な労働環境の整備(東陽町オフィスのリニューアル)

社員の労働環境改善、より快適な職場環境の実現に向けオフィスフロアのリニューアルを行っています。87期(2024年度)は、東陽町オフィスのリニューアルを行いました。※東陽町オフィスは、当社グループの中で最も多くの社員が働くオフィスです。

ワークデスク、ハイテーブル、植栽テーブル、ベンチ席など、様々ななしだらえの席を配置することで、より柔軟で生産性のある働き方を実現しています。また、フロアの中央エリア全体をカフェ/コラボエリアとすることで、部門を越えた社員間のコミュニケーションを促すとともに、エンゲージメント向上にも繋げています。



■ 適正な賃金 ※生活賃金について

内田洋行グループでは、賃金水準は社員が健康にして文化的な生活を営むのに必要な生計費をまかなうものでなければならないと考えています。この考え方のもと、最低賃金に関する労働法令やその支払に関する法令を遵守することはもちろん、世間水準や消費者物価、各種賃金統計などを参考に、労使間での協議のもと、定期的に賃金水準の見直しを行っています。



■ 中途採用者の雇用

専門職・技術職を中心に採用を実施してきたが、専門職の他、管理部門や事業部門の人材についても中途採用による獲得を検討しています。

3. 安全で健康な職場づくり

内田洋行グループでは、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、すべての事業所で安全衛生管理体制を敷いています。特に過重労働・労災・自動車事故・社員の健康を重要なリスク要因ととらえ、会社側と社員代表で構成される「安全衛生委員会」で、毎月1回現状把握と予防策や改善策の協議を行っています。

■ 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	85期 (2022年度)	86期 (2023年度)	87期 (2024年度)
年間所定内労働時間	1830.0時間	1837.5時間	1837.5時間
所定外労働時間(平均)	222.7時間	228.2時間	242.0時間
年次有給休暇 取得日数(平均)	11.2日	11.7日	11.3日
総実労働時間	1968.5時間	1982.9時間	1994.7時間

※各年期間は1月21日～翌年1月20日

■ 労働災害の防止

内田洋行グループでは、労働災害の防止に向け、毎月の職場巡回や安全衛生委員会での報告を実施し改善に努めるとともに、社員や関係者への教育活動を通じ安全意識の向上を図っています。

また、工事現場における事故防止や安全管理の向上に向けては、「ウチダグループ工事安全推進委員会」を設け、啓発や対応を強化しています。内田洋行グループが請け負う工事に携わる部門の社員、グループ会社の社員には、毎年、工事安全教育(eラーニング)を実施し、一層の法令遵守徹底と安全活動の推進を図っています。受講対象者数1,237名(修了率97.7%)。

●内田洋行(単体) 労働災害件数

●内田洋行(単体) 労働災害件数	85期 (2022年度)	86期 (2023年度)	87期 (2024年度)
労働災害	2件	2件	1件
死亡・休業4日以上	0件	0件	0件

※死亡または生命に関わる重大な労働災害は発生していません。万が一発生した場合は、速やかに社長および関係者へ報告し、原因の究明と再発防止策を講じます。

■ 営業車の安全運転管理と交通労働災害防止への取組み

内田洋行では、安全衛生管理規程および自動車管理規程に基づき、事業活動における社用車の運転リスクを重要な安全衛生課題と位置づけ、使用・管理ルールの明確化と社員の安全運転意識の向上を促すことで、交通労働災害の防止に取組んでいます。安全衛生委員会において、社用車の運用状況や事故発生状況を定期的に確認のうえ、再発防止策や改善策を協議し、現場の実態を踏まえた安全管理体制の継続的な改善を進めています。

主な取組みとして、車両管理台帳の整備や事故発生時の迅速な対応体制の確立に加え、新入社員向け安全運転研修(87期: 41名、受講率100%)の実施や営業車へのドライブレコーダー導入(導入率100%)により、事故防止および運転行動の改善につなげています。さらに、社内電子掲示板による週1回の安全運転啓発を継続的に行い、安全意識の定着を図っています。

また、車両管理面では、業務用車両調達会議を開催し、台数管理・調達計画・買い替え基準(使用年数・走行距離等)に基づき、安全性・効率性を確保しています。あわせて、道路交通法改正に伴うアルコール検査の実施も徹底しています。

■ 快適な労働環境の整備(東陽町オフィスのリニューアル)

社員の労働環境改善、より快適な職場環境の実現に向けオフィスフロアのリニューアルを行っています。87期(2024年度)は、東陽町オフィスのリニューアルを行いました。※東陽町オフィスは、当社グループの中で最も多くの社員が働くオフィスです。

ワークデスク、ハイテーブル、植栽テーブル、ベンチ席など、様々ななしだらえの席を配置することで、より柔軟で生産性のある働き方を実現しています。また、フロアの中央エリア全体をカフェ/コラボエリアとすることで、部門を越えた社員間のコミュニケーションを促すとともに、エンゲージメント向上にも繋げています。



■ 適正な賃金 ※生活賃金について

内田洋行グループでは、賃金水準は社員が健康にして文化的な生活を営むのに必要な生計費をまかなうものでなければならないと考えています。この考え方のもと、最低賃金に関する労働法令やその支払に関する法令を遵守することはもちろん、世間水準や消費者物価、各種賃金統計などを参考に、労使間での協議のもと、定期的に賃金水準の見直しを行っています。

この結果、内田洋行の2024年度の平均給与は7,784千円となりました。また、すべての社員における基本的な給与が「2024連合リビングウェイジ報告書」(日本労働組合総連合会)の生活賃金を上回ることを確認しています。

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								
			85期(2022年度)			86期(2023年度)			87期(2024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	977名	342名	1,319名	955名	356名	1,311名	923名	365名	1,288名	
	正社員(社内) ^{*1}	862名	263名	1,125名	850名	279名	1,129名	826名	287名	1,113名	
	定年後の再雇用社員	116名	3名	119名	135名	8名	143名	147名	11名	158名	
	その他の有期雇用社員	45名	7名	52名	54名	9名	63名	61名	14名	75名	
	派遣社員等	16名	47名	63名	16名	58名	74名	18名	58名	76名	
社員データ ^{*2}	平均年齢	44歳1ヶ月	32歳0ヶ月	41歳2ヶ月	43歳8ヶ月	32歳1ヶ月	40歳11ヶ月	43歳6ヶ月	32歳1ヶ月	40歳7ヶ月	
	平均勤続年数	19年8ヶ月	8年4ヶ月	17年0ヶ月	19年5ヶ月	8年4ヶ月	16年7ヶ月	19年2ヶ月	8年4ヶ月	16年5ヶ月	
	平均年収	-	-	7,386千円	-	-	7,500千円	-	-	7,784千円	
	年間所定内労働時間 ^{*2}	-	-	1830.0時間	-	-	1837.5時間	-	-	1837.5時間	
	平均所定外労働時間 ^{*2}	-	-	222.7時間	-	-	228.2時間	-	-	242.0時間	
採用	年次有給休暇 取得日数(平均) ^{*2}	11.2日	11.4日	11.2日	11.3日	12.2日	11.7日	11.1日	11.8日	11.3日	
	年次有給休暇 取得率(平均) ^{*2}	61.2%	68.7%	62.6%	63.8%	71.8%	66.9%	61.2%	69.8%	63.6%	
	新卒採用	37名	29名	66名	37名	26名	63名	37名	29名	66名	
	中途採用(無期・正社員)	2名	1名	3名	4名	1名	5名	3名	1名	4名	
	定年後再雇用 ^{*3}	53名	1名	54名	42名	7名	49名	42名	4名	46名	
離職	定年後再雇用率	98.1%	50%	96.4%	87.5%	100%	89.1%	91.3%	80%	90.2%	
	定年退職	54名	2名	56名	48名	7名	55名	46名	5名	51名	
	自己都合退職(無期・正社員)	13名	4名	17名	15名	6名	21名	24名	16名	40名	
	その他(無期・正社員)	4名	-	4名	-	-	-	2名	-	2名	
	離職率(自己都合) ^{*4}	-	-	1.3%	-	-	1.6%	-	-	3.1%	

*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～翌年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								
			85期(2022年度)			86期(2023年度)			87期(2024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 ^{*5}	2,296名	945名	3,241名	2,275名	973名	3,248名	2,231名	1,041名	3,272名	
	定年後の再雇用社員	266名	30名	296名	244名	38名	282名	316名	87名	403名	
	その他の有期雇用社員	140名	71名	211名	183名	84名	267名	203名	82名	285名	
	平均年齢	43歳1ヶ月	36歳4ヶ月	41歳7ヶ月	43歳8ヶ月	36歳10ヶ月	41歳7ヶ月	42歳4ヶ月	36歳10ヶ月	40歳7ヶ月	
	平均勤続年数	17年11ヶ月	10年8ヶ月	15年10ヶ月	17年5ヶ月	10年9ヶ月	15年5ヶ月	16年6ヶ月	10年1ヶ月	14年6ヶ月	
※内田洋行を含む国内・海外の連結会社18社											

*5 内田洋行の出向者は連結会社のみ。グループ会社は休職者を除く社内勤務者。

*6 正社員の値

● 初任給 内田洋行(新卒採用者 男女とも同額)

			85期(2022年度)			86期(2023年度)			87期(2024年度)		
			男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
大学卒			237,000円			250,000円			265,000円		
大学院卒			253,500円			267,100円			283,000円		

*2023年4月入社

*2024年4月入社

*2025年4月入社

● 新卒採用

			85期(2022年度)			86期(2023年度)			87期(2024年度)		
			男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
内田洋行			37名	29名	66名	37名	26名	63名	37名	29名	66名
内田洋行グループ			59名	63名	122名	69名	61名	130名	72名	75名	147名

*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の連結会社15社

*内田洋行を含む国内の連結会社15社

● 新卒採用者3年後離職率

			85期(2022年度) 2019年度入社			86期(2023年度) 2020年度入社			87期(2024年度) 2021年度入社		
			入社	離職	離職率	入社	離職	離職率	入社	離職	離職率
内田洋行			59名	4名	6.8%	72名	3名	4.2%	70名	6名	8.6%
参考 ^{*7}			32.3%			34.9%			33.8%		

*7 厚生労働省 新規学卒就職者の就職後3年度の離職率(大卒者)

● 男女の賃金の差異

			85期(2022年度)			86期(2023年度)			87期(2024年度)		
			正規労働者	非正規労働者	全ての労働者	正規労働者	非正規労働者	全ての労働者</th			

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、内田洋行並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、社員または関係者等の人権を尊重し、差別に繋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、各種障がい、趣味、学歴、性的指向や性自認等に基づく非合理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います。

*関係者等とは、派遣社員および委託先・取引先企業の役員・従業員等を言う。

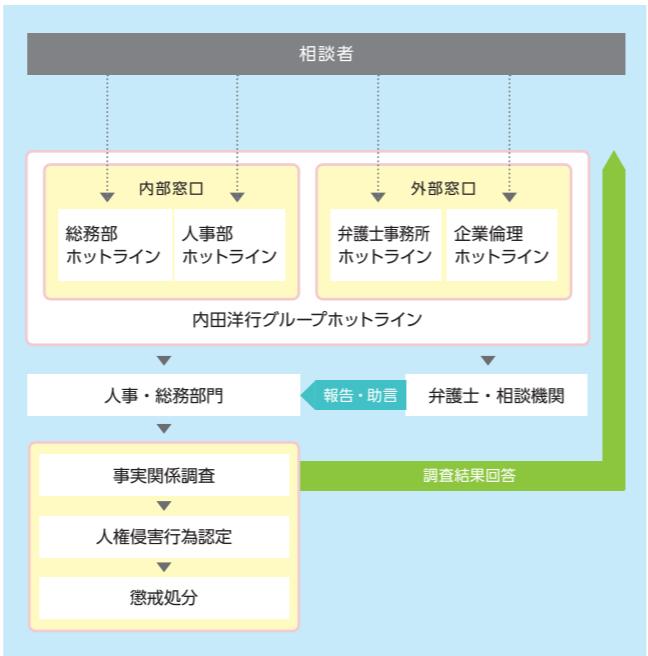
■ ハラスメント研修

全社員向けのeラーニング研修（受講対象者：グループ4,163名 修了率100%）のほか、新任管理職への研修を年1回行っています。各種ハラスメントの発生要因や予防策、アンコンシャスバイアスなどの理解促進により、職場のハラスメント防止に努めています。

■ 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、労働条件等に関する相談できる窓口を、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6つを保有し、適切な労働管理を行っています。営業拠点として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）、Computer Based Testingのプラットフォームを開発するOpen Assessment Technologies S.A.（ルクセンブルグ）、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製造と海外市場への輸出を行っています。

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等）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全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。

*ウチダエムケー SDN.BHD. では、従業員に対して安全で健康的な職場環境を提供することを目的に、ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格）を取得のうえ、継続的な改善活動に取組んでおります。

6. 労使関係

内田洋行グループ各社では、安全衛生（労働時間）、労働条件、賃金等について非管理職を代表する従業員代表と協議し、良好な労使関係の維持・向上に努めています。

内田洋行と全内田洋行労働組合においては、双方共通の基盤である会社のゆるぎない平和と繁栄を築きあげ、そこに働く全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、良好な関係を築いています。団体交渉においては、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、交渉事項の円満な解決を図ることを原則とし、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。

- ・「中央労使協議会」（事業推進における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）
- ・「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）
- ・「支部労使協議会」（拠点・地域における業務課題や職場改善等の協議・各支店長及び部門長が出席）
- ・「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）等

● 2024年度の労使協議会・委員会の開催実績

	8月度	9月度	10月度	11月度	12月度	1月度	2月度	3月度	4月度	5月度	6月度	7月度
中央労使協議会	○			○						○		
賃金問題等検討小委員会			○		○		○	○	○	○	○	
支部労使協議会		○			○						○	
安全衛生委員会	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

● 労働組合の加入率 内田洋行

内田洋行は全内田洋行労働組合とユニオンショップ協定を締結しており、原則、管理職を除く全社員が労働組合に加入しています。※各期7月20日現在

	85期（2022年度）	86期（2023年度）	87期（2024年度）
労働組合対象者数 ※	990名	1,025名	995名
労働組合加入者数	990名	1,025名	995名
労働組合加入率	100%	100%	100%

※労働協約で定める組合員範囲の対象となる人数

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様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。



2025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。

2024年度は12月6日、オンライン配信にて開催し、51社107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。



2024.12.6(金) 13:30 - 16:00

株式会社内田洋行
営業支援統括グループ 品質環境部

■ 労働安全への配慮

労働災害を未然に防ぐためには、安全管理と衛生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衛生に関しての啓発、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、「安全衛生大会」を毎年1回開催しています。今年度は「ウチダグループ工事安全マニュアル」、及び安全衛生に特化した「ウチダグループ送り出し教育資料」を配布・説明し、ウチダグループの工事安全基準と作業員全員に周知する仕組についてご理解いただきました。



内田洋行安全衛生大会 2025年9月



■ 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、2024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、2024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2024年7月～2025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

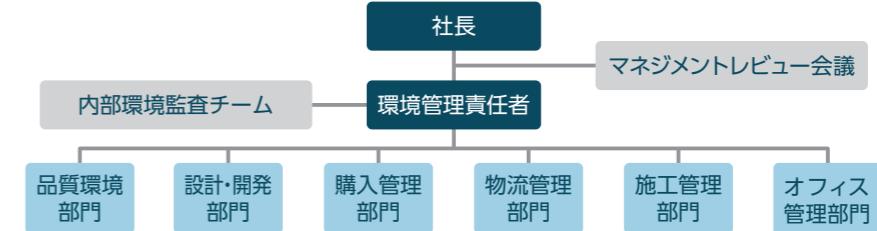
環境教育を通じ、全従業員の環境保全に対する意識の向上を図るとともに、本方針を全従業員及び当社の事業活動を支えるすべての人々に周知し、一人ひとりが自らの役割を自覚し、環境保全活動が適切に行われるよう啓発します。

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	2025年7月～8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
受講対象者数	1,827名 (修了率95.1%)

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。

2025年7月20日現在

認証取得状況	ISO14001
子会社・関連会社	38社中 7社
連結対象 (持分法含む)	20社中 7社

◎ ISO14001 (2015) : NQE-23010009A

初回登録 1999年7月26日 有効期限 2026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、情報機器及びそれらに関連する設備機器

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皆様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、内田洋行並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、廃棄に携わる皆様を「ウチダ環境パートナー」と位置付け、サプライチェーンとしてともに環境負荷低減に取組むパートナーシップを築いています。

環境パートナー様とともに取組んでいる事項

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. 顧客要方に応える

(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

お客様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☆☆☆、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、お客様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様から要請される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組んでいます。

■ 塗装前処理工程のエネルギー消費量削減 (江戸崎共栄工業株式会社)

2023年3月より塗装前に製品を洗浄する脱脂剤を低温脱脂剤に変更、2023年9月より塗装前に製品を洗浄する洗浄水に水切り促進剤を投入することで、洗浄水の温度を47°Cから35°Cまで段階的に下げ、製品を乾燥させる乾燥炉の炉温を160°Cから140°Cに下げることで、それぞれのボイラーで使用するLPGの使用量を2022年度比で10%削減しております。

■ 廃プラスチックのリサイクル (株式会社サンテック)

副資材のエアキャップ、ストレッチフィルム、PPバンドを分別回収してリサイクルすることで、年間2.1トン(CO₂換算で5.5トン)の廃棄物削減に繋げております。

■ エコ塗料／エコシンナーの導入 (株式会社サンテック)

地球環境に優しく、健康被害への影響を軽減することを目的に主要塗料の一部に特化則対応型の塗料を導入しました。

これにより、エチルベンゼン、キシレンで約10%、トルエンで約5%の排出量を削減しております(2022年度比)。

■ ボイラー設備更新による燃焼効率の改善 (株式会社サンテック)

2024年9月より、既存ボイラーの老朽化・故障リスク対応にて新規ボイラーを増設しました。最新機種の熱効率とエンジンのダウンサイ징によって、2023年度と比較して燃焼効率がkg/hで5.5%改善、LPガスの年間使用量を8トン削減、CO₂換算で24t-CO₂の削減効果となりました。

■ 工場排水ゼロ (江戸崎共栄工業株式会社)

2022年、材質変更に伴い増加した油分除去の為、塗装前処理工程を変更、脱脂水槽の容量を半減、化成処理液の再利用等により、2021年度比で上水利用量を36.2%削減しております(2023年度比)。工場排水は、最終的に排水ピット内の自然帰化と最小限の外部委託処理で、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。

■ 工場からの外部排水ゼロ (ウチダエムケー SDN.BHD.)

マレーシアのチャエ製造工場『ウチダエムケー』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はありません。また塗装工程内の洗浄水は可能な限り繰り返して使用するとともに、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、マレーシアの土壤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 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。



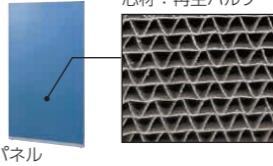
再生材を使用した部品



植物由来原料によるウレタン

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。

芯材：再生パルプ
E3パネル

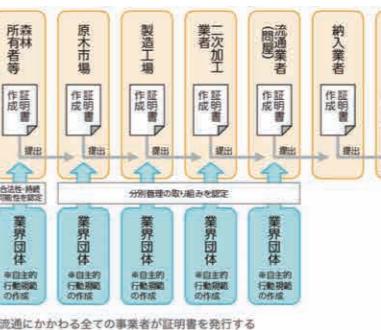
■ グリーン購入法への対応

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2023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48%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。



※流通にかかる全ての事業者が証明書を発行する

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。

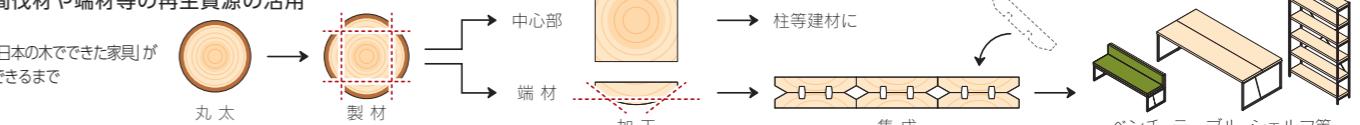
「事業者認定番号：
JOIFA307-G」



■ 国産木材の積極活用

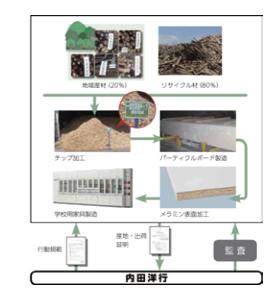
1. 森林保全や大気中の二酸化炭素削減への貢献

間伐材や端材等の再生資源の活用



2. 地域産材使用の取組み (株式会社奥羽木工所)

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



■ 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。

4. 物流での取組み

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

■ 輸送における環境配慮

● 低公害車の導入

配送用トラックの排出ガスを削減するために、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。2025年7月20日現在、低公害車は38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、船舶貨物を利用しての輸送への転換を推進しています。2024年8月～2025年7月までの船舶貨物利用は730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繋げています。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。

● 配送車両負荷低減による効率化

都市部の配送では大型トラックを使用できないことが多く、小型トラック(2t車)を中心の配送となり、多くのトラックが必要となっていました。

効率的な配送を目指して、納品地に近い倉庫で大型トラックから小型トラックに貨物を積み替えることで、配送効率向上に努めています。



ロジスティード東日本で実施している積み替え輸送時の写真

■ 框包材回収・リサイクル

● 産業廃棄物收集者

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收集運搬許可を取得しています。收集トラック(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。



■ 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。

TCFD 提言に基づく情報開示

内田洋行グループでは、中長期的なリスクのひとつとして「気候変動」を捉え、関連リスク及び機会を踏まえた戦略と組織のレジリエンスについて検討するため、国際機関の示す代表的な気候変動シナリオを参照し、2030年から2050年にかけての中長期的な財務影響についてシナリオ分析を実施しました。この結果につきまして、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言の形式に則り開示しています。

今後も当社グループでは組織のレジリエンスを一層高めつつ、リスクと機会への対応策を事業戦略と連動させながら、脱炭素社会の実現に貢献して参ります。



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ました。同委員会は年4回を目処として開催され、議事内容は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・共有をしています。

2. 戦略

当社グループの事業範囲において想定し得るリスクと機会を抽出し、影響の大きさと発生の可能性の2軸からそのインパクトを評価して重点となる項目を絞り込み、対策を整理しています。なお、分析にあたりIEA(国際エネルギー機関)およびIPCC(気候変動に関する政府間パネル)の示す以下の2つのシナリオを参照しています。

● 1.5°C未満シナリオ：気温上昇を最低限に抑えるための規制の強化や市場の変化などの対策が取られるシナリオ (IEA-NZE)

● 4°Cシナリオ：気温上昇の結果、異常気象などの物理的影響が生じるシナリオ (IPCC-AR5(第5次評価報告書)-RCP8.5)

分析の結果、リスクについて、1.5°C未満シナリオにおいては、脱炭素社会への移行に向けてカーボンプライシング等の政策や環境規制の強化が想定されており、当社グループにおいては、原材料や製品の調達価格の上昇が予想されます。これに対しては、グループ内に留まることなく外部サプライヤーとの脱炭素に向けた協働を進めることを含め対処して参ります。加えて、環境意識が高まる中、気候変動対策や中長期目標の進捗に遅れが生じた場合、お客様をはじめとする様々なステークホルダーからの信頼が低下し、購買基準が厳格化したお客様を中心に顧客離れが進み、売上の減少等につながる恐れがあります。

また、4°Cシナリオにおいては、台風等風水害の激甚化が想定される中、異常気象や自然災害による当社工場や倉庫、営業所等の拠点、調達先の被災により、営業活動の停滞や在庫等の毀損、ひいてはお客様からの信頼低下や逸失利益の発生につながる恐れがあります。これらリスクに対して、当社グループは既に一定程度のレジリエンスを持つものと認識していますが、今後も最新の動向や技術を把握しつつ、その強化に努めて参ります。

一方、機会については、1.5°C未満シナリオと4°Cシナリオの両方において想定されます。お客様における気候変動対策を、ICTと環境構築の両面でご支援するなかで、その獲得を目指して参ります。

<気候変動におけるリスクと機会の一覧>

シナリオ	リスク・機会タイプ	外部要因	リスク/機会	事業インパクト	時間軸	項目	当社グループへの影響	取り組みの方向性
1.5°C未満	政策・法規制	カーボンプライシングの強化	リスク	★★	中期	カーボンプライシング等の環境規制強化に伴う調達価格および事業コストの増加	・調達先がカーボンプライシングによるコスト増を転嫁した場合、原材料や製品の調達価格が上昇する。 ・自社排出量に応じてカーボンプライシングが課された場合、自社の操業コストが増加する。	・サプライヤーとの脱炭素に向けた協働の推進 ・環境に配慮した仕入先・商品の積極的な採用 ・提供価格の見直し ・グループ内での自主的な発電(太陽光発電)、再生可能エネルギーの活用 ・省エネルギー施策の推進
	評判	ステークホルダーにおける行動変化	リスク	★★	中期	気候変動対策の遅れによるステークホルダーからの信頼の低下	・気候変動対策の遅れやその開示対応に不備があった場合、購買基準が厳格化した顧客を中心に顧客離れが進み、売上が減少する。	
4°C	機会	顧客における環境意識の変化・行動変容	★★★	中期	環境意識の高まりを背景とした木材活用機会の増加	・森林環境の保全やCO ₂ の固定化を背景として木材の積極活用が推奨される中で、木材を主材とした製品や建築・内装の需要が高まる。	・木製品・素材の開発・販売の強化 ・木材の循環利用の推進、「植える・育てる」を含めた循環系の構築強化 ・自治体および森林行政との協業の推進	
	機会	顧客における環境意識の変化・行動変容	★★★	中期	顧客の脱炭素活動に貢献する製品・ソリューションの需要増	・脱炭素社会の実現に向けた活動の高まりを背景に、顧客の温室効果ガス排出の削減や管理に資する製品・ソリューションの需要が高まる。	・顧客の脱炭素活動を支援する製品、ソリューションの開発・販売の強化	
	機会	顧客における環境意識の変化・行動変容	★★	中期	循環型社会への移行を背景に、レンタル、リユース、不用品回収等の市場が拡大し、関連製品・サービスの需要が高まる。	・循環型社会への移行を背景に、レンタル、リユース、不用品回収等の市場が拡大し、関連製品・サービスの需要が高まる。	・3R関連市場への取り組みの強化 ・資源循環型製品の開発・販売の強化	

※事業インパクト=財務影響の大きさを相対的に評価しています。 ★：財務影響小 ★★：財務影響中 ★★★：財務影響大

シナリオ	リスク・機会タイプ	外部要因	リスク/機会	事業インパクト	時間軸	項目	当社グループへの影響	取り組みの方向性
4°C	急性	台風等の風水害の激甚化	リスク	★★★	長期	異常気象や自然災害による調達・営業活動の停滞や在庫等の毀損	・当社工場や倉庫、あるいは調達先が被災した場合、サプライチェーンの停滞や在庫毀損等の損害が発生する。 ・営業・サービス拠点が被災した場合、顧客対応の遅れや営業活動の停滞により、顧客からの信頼低下や逸失利益が生じる。	・工場、倉庫、営業等拠点における被災リスクの低減 ・災害時、非常時ににおける営業体制のレジリエンス強化
	慢性	気温の上昇				慢性的な異常気象や高温上昇の影響を受けやすい高齢者や子どもなどのパワーフルを保護・管理するためのソリューション需要が高まる。 ・学校や公共施設を中心に、施設設備に対する高温対策の需要が高まる。	・異常気象や気温上昇の影響を受けやすい高齢者や子どもなどのパワーフルを保護・管理するためのソリューション需要が高まる。 ・学校や公共施設を中心に、施設設備に対する高温対策の需要が高まる。	・気温上昇、高温対策製品・サービスのラインナップ拡充、訴求力の強化

※事業インパクト=財務影響の大きさを相対的に評価しています。 ★: 財務影響小 ★★: 財務影響中 ★★★: 財務影響大

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

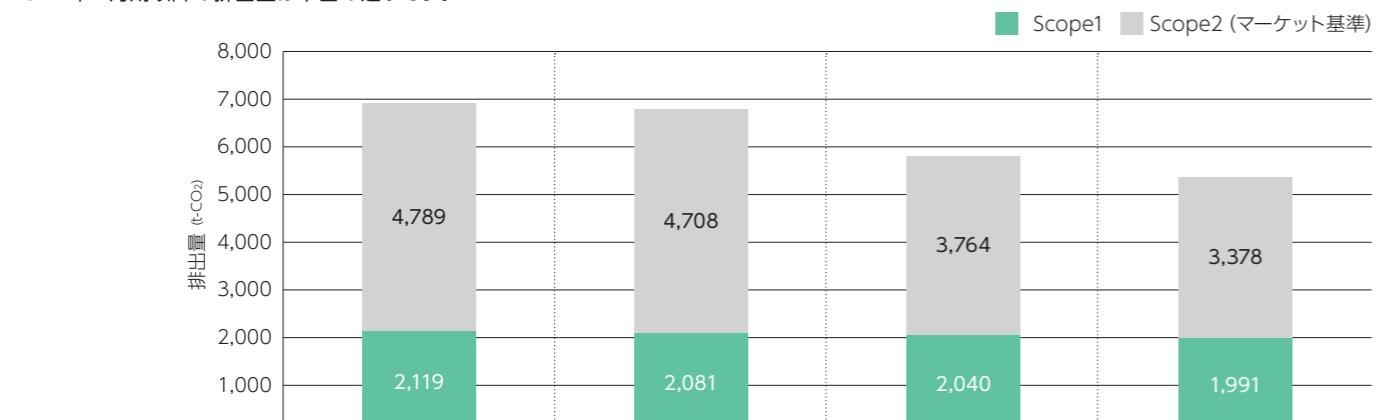
当社グループでは、気候変動のリスクと機会に対応することを目的として、2022年にCO₂排出量削減に関する中長期目標を設定しています。再生可能エネルギーや将来の新たな技術なども活用することで、目標達成に向けて引き続き努めてまいります。

<CO₂排出削減目標>

- 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： 本体および連結子会社

<Scope1およびScope2排出量>

当社グループでは国内外すべての連結子会社を対象として、Scope1およびScope2の排出量の算定を行っています。中長期目標の基準年である2022年7月期以降の排出量は下図通りです。



	2022年7月期	2023年7月期	2024年7月期	2025年7月期
Scope1	2,119	2,081	2,040	1,991
Scope2 (マーケット基準)	4,789	4,708	3,764	3,378
Scope2 (ロケーション基準)	4,540	4,272	4,531	4,460

2025年7月期においては、事業活動の拡大に伴い主に生産部門におけるエネルギー消費は増加しましたが、販売・サービス部門を中心としたエネルギー効率の良い営業車両への切り替えやCO₂フリー電力への切り替えを進めたことにより、Scope1およびScope2双方の削減を実現しました。

2030年の中間目標の達成に向けて順調な進捗となっています。

<Scope3排出量>

当社グループでは、自社のみならずサプライチェーン全体でのCO₂排出削減に取り組むべく、まずは単体を対象としたScope3の算定を行っています。2022年7月期から直近までの算定結果は下表のとおりです。今後、グループ内における算定範囲の拡大を順次進めてまいります。

		2022年7月期		2023年7月期		2024年7月期		2025年7月期				
		排出量(t-CO ₂)	構成比	排出量(t-CO ₂)	構成比	前年比	排出量(t-CO ₂)	構成比	前年比	排出量(t-CO ₂)	構成比	前年比
カテゴリー1	購入した製品・サービス	212,665	75.2%	231,337	74.8%	108.8%	251,239	78.4%	108.6%	327,958	81.1%	130.5%
カテゴリー2	資本財	5,556	2.0%	6,526	2.1%	117.5%	4,180	1.3%	64.1%	5,170	1.3%	123.7%
カテゴリー3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	370	0.1%	370	0.1%	100.0%	386	0.1%	104.3%	363	0.1%	94.0%
カテゴリー4	輸送、配送(上流)	8,168	2.9%	8,053	2.6%	98.6%	8,490	2.7%	105.4%	8,137	2.0%	95.8%
カテゴリー5	事業から出る廃棄物	494	0.2%	471	0.2%	95.3%	424	0.1%	90.0%	506	0.1%	119.3%
カテゴリー6	出張	731	0.3%	1,228	0.4%	168.0%	1,495	0.5%	121.7%	1,632	0.4%	109.2%
カテゴリー7	雇用者の通勤	461	0.2%	470	0.2%	102.0%	485	0.2%	103.2%	483	0.1%	99.6%
カテゴリー8	リース資産(上流)											対象外
カテゴリー9	輸送、配送(下流)	0.5	0.0%	0.4	0.0%	80.0%	0.4	0.0%	100.0%	0.5	0.0%	125.0%
カテゴリー10	販売した製品の加工											対象外
カテゴリー11	販売した製品の使用	36,138	12.8%	42,246	69.5%	116.9%	36,192	11.3%	85.7%	42,267	10.4%	116.8%
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	18,135	6.4%	18,453	30.3%	101.8%	17,279	5.4%	93.6%	17,929	4.4%	103.8%
カテゴリー13	リース資産(下流)	126	0.0%	118	0.2%	93.7%	91	0.0%	77.1%	94	0.0%	103.3%
カテゴリー14	フランチャイズ											対象外
カテゴリー15	投資											対象外
	Scope3合計	282,845	100.0%	309,272	100.0%	109.3%	320,261	100.0%	103.6%	404,540	100.0%	126.3%

算定対象：内田洋行単体

■ 外部からの評価

<CDP評価>

CDPは、企業や自治体に対してその環境関連情報の開示を促すとともに、評価を行う国際的な評価機関です。当社グループでは、2022年よりその質問書への回答を行っており、2025年は気候変動領域で「B」の評価を受けています。



海外拠点での太陽光発電の取組み

海外のグループ企業であるウチダ・オブ・アメリカ Corp. (米国カリフォルニア州) では、2024年より自社施設の屋上に太陽光発電システムを設置し、事業活動で使用する電力を一部をクリーンエネルギーで賄うことで、CO₂排出量の削減に貢献しています。今後も、現地の環境特性を活かした再生可能エネルギー活用を拡大することを検討し、グローバルに環境負荷低減を目指してまいります。



環境パフォーマンスデータ

1.INPUT

- 対象事業所
オフィス：内田洋行及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 2024年7月21日～2025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	129,630.4	89,893.4	39,737.0
購入電力	kWh	9,962,906	7,137,422	2,825,484
灯油	kL	9.8	0	9.8
A重油	kL	2.9	0	2.9
都市ガス	千Nm ³	165.4	133.3	32.1
液化石油ガス(LPG)	t	149.6	0.1	149.5
車両ガソリン	kL	598.2	577.0	21.2
車両軽油	kL	10.3	7.0	3.3

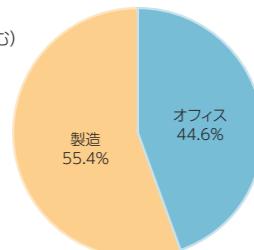
■水資源投入量、用紙使用量

	単位	合計	オフィス	製造
水資源投入量	m ³	58,445	21,901	36,544
用紙使用量	t	63.0	59.8	3.2

2.OUTPUT

■廃棄物

	単位	合計	オフィス	製造
廃棄物等総排出量	t	1,232	712	520
リサイクル量	t	542	113	429
リサイクル率	%	44.1	15.9	82.5

■CO₂排出量割合
(連結子会社を含む)■CO₂排出量(電力はマーケット基準)

	単位	合計	オフィス	製造
	t-CO ₂	5,369	2,396	2,973

●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Ver6.0」(2025年3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2024年度のエネルギー使用量は1,093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

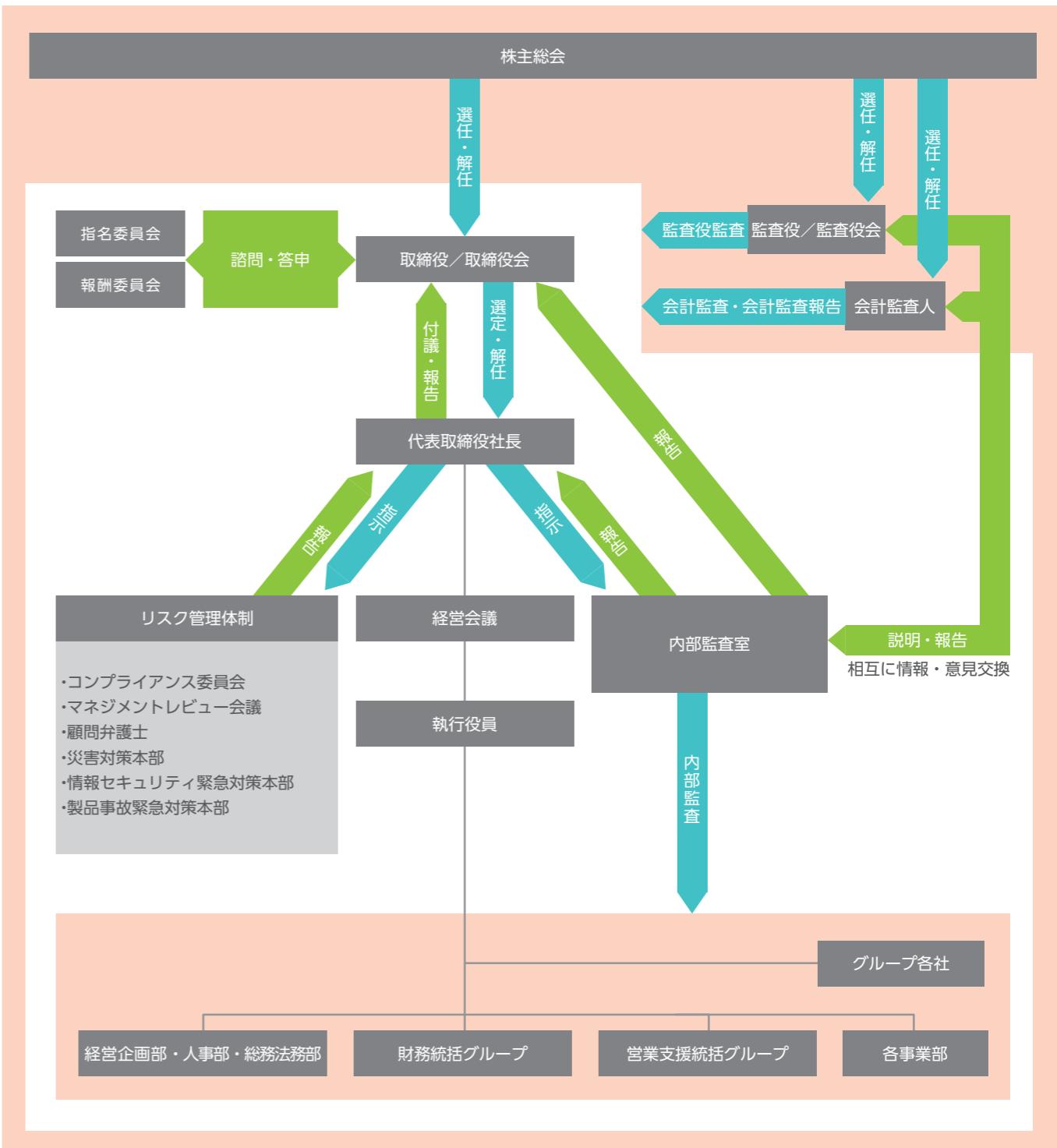
年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
原油換算(kL)	1,083	1,066	1,012	1,046	1,093

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組んでいます。

■基本的な考え方及び体制



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4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を図っています。

■ 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な事項を意思決定する機関と位置付けており、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、経営の基本方針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。

87期(2025年7月期)の取締役会における主な検討事項

- 全体を通じたグループの機動的なマネジメントへの転換やガバナンス

- 人材構成や財務の今後の変化等

● 当社取締役／監査役のスキル・マトリックス

役職	氏名	経営			その他の経験・実績・専門性・見識								
		経営	財務会計	総務法務 リスクマネジメント	人事 人材開発	サステナビリティ ESG	営業 マーケティング	技術/製造	国際経験	公共市場	民間市場	ICT	環境構築
取締役	大久保 昇	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○
取締役	宮村 豊嗣	○				○			○	○	○		
取締役	白方 昭夫	○					○		○	○	○		
取締役	小柳 謙司	○				○	○	○		○	○	○	○
取締役	佐藤 将一郎	○		○	○	○			○		○		
取締役	高崎 恵二					○			○	○			○
社外取締役 (独立役員)	竹股 邦治	○	○			○			○	○	○		
社外取締役 (独立役員)	今庄 啓二	○	○				○	○	○				
社外取締役 (独立役員)	田中 雅子			○	○	○							
監査役	林 敏寿	○	○					○					
社外監査役 (独立役員)	村上 佳生	○	○				○			○			
社外監査役 (独立役員)	野澤 幸博	○	○	○		○							
社外監査役 (独立役員)	山田 章雄		○					○					

■ 監査役について

● 監査役の活動内容

監査役は、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議・決議を行うとともに、取締役会やコンプライアンス委員会への出席、稟議書等の常時閲覧を通じて、取締役の職務執行状況や内部統制の運用を継続的に監査しています。

監査役は、経営判断や内部統制の実効性を評価するため、取締役・使用者から随時報告を受ける体制を整備し、子会社の監査役や内部監査室との情報共有を行っています。また、必要に応じて顧問弁護士や公認会計士等の外部専門家と連携し、監査の専門性・独立性の確保を図っています。

さらに、監査役の独立性を確保するため、専任の補助使用者を設置し、監査役の指揮命令のもとで業務を遂行させています。当該使用者の人事評価や異動には監査役の同意を要し、監査の実効性を担保する仕組みが整備されています。

● 会計監査人との連携状況

監査役は、会計監査人と定期的な意見交換を実施しており、監査方針や主要な指摘事項を共有することで、監査の相互補完を図っています。

● 内部監査部門との連携状況

監査役は、法令遵守や内部統制システムの評価について、内部監査室と連携を取りながら内部監査を行っています。また、内部監査室は監査役及び会計監査とも連携しながら、取締役会のほか、独立して監査役へ情報共有・報告を行う体制が確立されています。

■ 指名委員会

指名委員会は、独立性・客觀性を確保するため、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おります。

・議長：代表取締役社長 大久保昇

・構成員：社外取締役 竹股邦治、社外取締役 今庄啓二、社外取締役 田中雅子

87期(2025年7月期)においては、指名委員会を4回開催し、中期的な当社役員および経営層指名の考え方および取締役候補について議論しました。個々の取締役の出席状況については、右表のとおりです。

氏名	開催回数	出席回数(出席率)
代表取締役社長 大久保昇	4回	4回(100%)
社外取締役 竹股邦治	4回	4回(100%)
社外取締役 今庄啓二	4回	4回(100%)
社外取締役 田中雅子	4回	4回(100%)

■ 報酬委員会

報酬委員会は、独立性・客觀性を確保するため、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、取締役報酬の在り方について、役位・役割に応じた同規模同業他社水準等を参考に、その他報酬体系や評価の方針を含め検討し、取締役会に答申しています。

・議長：代表取締役社長 大久保昇

・構成員：社外取締役 竹股邦治、社外取締役 今庄啓二、社外取締役 田中雅子

87期(2025年7月期)においては、報酬委員会を4回開催し、役員報酬制度の改訂に関する検討、役員報酬の水準および各取締役の評価などについて議論しました。個々の取締役の出席状況については、右表のとおりです。

氏名	開催回数	出席回数(出席率)
代表取締役社長 大久保昇	4回	4回(100%)
社外取締役 竹股邦治	4回	4回(100%)
社外取締役 今庄啓二	4回	4回(100%)
社外取締役 田中雅子	4回	4回(100%)

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。

■ 財務報告に係る内部統制 87期(2025年7月期)

内田洋行グループでは、金融商品取引法により定められた「財務報告に係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」を適正に実施するために、財務報告に係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。内部監査室では当社グループにおける内部統制とグループガバナンスに係る透明性を高め、経営の健全性を確保するために、親会社を含む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のためのアドバイザリ活動を実施しています。

2025年7月期は、全社的な内部統制と決算・財務報告プロセスに係る内部統制の監査として内田洋行及び評価範囲内のグループ会社6社と評価範囲外のグループ会社10社を対象にその整備・運用状況の評価を行いました。また、業務プロセスに係る内部統制と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会社1社を対象に評価を行いました。加えて、その他のグループ会社に対しても業務処理統制監査、安全管理及びサステナビリティ監査を計10社に対して実施しています。

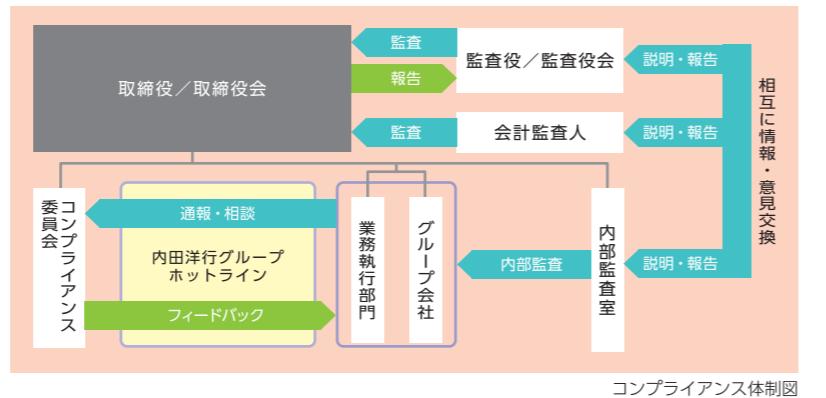
これらの結果、2025年7月期時点において内田洋行の財務報告に係る内部統制は有効であると判断しています。

4. コンプライアンス

■ 基本方針及び体制

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ことを基本方針として、コンプライアンス経営を着実に進めています。

内田洋行グループにおけるコンプライアンス推進については、右図の通り、「コンプライアンス委員会」や「内田洋行グループホットライン」を含む体制で行っています。



■ コンプライアンス委員会

内田洋行では、社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を年度2回（2024年7月、2025年2月）開催しました。具体的には、コンプライアンス推進体制の運用状況、内部通報制度の運用状況の報告、事業活動上遵守すべき法令・規則の内田洋行グループにおける対応状況等の報告を受けて、体制の維持・整備、見直しを行い、全社的なコンプライアンス活動・従業員への啓発活動について議論、企業倫理、法令遵守の強化を推進しています。

■ 内田洋行グループ行動規範

内田洋行グループでは、企業活動の中で自らがとるべき行動について、「内田洋行グループ行動規範」を策定し、内田洋行グループのすべての社員及び役員がコンプライアンスを正しく理解し、実践するための基本原則を、社員、取引先、社会などのステークホルダーとの関係毎にまとめ、コンプライアンス意識の醸成と周知徹底を図っています。

また、毎年12月1日のコンプライアンスデイには、社長が内田洋行グループの全役員・社員に対し、コンプライアンスの重要性及び行動規範に基づいた企業活動の必要性について自らメッセージを発信することにより、コンプライアンス意識の醸成を図っています。

「内田洋行グループ行動規範」は、当社公式ホームページで公表しています。



■ 贈収賄防止に向けた基本的な考え方及びその整備状況

内田洋行グループの役員・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、研修を通して認識を高めています。

■ 内部通報制度（内田洋行グループホットライン）

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、顧問弁護士並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」を設置しています。「内田洋行グループホットライン」では、「内田洋行グループ内部通報規程」に基づき、社員からの通報・相談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。

通報・相談の受付実績は、ハラスメント案件をはじめ、85期～87期の3年間で計35件の申し出があり、案件ごとに必要な対応を行い、通報・相談者へフィードバックしています。

■ 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闇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。



● 通報・相談件数

	85期(2022年度)	86期(2023年度)	87期(2024年度)
内田洋行	5	4	0
グループ会社	9	8	9
合計	14	12	9

■ コンプライアンス研修

内田洋行グループでは、①全役員・社員を対象としたeラーニング研修（「これだけは押さえておきたいコンプライアンスのポイント」）、②内田洋行および関係会社の営業部門向けの講義形式による研修、③その他テーマごとの研修やモニタリング・ヒア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んでいます。

① eラーニング

テーマ	「これだけは押さえておきたいコンプライアンスのポイント」
	・業務委託契約の注意点 ・下請法 ・知的財産権の基礎 ・インサイダー取引規制 ・ハラスメントの防止
実施時期	2024年12月～2025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	4,163名（修了率100%）

② 研修会

テーマ	営業部門向けコンプライアンス研修
	・下請法の留意点～下請法改正も見据えて～ ※一部に独占禁止法をテーマとした内容を含む
研修時間	1時間程度
対象部門	内田洋行営業部門 関係会社（㈱ウチダシステムズ、㈱内田洋行ITソリューションズ、 ㈱ウチダエスコ）
実施方法	Teams会議形式

③ ヒアリング

研修会と並行して、入札に関わる内田洋行営業部門の若手社員に対し、営業活動全般・入札活動に関するヒアリングを行いました。ヒアリングの結果は、次年度研修や日々の法務活動に反映してまいります。

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及び調査・分析活動、事業部門への知財情報の提供を行っています。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。この他、「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。

サステナビリティに関する考え方及び取組み

内田洋行グループは、企業理念に基づき、お客様における社会構造変化への対応を、「働き方改革」、「学び方改革」においてご支援すること、および事業活動において社会・環境問題をはじめとするサステナビリティをめぐる課題に対応することを、持続的成長を土台としたサステナビリティの基本的な考え方とし、第17次中期経営計画（2025年7月期～2027年7月期）を策定し、デジタル社会の実現、「人」と「データ」への投資の強化、新たな地方創生という大きな社会課題への挑戦を進めております。

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さまざまなステークホルダーの皆様との対話を継続的に行い、いただいた意見を企業活動に反映しながら常に信頼され期待される企業であり続けるため、透明かつ公正な経営の維持向上に努めます。

ステークホルダー	エンゲージメント例
お客様	内田洋行グループのお客様は、民間企業、小中高等学校、大学、自治体、官公庁など多岐にわたります。常に最新の情報をお客様へお届けします。 <ul style="list-style-type: none">日々の営業、サポート活動を通じた情報提供各種イベント・セミナーの開催、支援ウェブサイト・ソーシャルメディアによる情報提供お客様相談センター（電話、ウェブ）でのお問い合わせ受付学校教育支援活動（出張授業、先生向けICT活用研修会、教育関係者向けのウェブサイトによる情報提供）体感型ショールームの見学（全国5カ所）
社員	内田洋行グループで働く社員は、3,272名。（2025年7月20日） 社員ひとりひとりが高い生産性や創造性を発揮できるよう、働きやすい環境づくりに取組んでいます。 <ul style="list-style-type: none">健康で安全な職場づくり働きやすい職場づくり公正な評価・待遇人材育成（教育研修プログラム）各種研修多様な人材の活躍支援経営層との対話社内報／インターネット・社内SNSでの情報共有社員の親睦会／OBOG会内部通報窓口（内田洋行グループホットライン）の設置
株主・投資家	内田洋行の株主数は、3,549名。（2025年7月20日） 適時適切な情報開示を通じて、建設的な対話をを行っています。 <ul style="list-style-type: none">定期株主総会アナリスト向け決算説明会（年2回）IR情報のウェブサイトによる開示IR個別ミーティング決算説明会資料の英文開示お問い合わせ窓口（経営企画部・総務法務部）
お取引先	内田洋行グループは、公正な取引関係づくり、より良いパートナーシップに向けた円滑な情報共有を行っています。 <ul style="list-style-type: none">販売店とのコミュニケーション販売店への最新製品・システムの体験会販売店向け事例施設見学会ウチダ環境パートナーシップ仕入先とのコミュニケーション（内田陽光会）主要仕入先との品質・環境会議仕入先への外部監査工事協力会社との安全品質大会
地域社会	内田洋行グループは、それぞれの地域において、法令を遵守するとともに、環境保全や人権に十分配慮しています。 <ul style="list-style-type: none">NPO法人への協力支援地方創生プロジェクト支援被災地区での理科実験の出前授業実施インターンシップの実施、協力ICTを活用した遠隔地との授業支援国産木材を活用したオフィス・学校・公共空間の構築・開発スポーツ団体のオフィシャルスポンサーアスリート社員の雇用教材に発明者考案制度を採用
政府・自治体	内田洋行では、中央省庁や地方自治体から研究の委託を受けながら、政策等に対する意見交換を行っています。また、政策の推進にむけた情報発信等を積極的に支援しています。 <ul style="list-style-type: none">官公庁・自治体からの研究受託政策や方針、事業環境に対する官公庁・自治体との意見交換、政策支援政府の情報発信の支援（イベント開催における場所の提供等での協力）
大学等の研究機関	内田洋行では、大学や学術団体と共に革新的技術の社会実装の研究に取組んでおり、特に学校教育に関する先進的な調査・研究を産官学連携のもと推進しています。 <ul style="list-style-type: none">産官学連携プロジェクトへの参画教育分野での革新的技術の普及や社会実装の研究人材育成のための大学や研究機関との共同研究及び協賛研究者への支援

■マルチステークホルダー方針

内田洋行は、株主にとどまらず、従業員、取引先など、さまざまなステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組むべく、「マルチステークホルダー方針」を公表しています。

UCHIDA
Corporate Social Responsibility Report

2025

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
発行 : 2025年12月