

## 1. 雇用と処遇

### ◆ 基本的な考え方

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

- (1) 社員はかけがえのない財産です。
- (2) 自分の能力向上に努力を傾注する社員を積極的に支援します。
- (3) 挑戦して成果を上げる人を重視します。
- (4) 個性の尊重による協創を目指します。
- (5) 自主性および自己責任による自己管理を重視します。

### ● 人材関連データ 内田洋行

※各期7月20日現在

	80期(2017年度)			81期(2018年度)			82期(2019年度)			
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	
社員の状況	正社員	1,074名	255名	1,329名	1,058名	266名	1,324名	1,045名	276名	1,321名
	正社員(社内) <sup>*1</sup>	886名	172名	1,058名	886名	182名	1,068名	888名	189名	1,077名
	定年後の再雇用社員	79名	1名	80名	102名	1名	103名	103名	2名	105名
	その他の有期雇用社員	21名	3名	24名	19名	6名	25名	23名	7名	30名
	パート・アルバイト	3名	25名	28名	3名	31名	34名	1名	28名	29名
	派遣社員等	6名	32名	38名	7名	32名	39名	8名	32名	40名
社員データ <sup>*2</sup>	平均年齢	44歳11ヶ月	32歳4ヶ月	42歳11ヶ月	44歳10ヶ月	32歳8ヶ月	42歳8ヶ月	45歳0ヶ月	32歳8ヶ月	42歳11ヶ月
	平均勤続年数	21年0ヶ月	8年7ヶ月	19年0ヶ月	20年11ヶ月	9年0ヶ月	18年10ヶ月	21年1ヶ月	9年0ヶ月	19年0ヶ月
	平均年収	—	—	6,906千円	—	—	6,845千円	—	—	7,286千円
	年間所定内労働時間 <sup>*3</sup>	—	—	1,837.5	—	—	1,830.0	—	—	1,807.5
	平均所定外労働時間 <sup>*3</sup>	—	—	181.1	—	—	180.9	—	—	202.04
	年次有給休暇取得日数(平均) <sup>*3</sup>	9.7日	11.4日	10.0日	9.7日	10.9日	9.9日	10.2日	10.7日	10.3日
	年次有給休暇取得率(平均) <sup>*3</sup>	51.6%	69.4%	54.5%	52.8%	66.7%	55.3%	54.6%	64.4%	56.4%
採用	新卒採用	33名	26名	59名	36名	23名	59名	35名	24名	59名
	新卒以外の採用 <sup>*4</sup>	2名	3名	5名	10名	5名	15名	2名	2名	4名
	定年後再雇用 <sup>*5</sup>	40名	2名	42名	33名	—	33名	23名	2名	25名
	定年後再雇用率	93.0%	66.7%	91.3%	94.3%	—	94.3%	82.1%	100%	83.3%
離職	定年退職	43名	3名	46名	35名	—	35名	28名	2名	30名
	自己都合退職 <sup>*6</sup>	21名	4名	25名	16名	14名	30名	22名	12名	34名
	その他 <sup>*7</sup>	10名	3名	13名	15名	—	15名	12名	1名	13名
	離職率(自己都合) <sup>*8</sup>	—	—	1.8%	—	—	2.1%	—	—	2.3%

※1 グループ会社等への出向者を除く正社員の人数 ※2 正社員(社内)の値 ※3 各年度1月21日～1月20日までの管理職を除く正社員の値  
 ※4 有期雇用者(パート・アルバイトを除く)を含む ※5 グループ会社等への転籍を含む ※6 有期雇用者(パート・アルバイトを除く)を含む  
 ※7 有期雇用者の契約期間満了による退職を含む ※8 自己都合退職者数 / 前期末の正社員数 + その他の有期雇用社員数

### ● 人材関連データ 内田洋行グループ

※各期7月20日現在

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

※9 正社員の値 内田洋行を含む国内の連結会社15社 内田洋行を含む国内・海外の連結会社17社

### ● 初任給(新卒採用者 男女とも同額)

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

### ◆ 適正な労働時間管理

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

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

### ● 労働時間の状況

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

	80期(2017年度)	81期(2018年度)	82期(2019年度)
年間所定内労働時間	1,837.5時間	1,830.0時間	1,807.5時間
所定外労働時間(平均)	181.1時間	180.9時間	202.0時間
年次有給休暇取得日数(平均)	10.0日	9.9日	10.3日
総実労働時間	1,943.4時間	1,936.3時間	1,932.3時間

※各年期間は1月21日～1月20日

## 2. 人材育成

### ◆ 基本的な考え方

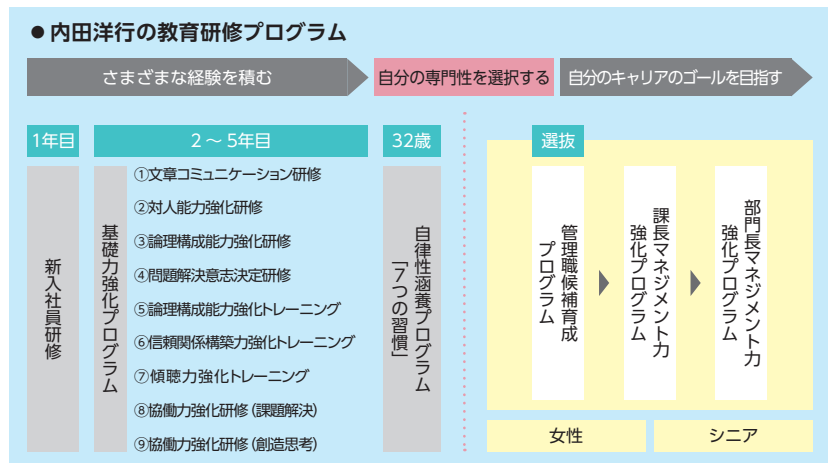
「21世紀を生きるに相応しい思考・行動様式を持ち、主体的にキャリアを切り拓くウチダパーソン」の育成を掲げ、基本的なビジネススキルの向上だけでなく、ビジネスパーソンとして「自律性」「社会性」「倫理性」について考え、意欲の向上と成長につなげています。

### ◆ 人材育成マネジメント

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

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

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



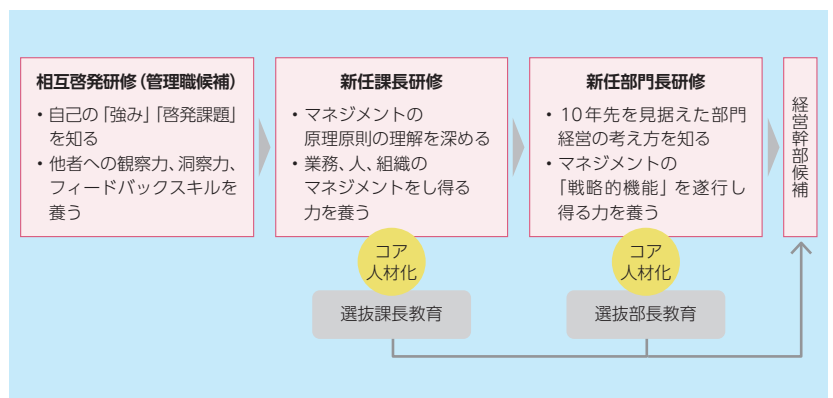
### ◆ 人材育成プログラム

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

基礎力強化プログラム受講者累計	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
	38名	52名	95名	149名	205名	230名	264名

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

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



### 効果的なオンライン研修への取組み

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

### ◆ e-ラーニングによる全社員の教育

内田洋行グループでは、全社員が情報セキュリティや環境、個人情報保護のコンプライアンス全般について認識し、絶えず高い意識を持ち続け、企業活動の中で実践していけるように、2004年度より「e-ラーニング」による教育を実施しています。

### ◆ 社員の研修費用

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

※一人当たり＝全社員の費用／正社員数

## ◆ 内田洋行グループIT関連資格

内田洋行では、お客様の日々の業務を支えるITサービスマネジメントに携わる人材のスキル向上に力を入れています。

資格名称	合計	資格名称	合計
システムアーキテクト (特種情報技術者含む)	16名	情報セキュリティマネジメント	39名
プロジェクトマネージャ	10名	ITパスポート試験	240名
ネットワークスペシャリスト (オンライン情報処理技術者含む)	15名	初級システムアドミニストレータ	155名
データベーススペシャリスト	11名	MCP (マイクロソフト認定プロフェッショナル)	209名
情報処理安全確保支援士 (情報セキュリティスペシャリスト・情報セキュリティアドミニストレータ含む)	43名	MCTS (マイクロソフト認定テクノロジー スペシャリスト)	29名
ITサービスマネージャ	3名	MCSE (マイクロソフト認定ソリューション エキスパート)	25名
システム監査技術者	9名	ORACLE MASTER Silver Database	13名
応用情報技術者 (ソフトウェア開発技術者・第一種情報処理技術者含む)	110名	ORACLE MASTER Silver PL / SQL	5名
PMP	15名	Cisco CCDA (Cisco Certified Associate)	2名
Cisco CCNP (Cisco Certified Network Professional)	3名	Cisco CCNA (Cisco Certified Network Associate)	22名
ITコーディネーター	13名	CompTIA Security+	17名
MCSA (マイクロソフト認定システム アドミニストレータ)	17名	CompTIA Server+	29名
CompTIA (Cloud+, CTT+, Project+)	20名	VCP (Vmware)	37名
ITストラテジスト	3名	クラウドコンピューティング検定	1名
基本情報技術者 (第二種情報処理技術者含む)	278名		

※ 2020年7月20日現在

### ・Microsoft MVP Award 2020-2021

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



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



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

## 3. ダイバーシティの取組み

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

### ◆ 女性の活躍推進

性別を問わず活躍の場が広がるよう、グループ全体で、女性の積極登用と意識の向上に努めています。

「女性活躍推進に関する行動計画」に従い、新卒採用における女性比率の引き上げ、管理職や責任ある立場への登用と育成を進めるほか、ダイバーシティマネジメントを支援するNPO法人J-winへの参画や、女性を中心とした社内プロジェクトの発足等、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。

#### 女性活躍推進に関する行動計画

##### 1. 計画期間

2020 (令和2) 年4月1日～2022 (令和4) 年3月31日

##### 2. 当社の課題

課題1: 労働者に占める女性割合が低い。

課題2: 上位資格の女性の割合が低く、結果として管理職に占める女性割合が低い。

##### 3. 目標

(1) キャリア形成支援と両立支援等の制度運用により、女性の定着と育成を図る。

数値目標: 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性の継続雇用割合を男性の継続雇用割合の8割以上とする。

(2) 新卒採用における女性割合を40%以上とする。

(3) 女性の管理職を2016年4月1日に定めた時点から倍増する。

##### 4. 取組内容

- (1) 女性社員のキャリア意識の醸成
- (2) 女性社員のキャリア形成支援に向けたマネジメント力強化
- (3) ワークライフ両立支援の拡充
- (4) 女性社員の積極的登用

### 「えるぼし」の認定

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

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



### 「くるみん」の認定

育児に関しては、出産・育児を控えた社員およびその上司等に向け、「育児休業のしおり」や「ハンドブック」(女性プロジェクトの作成による)を配布し理解促進に努めるほか、男性の育児参加を奨励しています。(2019年度の男性の育児休業取得は2名、取得率は15.4%)

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



◆ 女性社員の状況

● 全社員と管理職・役職者の男女別人数 内田洋行

	80期(2017年度)			81期(2018年度)			82期(2019年度)		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
全社員	1,074名	255名	19.2%	1,058名	266名	20.1%	1,045名	276名	20.9%
管理職	321名	11名	3.3%	309名	11名	3.4%	295名	13名	4.2%
役職者(係長相当以上)	335名	12名	3.5%	322名	12名	3.6%	309名	14名	4.3%

※人数は正社員+関係会社等への出向者

● 全社員と管理職・役職者の男女別人数 内田洋行グループ

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

● 新卒採用

2020年7月20日現在

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

● 内田洋行 育児休業取得率

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

※育児休業取得率は同年度の休業取得者数/子どもが生まれた社員数

● 内田洋行 育児休業の復職率および復職後1年の定着率

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

● 子育て等との両立支援に関する主な制度

出産	産前・産後休暇	産前6週間、産後8週間の休暇制度
	フレックスタイム	妊娠中の女性社員について、出社・退社時刻を可変に出来る制度
	保存有給休暇に応じて利用できる制度	3年前及び4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、妊娠中の女性社員が必要に応じて利用できる制度
	時差出勤	始業及び終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	申請により各所定外勤務を免除する制度
育児	出産時立会い休暇	配偶者の出産に立ち会う場合に付与する特別有給休暇(最大3日)
	保活コンシェルジュ	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(最大、子が3歳になるまで) ※2017年7月21日改定
	育児短時間勤務	小学校就学始期までの子を有する社員が勤務時間を短縮できる制度(1日最大2時間まで短縮可)
	看護休暇	小学校就学始期までの子を有する社員が、子の看護のために年5日(子が2人以上の場合は年10日)を限度に与えられる休暇制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	生後1年未満の子を有する女性社員について、所定外労働を免除もしくは制限する制度
	フレックスタイム	子の養育のために、出社・退社時刻を可変に出来る制度
	育児時間	生後1年未満の子を有する女性社員について、1日2回、それぞれ30分の育児時間が与えられる制度
	保存有給休暇	3年前及び4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、子の養育のために利用できる制度
	時差出勤	小学校3年生までの子を養育のために、始業および終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
介護	介護休業	家族の介護のために社員が休職できる制度
	介護短時間勤務	家族の介護のために社員が勤務時間を短縮できる制度(1日最大2時間まで短縮可)
	介護休暇	家族の介護のために与えられる休暇制度
	休日労働・深夜勤務・時間外勤務免除	家族の介護のために時間外勤務等が制限される制度
	フレックスタイム	家族の介護のために出社・退社時刻を可変に出来る制度
その他(全社員)	保存有給休暇	3年前及び4年前に付与された未取得の年次有給休暇を保存し、家族の介護のために利用できる制度
	時差出勤	家族の介護のために、始業及び終業時刻を前後1時間の範囲で変更できる制度
	年次有給休暇の時間単位取得	年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度
	リフレッシュ休暇制度	勤続10年ごとに特別休暇5日を付与。有給休暇とあわせて最大連続16日の休暇取得可。

● 利用状況 内田洋行

・※は内田洋行にて法定を超える制度。

各期7月20日現在

	80期(2017年度)			81期(2018年度)			82期(2019年度)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
※育児休業	1名	9名	10名	1名	12名	13名	2名	7名	9名
※育児短時間勤務	—	21名	21名	—	21名	21名	1名	23名	24名
子の看護休暇	—	—	—	—	—	—	—	—	—
※配偶者の出産時休暇	8名	—	8名	11名	—	11名	5名	—	5名
介護休業	—	—	—	—	—	—	1名	—	1名
※フレックス勤務	—	—	—	—	1名	1名	—	1名	1名
※時差出勤	8名	9名	17名	11名	8名	19名	17名	9名	26名
※保存有給休暇	13名	21名	34名	15名	15名	30名	17名	15名	32名
※リフレッシュ休暇	80名	8名	88名	83名	10名	93名	42名	6名	48名
合計	110名	68名	178名	121名	67名	188名	85名	61名	146名

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

当社の「次世代育成支援に関する行動計画」は以下のとおりです。

### 次世代育成支援に関する行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、行動計画を策定する。

#### 1. 計画期間

2020 (令和2) 年4月1日～2022 (令和4) 年3月31日までの2年間



#### 2. 内容

##### 目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

- 男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること
- 女性社員・・・取得率を80%以上にする

##### 目標2：制度利用に際して、運用面での支援を強化する。

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

##### 目標3：所定外労働の削減に向けた対策を実施する。

- 2020年4月～・所定外労働の原因分析
  - ・長時間の所定外労働を行った社員の所属部門に対する改善指導

### ◆ シニア社員の活躍推進

シニア社員の活躍推進の必要性は今後さらに高まるものと認識しています。

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

また、定年前の社員を対象にした説明会やライフプラン研修(55歳時)を開催し、再雇用後のキャリアを積極的に捉える為の意識づけを図っています。現在、8割以上の社員が再雇用制度を利用し、内田洋行および内田洋行グループのさまざまな分野で活躍しています。

### ◆ 障がい者雇用

適材適所の考え方のもと、それぞれの社員が伸び伸びと働けるよう、適正な配慮に努めています。障がい者雇用率は、2020年6月1日現在で1.78%であり、法定雇用率2.2%に対し、充足に至りませんでしたが、引き続き積極的に採用活動を行っていくとともに、正社員登用制度を整備するなど、定着支援やさらなる就業環境の整備に取り組んでいます。

過去3年間の障がい者雇用率

各期6月1日現在

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

### ◆ ビジネスインターンシップ制度の実施

内田洋行では、2004年度より毎年1～2週間のビジネスインターンシップを実施し、今までに655名の学生を全国から受け入れています。ビジネスインターンシップの意義を「仕事体験を通じて、参加者の社会に対する関心を上げるとともに、経験によってモノの見方・考え方の幅が広がる支援をする」ととらえ、職場体験型実習を行っています。

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

#### ● 受け入れ実績

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



## 4. 安全で健康な職場づくり

### ◆ 安全な職場づくり

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

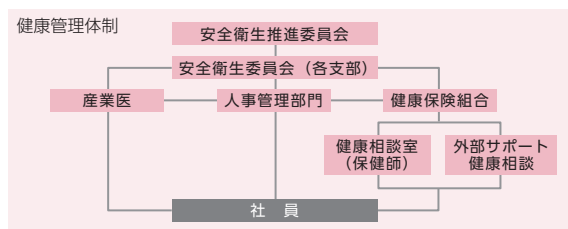
会社側と社員双方の委員で構成される「安全衛生委員会」を毎月1回

開催し、各事業所における労働時間の把握と適正化、労災・自動車事故の撲滅や健康診断実施義務の履行、等に取り組んでいます。特に過重労働に関しては、対象者の勤怠状況を確認し予防策・改善策を協議しています。

### ◆ 社員の健康管理

企業が従業員の健康に配慮し、高い生産性や創造性を安定的に発揮できる環境を整えることは、企業の業績向上につなげていく戦略的な取組みでもありと考えています。産業医・内田洋行健康保険組合と緊密に連携し、より健康的で働きやすい職場づくりを推進しています。

年1回の健康診断（法定検診・人間ドック・生活習慣病検診）、保健指導をはじめ、メンタルヘルスへの対策と予防、さらには社員およびその家族の生活習慣病の発症と重症化の予防、健康増進プログラムの実施等、様々な取組みを行っています。



#### 1. メンタルヘルスケアとストレスチェック

内田洋行では、e-ラーニングによるセルフケア講座、管理職を対象としたラインケア研修による知識習得の他、長時間労働者に対する産業医面談（法定を上回る独自の基準で実施）、内田洋行健康保険組合及びEAPサービスを活用した相談窓口を設置する等、メンタルヘルス対策に取り組んでいます。また、メンタル不調者は、制度による休職から復職後までを対象にしたフォロープログラムを設け、社員の職場復帰支援と再発予防を強化しています。また、ストレスチェックの実施（年1回）により、メンタルヘルス不調の一次予防を講じています。2019年度の実検率はグループ全体で93%でした。

#### 2. 病気の治療と仕事の両立支援

傷病により一定期間勤務できなくなった社員が、安心して治療に専念し復帰するための「休職制度」や、復職後の柔軟な勤務制度の適用（短時間勤務・時差出勤・フレックスタイム制度等）により、早期に元のパフォーマンスを取り戻せる環境づくりを進めています。

#### 3. 健康増進・生活習慣病予防

内田洋行健康保険組合では、厚生労働省が行うデータヘルス計画の公募事業に2014年より3年連続で採択され、「生活習慣病の発症・重症化の予防」を目的に、レセプトや健診結果等のデータを有効に活用しています。

2019年度は、健康増進プログラムとしてオンライン遠隔禁煙外来プログラム、Webでの保健指導などICTを活用した10のメニューを設け、グループ全体で健康増進に取り組んでいます。

#### ● 特定保健指導の実施率 ※被保険者・被扶養者含む

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

参考：全健康保険組合の平均は21.8%（2017年度）

#### ● 取組みの成果 ※被保険者のみ

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

#### 4. 「UCHIDA健康会議」(コラボヘルスの推進)

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

#### 5. 感染症予防

インフルエンザの予防接種を社内にて実施しています。

#### 6. 内田洋行グループ 健康優良企業認定

健康優良企業認定（銀の認定）13社、経産省の健康経営優良法人 大規模法人1社、中小規模法人2社



2019年度 UCHIDA 健康会議

## 新型コロナウイルスの感染拡大防止策の実施

### ◆ お客様に対して

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

### ◆ 従業員に対して

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

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

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

#### 1. 感染予防と拡大防止策の徹底

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

#### 2. その他措置

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

#### 3. グループ会社との連携

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

#### 4. その他

新卒採用：ライブ配信による会社説明会、オンライン面接の実施

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

研修：新入社員研修ほか研修全般をオンラインで実施