

お客様とともに

公平・公正で信頼性の高い オートオークションの実現

出品車両データの適切な管理

車両検査に当たっては、独自の厳正な検査基準で10段階の評価点をつける方式を採用しています。各会場では、USS独自の資格を取得した車両検査員が検査を担当しています。検査結果はデータベース化され、リアルタイムで情報検索することが可能です。

なお、検査はすべて当社従業員が実施しています。



走行メーター管理システム

かつての中古車市場では、走行メーターを改ざんするといった不正が行われており、エンドユーザーの不安・不信につながっていました。当社では、創業当時からこうした不正を撲滅するという姿勢を貫いてきました。それが、2001年の一般社団法人日本オートオークション協議会の創設や、同協議会による「走行メーター管理システム」の運用へとつながっています。

「走行メーター管理システム」には、全国のオートオークション会場で出品された車両の車台番号と走行距離がデータベースとして蓄積されています。出品車両をデータベースと突き合わせることができるため、メーター改ざんの判定はもちろん、過去の冠水歴や修復歴の確認も可能です。

不正取引の防止

創業以来、常に「公平・公正」を理念としてオートオークションを運営してきました。不当に落札金額を吊り上げる行為を防止し、適正に取引が行われるよう、独自の監視システムなどを通じて厳重に管理しています。

会員情報の適正管理

当社のオートオークションは会員制であり、会員の多くは中古車販売業を営んでいます。会員情報には個人情報が含まれているため、個人情報保護方針に基づいて厳正に管理しています。また、当社は、2022年3月に一般財団法人日本情報経済社会推進協会より、「プライバシーマーク」使用の許諾事業者の認定を受けており、個人情報の取扱いに関する留意事項について、全従業員に定期的な研修を実施しています。

さらに、株式会社アビズでは、2011年度に情報セキュリティマネジメントシステムに関する国際規格「ISO27001」を取得しました。その後、2023年度まで13年連続で認証を維持しています。

なお、2023年度において、不適切な個人情報の取扱いはありませんでした。

オートオークションの利便性向上

オークション会場づくり

当社のオートオークションは、全国19拠点の会場で開催される現車オートオークション「USSオートオークション」、専用端末機を使ってセリに参加する「USS JAPAN」、インターネット回線を介してセリに参加する「USSインターネットライブ」の3種類の参加方法があります。全国の現車オートオークション会場では週1回セリが行われ、会員が実際に出品車両を下見・確認できるようになっています。

会員とのコミュニケーション

オートオークション会場では会員向けにさまざまな情報を提供しています。会員のニーズに応じた情報を提供し、ビジネス上の悩みや困りごとを解決するきっかけとして、好評をいただいています。

魅力あるオートオークション会場

当社の各会場では、中古車をカテゴリーや価格帯で分類した「コーナー」を設定しています。例えば、エコカー専門の「ハイブリッド・EVコーナー」など、市場の変化に対応したコーナーを設けることで、会員の出品しやすさ・落札しやすさに貢献することができ、会場の独自性も際立つと考えています。

また、イベント開催時には、参加した会員向けに景品をお渡ししています。各地域の名物や、被災地の復興支援を目的とした景品を選び、会員の満足度向上に努めています。さらに、会員の要望に合わせて景品を発送することもあります。

ニーズに応えた設備・仕組み導入

落札時の名義変更に必要な各種書類等についても、当社が車検証・譲渡証明・印鑑証明等を受領したうえで確認するとともに、車両代金の入金確認を行うことで、取引がスムーズに行えるようにしています。

また、現在、古い会場の建替えやリニューアルを進めています。建物の整備だけでなく、オートオークションホールの机や椅子などの備品を、より使いやすく居心地の良いものへと入れ替えるなどの配慮も行っています。

当社の各会場に足を運ぶ会員は、オートオークションに参加することはもちろんですが、他の会員と情報交換を行いたいというニーズも持っています。そこで、各会場内にソファや喫茶室などを設け、コミュニケーションの場として活用いただいています。長い時間を会場で過ごす会員も多いことから、レストランでは無償で食事を提供しています。また、マッサージルームなどのリラクゼーション施設も設けています。

クレームへの対応

当社では、落札者からの異議申し立て（クレーム）を受付け、斡旋仲裁を行う制度を設けています。

また、クレーム管理システムを構築し、当社全体での情報共有と対応の迅速化に努めています。発生したクレームの内容、担当者の対応、解決までに要した時間などをデータベース化することで、類似のクレームが発生した際にデータに基づいた対応が可能となります。このデータを活用して、検査員別にクレーム発生状況を分析し、検査員のスキル向上に役立てる取り組みも行っています。

株主投資家とともに

適切な情報開示とコミュニケーション

株主総会(2024年6月25日)

議決権行使比率 **86.6%**



株主総会の様子

機関投資家アナリストとの対話(2023年度実績)

個別ミーティング **91社/185名**
※ 投資家によっては複数回対応

カンファレンス **2回/18社**

施設見学会 **2回/12社(12名)**

個人投資家との対話

個人投資家向け説明会 **17回**

※ 17回中、2回は事前収録のWebセミナーを開催しました。

社員とともに

人権・多様性の尊重

人権の尊重

USSグループは、企業の構成員が互いに人種、民族、国籍、性別、宗教、信条、障がいの有無、性的指向・ジェンダーアイデンティティなどによって差別してはならないことを「USS行動・倫理規範」で明文化し、徹底を図っています。

また、当社グループの事業は日本国内でのオートオークション会場運営が中心であるため、児童労働・強制労働は起こりにくい環境にあり、現在のところ児童労働・強制労働の発生は確認されていません。

人権侵害や差別、児童労働・強制労働の事案を未然に防ぐために、日常の業務点検の中でチェックを行っています。従業員が違反を発見した場合の内部通報制度「USSグループ内部通報制度窓口」を設置しています。2023年度は、グループ内で人権侵害・差別に関する重大な違反は発生していません。

内部通報制度の通報受付件数

2021年度	2022年度	2023年度
17	21	22

ハラスメントの防止

当社グループでは、「セクシュアルハラスメントの防止に関する規程」および「パワーハラスメントの防止に関する規程」を整備し、全従業員に周知徹底しています。

また、ハラスメントに関する相談および苦情は「USSグループ内部通報制度窓口」で受付けています。

女性活躍推進

当社グループでは、雇用機会や待遇において、性別に関わ

らない公平の実現に努めています。採用については、将来性のある人材を多数採用するとともに、中途・新卒に関わらず、優秀な人材を積極的に登用しています。また、当社の取締役のうち2名は女性の社外取締役で、取締役における女性比率は28.5%となっています。

2022年より、女性活躍推進をテーマとした研修をスタートしており、継続的に管理職層や女性社員に対し、組織づくりや働き方改革に関する研修を実施しています。このような取り組みにより、2024年4月1日時点の女性管理職は2名（管理職比率2.6%）となり、ロールモデルとなる女性管理職が誕生しました。引き続き、行動計画に掲げる目標（管理職の女性比率を2025年度中に5%以上、2030年度中に10%以上）の達成に向け、さまざまな施策を実施していきます。

労働安全衛生

社員の健康維持・増進

当社グループが持続的に発展するためには、社員一人ひとりの健康・安全の確保が不可欠です。このため、全社員を対象とした定期健康診断の実施に加え、45歳以上の社員に対しては、付加検診の受診を義務付けています。

今後も積極的に社員の健康維持・増進の支援に取り組むとともに、良好な職場環境の維持や、社員の安全確保を実現していきます。

長時間労働対策

当社グループでは、繁忙期における長時間労働を削減するなど、働きやすい職場を目指して残業の管理を徹底してきました。長時間労働を防止・改善するために、業務の効率化やシフト制を導入するほか、会場および子会社毎の労働時間について取締役会等で報告を行い、必要に応じて対策を協議しています。

2023年度はオークション取扱台数が増加した影響で、月間平均残業時間は29.2時間でした。今後も、月間20.0時間以内を目標として、業務の効率化や先進技術の導入によ

女性活躍推進に向けた研修 2023年度

対象	参加人数	内容
会長、会長代行	16名	女性社外取締役を講師とした女性活躍推進に関するオンライン研修の実施
女性リーダー職	6名	女性社外取締役によるキャリア面談の実施

り、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

当社は自動車流通業界では就業時間を比較的短く設定していましたが、年間休日数は少なく、年間の所定労働時間では大きな違いがありませんでした。これを踏まえ、残業時間の抑制等を目的として年間休日数と就業時間の調整を実施し、2023年4月より年間休日数を増やしています。

教育・研修の充実

車両検査員の教育・育成

オートオークションにおいて最も重要なのは、出品車両の検査を正確に行うことです。全国各地の会場で判断に差が出ないよう、一定の基準に則った高い精度の検査が求められます。

当社では、車両評価・検査技術の向上と均質化を目指し、独自の「検査員資格制度」を2006年に制定しました。検査員に対して年1回の学科試験と実技試験を実施し、1～4級の資格を定めています。また、検査員の指導・育成と検査員資格制度の運営を担う人員として、全国の会場を巡回・指導するインストラクターと、各会場にトレーナーを1名ず

つ配置し、車両検査レベルの均質化に努めています。2023年度には、今後の出品台数増加に備えて車両検査員を早期育成するべく、従来の研修制度を刷新しました。新たに導入した「検査員養成研修制度」では、入社後すぐに名古屋会場で集合研修を行い、8か月でスキルを習得できるよう検査員育成に取り組んでいます。

管理職向け研修

2023年10月に人事制度を改定し、組織力強化を目指して新たに複数名を管理職に任命しました。また、新任管理職に対しては、リーダーシップやマネジメント力強化のための新任管理職研修や、部下の評価・育成をテーマとした評価者研修を実施しました。これらの研修を継続的に実施することで、将来の会場長候補の育成に取り組んでいます。

新入社員教育

入社時に、ビジネスマナーを中心とした新入社員研修を実施しています。研修終了後は、若手の先輩社員が担当（メンター）となり、日常業務の指導や、社会人生活の不安・悩みに対するサポートを行います。

VOICE

女性管理職の声



東京会場 業務部 書類2課 課長
今泉 晃子

培ってきたノウハウをもとに
相談しやすい環境をつくります

私は2000年の入社以降、書類課業務に長く携わる中で、課内のチームワークを高めることと、ほかの課との信頼関係の構築を大切にしてきました。課長となった現在は、適材適所の人員配置や書類処理件数の管理はもちろん、課員からの相談に対して的確にアドバイスすることも私の役割です。これまでの経験を活かし、相談しやすい職場環境をつくっていききたいです。また、私が担ってきた業務をほかの課員に任せるなど、人材の育成にも取り組んでいます。私自身、楽しみながら成長していきたいと考えており、その姿を見て管理職を目指す女性が増えるとうれしく思います。



神戸会場 書類課 課長
濱口 いづみ

サポート役に徹することで
働きやすさを実現します

私は電算課で12年、書類課で7年の経験を積み、その間、二度にわたって産休・育休を取得しました。自身の経験をもとに働きやすい環境を整備していくことが、今後の私の役割だと考えています。そのため、男性上司と女性従業員の架け橋となれるよう、部署の垣根を越えたコミュニケーションを心がけています。特に、産休・育休からの復職後、社内の変化に対応するのが難しく悩みを抱える従業員は多くいます。そのような方たちが気軽に相談できる存在に、私自身がなれたらと思います。従業員を陰で支えることで管理職としての役割を果たし、次世代のロールモデルとなっていきたいです。

全社的な人材マネジメントに向けたアンケートの実施

当社グループは、従業員エンゲージメントを向上させるには、社内コミュニケーションの促進が何よりも重要だと考えています。そのため、一人ひとりの意見や考えを尊重するとともに、すべての従業員が働きやすい職場となるよう環境整備に取り組んでいます。

2023年度は、人材育成制度の改善に役立てることを目的として、社内公募制度や転勤をともなうジョブローテ-

ション、職種や階層に応じた研修への意見を調査する従業員アンケートを実施しました。その結果、研修の参加に意欲的な従業員が多く、さらに転勤をともなうジョブローテーションを通じてキャリアアップを目指したいと考える従業員も一定数いることが明らかになりました。今後もアンケートを定期的の実施し、従業員エンゲージメントを向上していきます。

主要データ

項目	内訳	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社員の状況	従業員人数	人	624	681	684	677
	うち男性(比率)	人	457(73%)	502(74%)	508(74%)	493(73%)
	うち女性(比率)	人	167(27%)	179(26%)	176(26%)	184(27%)
	従業員平均年齢	歳	38.9	39.6	39.7	39.8
	うち男性	歳	41.2	41.7	41.6	41.8
	うち女性	歳	32.6	33.8	34.2	34.5
	従業員平均勤続年数	年	13.1	13.4	13.0	13.3
	うち男性	年	14.7	14.9	14.2	14.6
	うち女性	年	8.8	9.3	9.4	9.6
	新規採用者	人	62	18	44	41
	うち男性(比率)	人	32(52%)	11(61%)	31(70%)	22(54%)
	うち女性(比率)	人	30(48%)	7(39%)	13(30%)	19(46%)
管理職の構成	管理職人数	人	31	36	25	76 ^{※2}
	うち男性(比率)	人	31(100%)	36(100%)	25(100%)	74(97%) ^{※2}
	うち女性(比率)	人	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(3%) ^{※2}
管理職候補の構成 ^{※1}	管理職候補人数	人	297	333	364	317 ^{※2}
	うち男性(比率)	人	260(88%)	287(86%)	312(86%)	258(81%) ^{※2}
	うち女性(比率)	人	37(12%)	46(14%)	52(14%)	59(19%) ^{※2}
育児休業	育児休業取得者数	人	7	10	14	14
	うち男性(取得率)	人	2(11%)	4(31%)	6(55%)	5(28%)
	うち女性(取得率)	人	5(100%)	6(100%)	8(100%)	9(100%)
有給休暇	有給休暇取得率	%	50.6	64.4	63.3	69.6
残業時間	月間平均残業時間	時間	17.7	23.2	29.3	29.2
正社員離職率		%	2.9	4.7	6.0	6.0
障がい者雇用率		%	1.63	2.09	2.48	2.25

※1 2023年10月より、管理職候補は役職者(課長補佐、係長、主任、副主任)と定義しています。

※2 2024年4月1日時点のデータです。