



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

車両検査にあたっては、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、個人情報の取り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、株式会社アビゾでは、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、2024年度まで14年連続で認証を維持しています。

なお、2024年度において、不適切な個人情報の取り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

オートオークションの運営体制

当社のオートオークションには、3つの参加方法があります。まず、全国19か所で開催される現車オークションに直接ご来場いただき、会場でセリに参加する方法があります。次に、現車オークションをリアルタイムで中継し、専用端末をレンタルしてセリに参加する「USS JAPAN」、会員制Webサイトからセリに参加する「CIS」があります。

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り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）を受け付け、斡旋仲裁を行う制度を設けています。

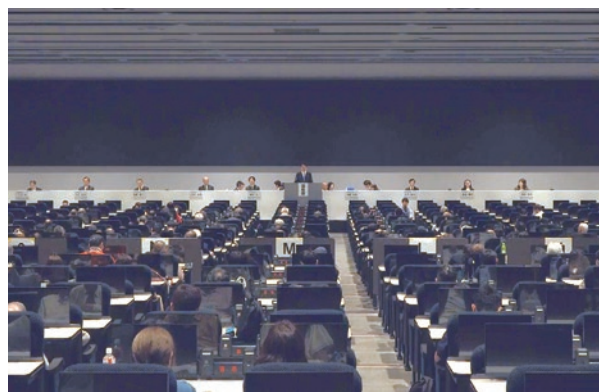
また、クレーム管理システムを構築し、当社全体での情報共有と対応の迅速化に努めています。発生したクレームの内容、担当者の対応、解決までに要した時間などをデータベース化することで、類似のクレームが発生した際にデータに基づいた対応が可能となります。このデータを活用して、検査員別にクレーム発生状況を分析し、検査員のスキル向上に役立てる取り組みも行っています。

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（2025年6月24日）

議決権行使比率 **84.4%**



株主総会の様子

機関投資家アナリストとの対話（2024年度実績）

個別ミーティング **97社 / 154名**
※ 投資家によっては複数回対応

カンファレンス **3回 / 31社**

施設見学会 **1回 / 8社（10名）**

個人投資家との対話

個人投資家向け説明会 **13回**

※ 13回中、1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。この行動・倫理規範のもと、日常の業務点検の中でチェックを行い、人権侵害や差別、児童労働・強制労働の未然防止に努めています。なお、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。

また、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。2024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

2022年度	2023年度	2024年度
21	24	21

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を「USSグループ内部通報制度窓口」で受け付けています。

2024年度は、全従業員を対象にコンプライアンス研修を実施し、より一層のハラスメント防止に努めました。

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従業員に対し、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、2025年3月31日時点の女性管理職は3名（管理職女性比率3.9%）となり、ロールモデルとなる女性管理職が誕生しています。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、従業員一人ひとりの健康・安全の確保が不可欠です。このため、全従業員を対象とした定期健康診断の実施に加え、45歳以上の従業員に対しては、付加検診の受診を義務付けています。

今後も積極的に従業員の健康維持・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、従業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。

女性活躍推進に向けた研修(2024年度)

対象	参加者数	内容
女性従業員	56名	社内や他社で活躍する女性管理職の話を聞き、女性従業員が自身のキャリアについて考える「女性活躍推進セミナー」の実施

2024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30.0時間となりましたが、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り、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

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、入社後すぐに大規模会場で集合研修を行い、約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、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。

入社後の社員教育・研修

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。

また、キャリアに応じた研修も実施しており、2024年度は対象者に向けて幹部研修、中堅社員研修、女性活躍研修を実施しました。

VOICE

会場間で出品車のデータ入力業務を分担することで 繁忙期の業務平準化に貢献



株式会社ユー・エス・エス
新潟会場 業務課

結城 一真

効率化を図りながら
支援体制を構築

私は新潟会場で出品車のデータ入力から書類チェック、入金・支払処理まで幅広い業務を担っており、そのノウハウを活かし、他会場と連携して名古屋会場のデータ入力業務を支援しています。プロジェクト開始時に名古屋会場のデータ入力業務の50%を支援する目標を掲げ、自会場の業務を進めながら効率よく支援できるよう、他会場のメンバーとともに試行錯誤を重ねました。その結果、徐々に支援にあてられる時間を増やすことができ、7週目で58%の入力支援を実現しました。今後も会場間で連携し、業務平準化に貢献していきたいです。



株式会社ユー・エス・エス
横浜会場 業務部電算課

本田 美緒

円滑に業務支援できる
環境の構築に向けて

各会場でデータ入力のルールが異なるため、私は支援先である東京会場のルールをしっかりと理解し、お客様からの問い合わせ件数の低減やデータ修正の負担軽減を目指して業務に取り組みました。その中で感じたのは、支援する側・される側が円滑に業務を進められる環境づくりの重要性です。お互いに業務のやりづらさがあるなど、プロジェクト自体がまだ手探り状態のため、環境改善に向けて貢献していきたいです。また、プロジェクトを通してメンバーと入力業務の大変さに分かち合い、支え合えたことは貴重な経験となりました。



全社的な人材マネジメント

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。

2024年度から、オートオークション事業における市場シェア50%の達成に向けて人的資本を強化するべく、現場

起点の取り組みとして「職場環境改善プロジェクト」をスタートしました。このプロジェクトは、若手従業員が中心となって働きやすい職場づくりに向けた改善案を企画・実行するものです。現在、他部署交流を目的としたコミュニティ活動や従業員の健康促進を目的とした施策の推進、業務空間の見直し、働きやすい服装の導入などを進めています。プロジェクトを通じて若手従業員の自発性も育みながら、従業員エンゲージメントの向上につなげていきます。

主要データ

項目	内訳	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社員の状況	従業員人数	名	681	684	677	695
	うち男性(比率)	名	502(74%)	508(74%)	493(73%)	512(74%)
	うち女性(比率)	名	179(26%)	176(26%)	184(27%)	183(26%)
	従業員平均年齢	歳	39.6	39.7	39.8	39.9
	うち男性	歳	41.7	41.6	41.8	41.7
	うち女性	歳	33.8	34.2	34.5	34.9
	従業員平均勤続年数	年	13.4	13.0	13.3	13.4
	うち男性	年	14.9	14.2	14.6	14.7
	うち女性	年	9.3	9.4	9.6	10.0
	新規採用者	名	18	44	41	52
	うち男性(比率)	名	11(61%)	31(70%)	22(54%)	35(67%)
	うち女性(比率)	名	7(39%)	13(30%)	19(46%)	17(33%)
管理職の構成	管理職人数	名	36	25	72	77
	うち男性(比率)	名	36(100%)	25(100%)	72(100%)	74(96%)
	うち女性(比率)	名	0(0%)	0(0%)	0(0%)	3(4%)
管理職候補の構成※	管理職候補人数	名	333	364	320	320
	うち男性(比率)	名	287(86%)	312(86%)	260(81%)	258(81%)
	うち女性(比率)	名	46(14%)	52(14%)	60(19%)	62(19%)
育児休業	育児休業取得者数	名	10	14	14	17
	うち男性(取得率)	名	4(31%)	6(55%)	5(28%)	5(29%)
	うち女性(取得率)	名	6(100%)	8(100%)	9(100%)	12(100%)
有給休暇	有給休暇取得率	%	64.4	63.3	69.6	61.4
残業時間	月間平均残業時間	時間	23.2	29.3	29.2	30.0
正社員離職率		%	4.7	6.0	6.0	5.1
障がい者雇用率		%	2.09	2.48	2.25	2.47

※ 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。