

Sustainability

インテージグループのサステナビリティ

インテージグループは60年以上にわたり、確かなデータを正しく収集し、届けることを使命としてきました。この事業を通じた社会貢献をさらに推進することで、SDGs(持続可能な開発目標)の貢献にも寄与すると考えています。2020年に策定したSDGs宣言ではその考えを標榜するとともに、マテリアリティ(重要課題)の特定も行い、データ活用を通じてお客様のビジネスを支援し、社会課題を解決するとともに、より良い社会づくりと生活者の健やかな暮らしに貢献する取り組みを進めています。

西日本支社にて「サステナビリティ&SDGsオムニバス調査」リアルイベント開催



生活者視点のデータ活用でお客様のビジネス価値向上に貢献します

企業のサステナビリティ・SDGsへの関心が高まる中で、株式会社インテージの西日本支社では、2020年より、SDGs×マーケティングの視点でのお客様企業の販売促進・新製品開発の支援を視野に入れた自主企画調査(定量、定性)を実施しています。2022年6月には、本プロジェクトの2年目の取り組みとして、お客様企業とともに生活者のサステナビリティ・SDGsに関する実態を知り、企業間で感想を共有し合い商品・サービス開発の気づきを得るためのオムニバス形式のインタビューイベントを開催しました。イベントでは、参加したお客様企業(日用品メーカー、食品メーカー、電機メーカー、ペット関連メーカー等)がサステナビ

リティへの関心が高い生活者モニターにオンラインでインタビューを実施し、そのあとに参加企業間でのディスカッションを実施しました。



参加企業とインテージ社員によるディスカッションの様子

教育機関と連携した次世代のデータサイエンス人材の育成



明日を拓く人材を育成・輩出します



産官学連携や業際連携を推進し、イノベーションを創出します

デジタル化のさらなる進展やネットワークの高度化、またスマートフォンやセンサーなどIoT関連機器の小型化・低コスト化によるIoTの進展により、ビッグデータを効率的に収集・共有できる環境が実現されつつあります。しかしその一方で、データを扱う人材の不足が課題になっています。これに対してインテージグループでは、教育機関と連携した次世代のデータサイエンス人材の育成に取り組んでいます。実践女子大学や滋賀大学、横浜市立大学など全国各地の大学のデータサイエンスを学ぶ学部や研究室に対して、自社のパネルデータ(過去のデータ)を加工して教材として提供したり、データサイエンティストとして働く社員がデータ分析を学ぶ学生への講義を実施したりするなどの取り組みを行っています。大学の一般的な授業で使う“答え”が出やすいデータではなく、リアルなデータの分析に試行錯誤す

る機会を学生に提供することで、データ分析の面白さがより伝わることを目指しています。加えて会社紹介をすることで、学生にインテージグループを知ってもらい、グループの将来を担うデータサイエンス人材の採用機会の増加にもつながっています。



当社社員による講義の様子

サステナブル行動セグメント



生活者視点の
データ活用でお客様の
ビジネス価値向上に
貢献します

人や社会、地球環境に配慮した倫理的に正しい消費を行う「エシカル消費」という概念が近年、注目されています。これは生活者が買い物の際にさまざまな社会問題の解決に役立つ商品を選ぶことによって、消費から世界を変えていこうとする取り組みです。

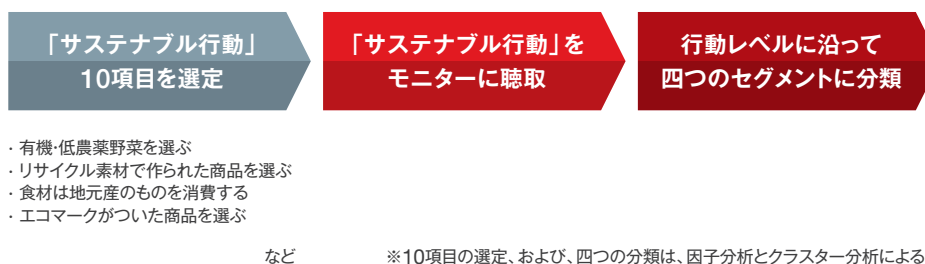
一方、お客様企業も、企業活動やマーケティング施策にSDGsの視点を組み入れ、環境や社会に配慮したサステナブルな商品づくりや、サービスの開発が進んできています。

「サステナブル行動セグメント」は、株式会社インテージの購買パネルであるSCI®モニター（約5万サンプル）を対象に

「サステナブルな行動」を聴取し、行動レベルに沿って四つのセグメント(Super/High/Moderate/Low)に生活者を分類したものです。このセグメントを用いると、サステナブルを意識した商品が「Super」や「High」セグメントに購入されているかを把握でき、また、それらのセグメントの特性を深掘りすることで、サステナブルな商品開発やコミュニケーション施策の検討に活かすことができます。

インテージは、近い将来訪れるエシカル社会に向けて、生活者の意識や価値観、行動の変化を捉え、お客様のSDGsの取り組みに伴走していきます。

インテージ独自のサステナブル行動セグメント



- ・有機・低農薬野菜を選ぶ
- ・リサイクル素材で作られた商品を選ぶ
- ・食材は地元産のものを消費する
- ・エコマークがついた商品を選ぶ

など

※10項目の選定、および、四つの分類は、因子分析とクラスター分析による

自主企画調査の実施

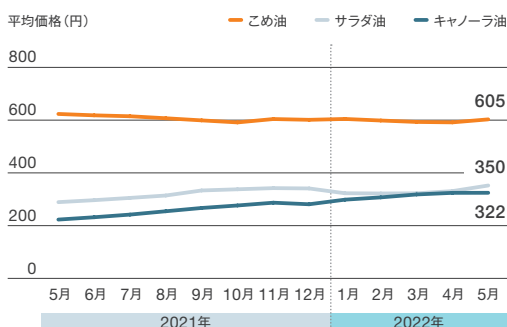


生活者視点の
データ活用でお客様の
ビジネス価値向上に
貢献します

インテージグループでは、めまぐるしく変化していく生活者の消費行動や社会の実態を捉えるため、さまざまなテーマでの自主企画調査を実施し、その内容を広く共有しています。例えば、最近メディアなどでもよく取り上げられている値上げをテーマに、実際に店頭での食料品などの販売価格がどれくらい上昇しているのかについて、当社の調査パネル「SRI+®」を使用して調べた自主企画調査を、2022年4月に発表しま

した。調査では実際に幅広いカテゴリーの食品で値上がりが起きていることが確認され、特にキャノーラ油やマヨネーズなどのカテゴリーで1.2~1.5倍近くの値上がりが確認されました。このような自主企画調査は、当社からのリリースとして発信されるほか、テレビ番組や新聞、経済誌などにも取り上げられ、データに基づいた社会変化の理解に役立つとともに、インテージグループの知名度向上に貢献しています。

食用油の平均価格トレンド(1kg当たり、スーパーマーケット)



前年比・販売容量(%)

カテゴリー	2021年								2022年				
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
キャノーラ油	92	88	79	84	93	83	83	89	86	79	68	72	74
サラダ油	94	75	79	84	70	83	97	103	141	126	134	164	145
ごめ油	133	145	148	165	163	155	151	150	162	132	146	148	138



「食用油の平均価格トレンド」2022.06.27 株式会社インテージ調査レポートより
https://www.intage.co.jp/news_events/news/2022/20220627.html

キッズウィークエンド

「夏のオンラインこどもフェス ―自由研究を楽しもう」 でインテージヘルスケアが授業を実施



明日を拓く人材を育成・輩出します

ヘルスケア領域を専門に医薬品のマーケティングリサーチなどを行う株式会社インテージヘルスケア（IHC）が、2022年7月に小中学生を対象にオンライン講座を開催し、全国各地から100人以上の子どもたちが参加しました。今回の講座ではIHCの従業員が講師となり、子どもたちに「アンケートを使ったリサーチの面白さ」を伝えるという目的のもと、社会に浸透しつつあるSDGsをテーマに身近な

環境保護への理解を深め、その後実際にSDGsに関するアンケートを作るというワークショップを実施しました。子どもたちにとってはアンケートの作り方から結果のまとめ方までを学ぶことでリサーチの仕事に触れることができる機会となり、BtoBの事業を行うIHCにとっては参加した子どもたちやその保護者に会社をPRする貴重な機会となりました。



IHC社員の講師による実際のオンライン講座の様子

医療費の増加という社会課題に向き合う



産官学連携や業際連携を推進し、イノベーションを創出します

少子高齢化、医療費を含む社会保障費の増加などから、日本の医療は「国民皆保険制度が将来維持できるか」という経済的な課題に直面しています。そこで、税金が充てられる医療費を有効に使うため、従来の「治療の効き目や安全性」だけでなく「価格に見合った効果があるのか」という医療経済評価が議論されるようになり、2019年より一部の医薬品・医療機器の価格決定に「費用対効果評価」が行われるようになりました。これにより薬の価値の考え方も見直され、有効性・安全性に加えて、「患者のQOL^{※1}がどれくらい改善されるか」も重要とされるようになりました。この「患者のQOL」について、株式会社インテージヘルスケアの「医療経済・アウトカムリサーチグループ（HEOR^{※2}グループ）」では、自社の患者パネル「Patient Mindscape」などを活用し、QOLを測定する際に必要となる大規模な調査を行い、

国や研究機関とともに評価尺度の作成を行っています。費用対効果評価の制度を実査の面でサポートすることで、医療費の増加という社会課題に取り組んでいます。

※1 Quality of Life

※2 Health Economics and Outcomes Research



Social

従業員とともに

インテージグループでは、「人」を重視する考え方を基本とし、一人ひとりの個性が尊重され、誰もが活躍できる企業を目指して、変わり続ける社会に対応する柔軟な働き方を追求しています。多様な価値観と背景を持つ社員が、お互いを理解し、協働・共創することで、活躍と成長の機会を創出することを目指しています。

多様な人材の活躍に向けた取り組み



多様性が尊重され、かつ、自由闊達な企業風土・文化を醸成します

一人ひとりの違いの理解と尊重

インテージグループの国内の従業員と新卒採用における男女の比率は、ほぼ半数で、雇用や待遇においても男女の均等な機会が確保されています。女性管理職比率は24.7%で、この5年で徐々に増加しています。短時間勤務制度や柔軟な働き方に加え、社員が安心して出産・育児・介護と仕事を両立し、キャリアを継続できるよう、育児休暇の復帰支援やキャリア相談などを行っています。また、互いのバックグラウンド、価値観を相互に理解し、チームとしてさらにより良い働き方が実現できるよう、複数のグループ会社社員が交流する形で「働き方ワークショップ」を実施。2021年度はすべてオンラインで行い、全13回、約295人が参加しました。ライフプランやキャリア形成が多様になる中、個々

の価値観に目を向けて必要な支援をしていくことが、ワークライフ・バランスを保ち、働き続けるために重要なことと考えています。

女性に関するデータ(%)

(年度)	2017	2018	2019	2020	2021
女性従業員比率	46.4	49.3	50.0	49.4	50.8
新卒採用における女性比率	53.4	51.9	46.4	49.2	51.9
女性管理職比率	21.7	22.7	23.0	23.3	24.7
女性役員比率	12.2	14.0	14.8	15.6	14.6

対象: (株)インテージホールディングス、(株)インテージ、(株)インテージリサーチ、(株)インテージヘルスケア、(株)インテージテクノスフィア、(株)インテージ・アソシエイツ

障がい者の活躍支援

インテージグループは、障がいがある社員の「個」を大切に、それぞれが能力を発揮して持続的に成長できるように働く環境を整えています。2015年から知的障がいのある社員を雇用。社内便などのオフィスサポート業務に加え、グループ各社から個別の仕事を受託して、対応業務を拡大しています。さらに、自己啓発の一環として「SDGs勉強会」

を実施し、17のゴールや自分にできる社会への貢献について考え、「SDGs報告会」で発表の場を設けるなど、自らが学び、成長する機会を創出しています。

また、2019年からは障がい者アスリート社員も活躍しています。すべての従業員が相互に刺激を与え合い、これからも「違いを認め、高め合える」職場づくりを目指していきます。



SDGs勉強会の様子



SDGs報告会の様子

インテージグループのワークスタイル



生き生きと働ける
ワークスタイルを
実現します

働き方改革の取り組み

インテージグループは、一人ひとりがプロフェッショナルとしての意欲や能力を、最大限に引き出すための施策を行っています。働く場所や時間の自律的な選択として、コアタイム(必ず勤務する時間帯)を撤廃したフルフレックス勤務とリモートワークの拡充を2017年から進めています。

また、自らキャリアを考える仕組みとして、中途採用のポジションをグループ内外で公募する、3年間の短期出向を前提とするといった特徴を持つ「グループジョブチャレンジ」を推進しています。ジョブチャレンジによる異動は、社員のキャリア形成の可能性を広げ、働きがいやグループの人材流動の活性化にもつながると考えています。この制度を利用した異動が一定数実現しており、自身のキャリアについて考える従業員の選択肢の一つとして活用されています。

2021年度は、リモートワークの浸透によって生じた働き

方の変化に対応する施策を推進しました。新しいオフィスのあり方として秋葉原オフィス9階に新たにオープンしたコラボレーショングリットは、グループ全社員が自由に使える場所とすることで、グループの仲間と、会社を超えて知り合い、コミュニケーションを活性化する空間としての活用を目指しています。



コラボレーショングリット内の様子

学び合う好循環を確立する「KTPT (Know today, Power tomorrow)」

インテージグループは、自発的な知見の共有を目的としたオンラインイベント「KTPT」を、グループ横断で定期的開催しています。毎回3人が発表者となり、仕事で得た気づきやコミュニケーションに関する工夫など、さまざまなテーマでプレゼンテーション。社員は自由に参加し、感想の書き込みや質問の投稿で、知見を補足するなど交流を楽しむことができます。この取り組みは、社員同士のつながりとポジティブなマインド醸成に寄与することが評価され、2021年「HRテクノロジー大賞」で奨励賞を受賞しました。

実施状況 (2022年9月30日時点)

実施回数

52回

累計参加者数

4,000人以上

累計登壇者数

150人以上

(国内外グループ30社中16社)



従業員の健康維持と促進

インテージグループの健康管理は、株式会社インテージ・アソシエイツの健康づくり推進部が中心となり、定期健康診断や、産業医面談、ストレスチェックを行っています。また人事と連携してグループ社員の心身の状態を把握する「コンディションメーター」を定期的実施。勤務形態、仕事への意欲、体調面・心理面の把握、睡眠状態などの簡易なアンケートによるモニタリングで、従業員の心身の体調の変化をスピーディーに把握し、適切な対応につなげています。これはIMR社員調査 (Internal Marketing Research) とともに、従業員のQOL (生活の質) の向上や安心して働き続けられる環境づくりに役立てられています。

株式会社インテージホールディングスと
株式会社インテージ・アソシエイツが
健康経営優良法人2022に認定



経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において特に優良な健康経営を実践している企業として『健康経営優良法人2022 (中小規模法人部門)』に認定されました。



Environment

環境への取り組み

インテージグループは、気候変動による事業への影響に適応するとともに、企業活動に伴い発生する環境負荷の低減に取り組んでいます。電気使用量の削減をはじめ、労務環境の効率化や省エネ活動の推進により、オフィスのCO₂排出量を抑制し、併せて紙の使用量削減やリサイクル、グリーン購入の推進に取り組んでいます。

気候変動への対応

インテージグループの温室効果ガス排出は、そのほとんどがオフィスとデータセンターの電気使用によるものです^{※1}。2020年度、2021年度は新型コロナウイルスの感染拡大を抑制するための在宅勤務が浸透し、国内主要事業所^{※2}の温室効果ガス排出量が減少しました（2020年度前年比11.9%減、2021年度前年比10.8%減）。また、温室効果ガス排出量削減の取り組みとして、ESCO事業者^{※3}の協力のもと、

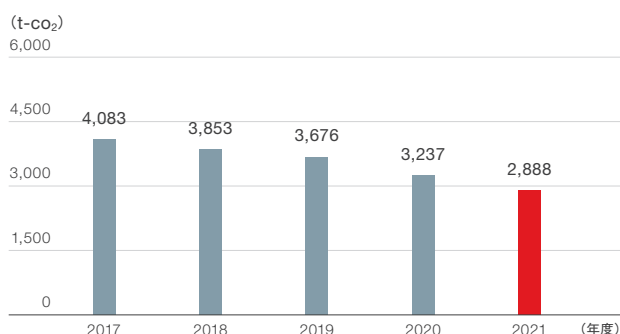
ひばりヶ丘ビル内の設備の改善やエネルギー効率の高い器具へ切り替えるなどの省エネルギー施策を継続して実施。経済産業省資源エネルギー庁の省エネ優良事業者として7年連続評価されています。

※1 データセンターがあるひばりヶ丘の電気使用量はグループ全体の約6割を占める

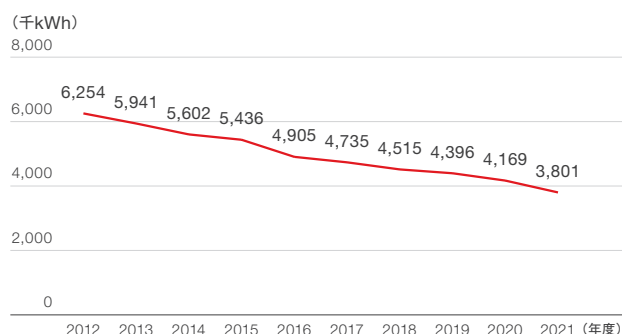
※2 秋葉原、ひばりヶ丘、東久留米、大阪、長野、御茶ノ水、池袋

※3 ビルの省エネルギーに関するサービスを提供する事業者

温室効果ガス排出量の推移



ひばりヶ丘事業所の10年間の電気使用量の推移



データセンターの持続可能な取り組み

グループ向けのITインフラや業務アプリケーションと、お客様の機器やデータを預かるデータセンターは、ひばりヶ丘事業所の電気使用量の65%を占めています。そのため、定期的な電気使用量のモニタリングや関連するICT機器の運用とサーバー環境の保守に努めています。データ量の増加と機器の高性能化に伴う熱を抑えるため、ラックの空調改善として温度センサーと連動した床ファンの設置や、年2回温熱環境調査を実施しています。

また、気候変動による災害やパンデミックの際にも、24時間365日の管理体制を実現するために、データセンターの管理業務にリモート化を取り入れ、2020年5月から遠隔で



のサポート対応も可能にしました。事業継続や各種システムの安定的な稼働に寄与することで、お客様の持続的なビジネスの価値向上に貢献していきます。