



明日の「働く」を、デザインする。
We Design Tomorrow. We Design WORK-Style.



Sustainability Report 2018

サステナビリティレポート〈フルバージョン〉

持続可能な社会のために

Sustainability Report 2018

CONTENTS

2	目次・編集方針	81	環境
3	トップメッセージ	82	環境マネジメント
5	イトーキのCSR	93	環境目標と2017年度の実績
15	Ud&Eco style	99	人と地球をイキイキさせる、ものづくり・空間づくり
22	特集1：お客様が生き活きと働く環境づくり	108	地球温暖化防止
29	特集2：社員が生き活きと活躍できる環境へ	120	資源の有効活用
37	お客様とともに	130	有害物質の最小化
46	社員とともに	136	環境に関する法規制等の順守
64	お取引先とともに	140	生物多様性の保全・維持
70	地域社会とともに	153	環境パフォーマンス
		158	環境会計
		162	コーポレート・ガバナンス
		175	第三者意見
		178	社外からの評価
		180	ESGデータ集
		191	GRIスタンダード対照表
		224	「サステナビリティレポート2018」のカーボン・オフセットについて

編集方針

この報告書は、イトーキグループが「人も生き活き、地球も生き生き」という企業コンセプトに立脚しながらどのように社会的責任を果たしているかをステークホルダーの皆様にご報告するものです。従来の「環境・社会報告書」から「サステナビリティレポート」とし、新たに策定したCSRの考え方や事業を通じた社会課題の解決について掲載しています。幅広い情報ニーズに応えるため、エッセンスを盛り込んだ冊子版と詳細な情報を掲載するWeb版を発行しています。なお、このPDFファイルは、Web版の内容をもとに制作した報告書（フルバージョン）です。

SDGsとの関連について

本レポートでは、イトーキグループの環境・社会活動と、国際社会が2030年に向けて定めた「持続可能な開発目標（SDGs）」との関連について、10ページに考え方を掲載し、各報告ページでも示しています。SDGsについて詳しくは、国連広報センターのWebサイトをご参照ください。



2030年に向けて
世界が合意した
「持続可能な開発目標」です

主な報告対象者

お客様／販売代理店／株主・投資家／
調達先／社員・家族／学生／事業所の
近隣にお住まいの方／行政機関

報告対象期間

2017年度（2017年1～12月）
※一部に対象期間前後の活動内容も
含まれます。

参考にした主なガイドライン

GRI Standards ISO26000:2010
社会的責任に関する手引
環境省「環境報告ガイドライン（2012）」
環境省「環境会計ガイドライン（2005）」

お問い合わせ先

CSR推進部
Tel: 03-3206-6201
Fax: 03-3206-6290
Email: csr@itoki.jp

報告対象組織

株式会社イトーキ、連結子会社および
一部子会社

発行時期

2018年7月
※次回発行は2019年6月の予定です。

トップメッセージ



「人も生き活き、地球も生き生き」の実現へ

イトーキは、1890年（明治23年）に、大阪で伊藤喜商店として創業して以来、常に社会に新しい価値をお届けするため、その時代の先端を切り開き、新しい事業へ挑戦し続けることで成長してまいりました。創業者である伊藤喜十郎の「世の中に既にあるものでなく、新しいものを提供し社会のお役にたきたい」という志を受け継ぎながら、社会から求められる企業として存続するために、「人も生き活き、地球も生き生き」という世の中の実現を目指しています。この実現こそが私たちの志であり、社会的存在意義と考えております。

私たちは、このような社会を実現するために、『明日の「働く」を、デザインする。』というミッションステートメントを掲げています。すべてのステークホルダーの皆様のあらゆる「働く」活動、ワークスタイルをデザインすることで、人と社会の豊かさを目指します。そして、常に未来の社会の「働く」について考え、ビジョンを描き、そこにつながる次なる提案へと挑戦を続けてまいります。

持続可能な社会の実現に向けて

社会課題と考えられる「働き方改革」は私たちの事業に直結するものであり、イトーキの本業そのものがCSR（企業の社会的責任）活動であるともいえます。

その事業の一端として、森と街を活性化する「Econifa（エコニファ）」というソリューションを展開しています。これは、森林の成熟期を迎えている日本の国産材活用という課題に対し、木材をデザイン性の高い家具や内装としてイトーキが製品化し、オフィスや都市部の空間に取り入れるプロジェクトです。既に多くの自治体様、森林組合様、製材・加工企業様と連携し製品が誕生しています。企業・地域の枠を越え、地域創生もお手伝いさせていただいております。

また、私たちは、企業価値を高め持続的に成長していくために、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進し、その施策にも取り組んでいます。ダイバーシティの本来の意味合いである多様な存在を受け入れ認め合うということは、企業が成長していく上で非常に重要な視点です。この視点を経営や日々の仕事の中に取り込むことにより、新しい発想を生み出し変革を起こす、そこが目指す姿です。私たちが、自らのダイバーシティの意義を理解・実践することで、お客様へ新たな価値を提供できるものと考えます。このように私たちは、従来の「環境・社会報告書」の内容に留まらず、イトーキのCSR活動を包括的に伝えることを目的に、新たに「サステナビリティレポート」を発行いたしました。持続可能な社会の実現に向けての取り組みをさらに推し進めてまいります。

「働き方変革」の実践による新たな価値創造へ 向けて

イトーキはこのたび、創業130周年を迎える2020年に向けて、新中期経営計画を始動いたしました。私たちは「働き方変革130」をテーマに掲げ、収益性・生産性・創造性・満足度を向上すべく、全社を挙げて「働き方変革」を実践していきます。そして、今秋、日本橋に開設する新東京オフィスで、さらなる変革を行います。自社の「働き方変革」を通じて得られた知見を活かし、お客様への価値提供に展開していくために、営業力を強化するとともに、商品開発プロセスの抜本的な革新を図り、訴求力ある新商品をスピーディーに投入していく方針です。

私たちは、明日の「働く」をデザインすることにより、お客様のお役に立ち、社会のお役に立つことが使命であると考えます。イトーキによる新たな価値創造に、どうぞご期待ください。

2018年6月
株式会社イトーキ
代表取締役社長

平井 嘉朗



イトーキが考える持続可能な社会のために

企業コンセプト



企業コンセプト



人も生き生き、地球も生き生き。
明日の「働く」を、デザインする。

方針

- CSR方針

イトーキグループは「人も生き生き、地球も生き生き」する持続可能な社会の実現に貢献します。

イトーキグループは、バリューチェーンのあらゆる段階において、人権や労働慣行、気候変動への対応などさまざまな社会的責任を果たしてまいります。そして『明日の「働く」を、デザインする。』変革活動のもと、今までにない製品・ソリューションを通じて新しい価値を提供することで、お客様の働く「空間」「環境」「場」づくりを実践していきます。

CSR行動計画

1. コーポレート・ガバナンス

イトーキグループは、事業戦略と一体化したCSR 経営を推進し、社会と事業の持続可能な発展を目指します。CSRを企業価値創造のための重要な経営課題と認識し、取り組みます。

2. 労働慣行・健康経営

イトーキグループは、公正で健全な労使関係の推進と、多様な人財の個性を活かす環境を整備し、仕事にも健康にも良い行動の推奨により、ココロとカラダの健康増進を促し、健康経営の実現に向けたプロセスを社内外に対してトータルサポートします。

3. 腐敗防止と公正な取引

法令順守はもとより、ステークホルダーの皆様と腐敗を許さないより公正で透明な関係を築く基盤となるコンプライアンス推進体制を構築するとともに、グループ全体のコンプライアンス意識の強化・徹底に取り組みます。

4. ステークホルダー・エンゲージメント

イトーキグループは、社内外のステークホルダーの皆様との対話と、それぞれの発展への積極的関与により、イトーキグループに対する理解を深め、成長への期待感を高め、双方の価値向上に努めます。

5. 人権

イトーキグループは、すべての人が「生き生き」するため、すべての事業活動、およびすべてのサプライチェーンの関わりにおいて、人権の尊重に取り組みます。

6. ダイバーシティ&インクルージョン

イトーキグループは、働くすべての人がお互いのバックグラウンドを尊重し合える組織、環境、風土がある職場づくりを進めます。

7. 環境

イトーキグループは、事業活動のすべての領域で限りある資源の有効活用と生物多様性の保全および地球環境への負荷の低減を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

8. 調達

イトーキグループは、サプライヤーの皆様と労働環境および児童労働・強制労働を含む人権尊重に配慮するとともに、環境負荷低減と生物多様性の保全に向け、製品・サービスの開発段階から持続可能な調達に取り組みます。

9. 情報開示

イトーキグループは、関係法令や適時開示規則の遵守に留まらず、ステークホルダーの皆様がイトーキグループへの理解を深めていただけるよう、適時・適切な情報開示に取り組みます。

10. 情報セキュリティ

イトーキグループは、経営に係る情報の適切管理はイトーキグループの社会的責務であり、プライバシー保護を含めた、情報セキュリティ管理体制の継続的な強化により、社会からの信頼を得られるよう努めます。

環境方針

当社の企業理念に基づき、以下の環境方針を定めます。

イトーキグループは、生き生きと持続する美しい地球と、活き活き活動する人びとが暮らす自然豊かな社会を未来に引き継ぐため、地球環境問題が経営上の最重要課題であると認識し、事業活動の全ての領域で限りある資源の有効活用と生物多様性の保全および地球環境への負荷の低減を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

行動指針

1. 地球環境と人に配慮した製品・サービスおよび空間デザインを提供します。製品開発においては、「Ud&Eco style（ユーデコスタイル）」を基軸としたものづくりによる製品の「Eco（エコ）・プロダクト」化を推進します。
2. 日常の業務に環境活動を取り込み、地球環境の保全と汚染の予防に努めます。
 1. 省資源 省エネルギーおよびリサイクルの促進
 2. 有害物質の管理の徹底と使用量の最小化
 3. 地球温暖化ガス（CO₂）および環境汚染物質の管理による放出量の最小化
 4. グリーン調達、グリーン購入の促進
 5. 地球環境負荷の低減に資する技術の研究・開発
 6. 生物多様性の保全
3. 環境関連法規制等、その他当社が同意する規制・協定等を順守します。さらに自ら環境基準を定め、これを順守します。
4. 要員一人ひとりに環境方針を周知させるとともに 計画的な教育・訓練を通じて環境意識の向上を図り、業務に反映できるよう人材を育成します。
5. 環境マネジメントシステムの継続的改善を図ります。

－ 人権方針

イトーキグループは、全ての人々が「生き生き」するため、全ての事業活動が人権を尊重することで成り立っていると認識し、次の通り「イトーキグループ人権方針」（以下、本方針という）を定めます。

適用範囲

本方針の適用範囲は、株式会社イトーキおよびイトーキグループ全体の役員および従業員とします。

人権についての基本的な考え方

イトーキグループは、全ての人々が「生き生き」するため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方にに基づき、全ての事業活動、および全てのサプライチェーンの関わりにおいて、人権の尊重に取り組めます。

1. 人権の尊重

イトーキグループは、あらゆる場面において、お客様をはじめとする全てのステークホルダーの基本的な人権の尊重に取り組めます。

2. イトーキグループは、他者に対して尊敬の念を持って接し、性別、年齢、国籍、障がい、雇用形態や働き方、習慣、価値観、LGBT等を理由とする差別的行為を行いません。

3. ハラスメントの禁止

イトーキグループは、人権を傷つける言動や行為（全てのハラスメント）を一切行いません。

4. 従業員の基本的な権利の尊重

イトーキグループは、労働における基本的原則および権利を尊重し、従業員との対話を通じて働きがいのある職場づくりに取り組めます。

5. 安心・安全への配慮

イトーキグループは、従業員が心と身体ともに健康で、安心して働ける職場環境の確保に取り組めます。

6. 強制労働および児童労働の禁止

イトーキグループは、強制労働や児童労働を行いません。また、サプライチェーンにおいても加担しないように取り組めます。

7. 教育の浸透

イトーキグループは、全ての事業活動において本方針が浸透するよう、適切な教育と研修の実施に取り組めます。

人権尊重の責任を果たすために 人権デューディリジェンス

イトーキグループは、人権デューディリジェンスのプロセスを通じて、人権への負の影響を特定し、人権リスクを軽減するよう取り組みます。

－ ステークホルダーとの対話

イトーキグループは、実際のまたは潜在的な人権に対する負の影響について、関連するステークホルダーと対話を行っていきます。

－ 救済・是正

イトーキグループは、自らの事業活動によって直接的または間接的に人権に対する負の影響を及ぼした場合、適切な手段を通じて救済・是正に取り組みます。

－ 教育・研修

イトーキグループは、自らの事業活動において本方針が理解され、浸透するよう適切な教育・研修を行います。

－ 情報開示

イトーキグループは、本方針に基づく人権尊重の取り組み状況について、ウェブサイト等にて適切に情報開示を行います。

－ 品質方針

当社の企業理念に基づき、以下の品質方針を定めます。

**「顧客のニーズと社会の期待に応え、
感動を分かち合える製品とサービスを提供します。」**

以下の事項を活動の重点とし、全員が、『明日の「働く」を、デザインする。』の実現に貢献します。

1. 世界の市場を見据え、顧客のニーズを掴み、社会の期待に応える機会を先見し、製品安全を確保するとともに、スピーディーな製品開発に結びつけます。
2. 製品およびサービスの引合いから引渡し、並びに引渡し後の活動を通じて、関係する全ての部門が確実に責任を果たすとともに、部門間の連携を強化します。
3. 顕在化した不適合に対して確実な是正処置を行うと共に、製品およびサービス提供に関わるリスクを予見し、対応をスピーディーに行います。
4. 製品およびサービス提供に関わる仕事には、その業務の遂行能力と適格性を持った人員を配置します。技術やノウハウの獲得また研さんに努め、共有・継承し、人財を育みます。
5. 「素早く、無理なく実行でき、効果に結びつく」品質マネジメントシステム を目指し、その内容と運用方法を継続的に改善します。

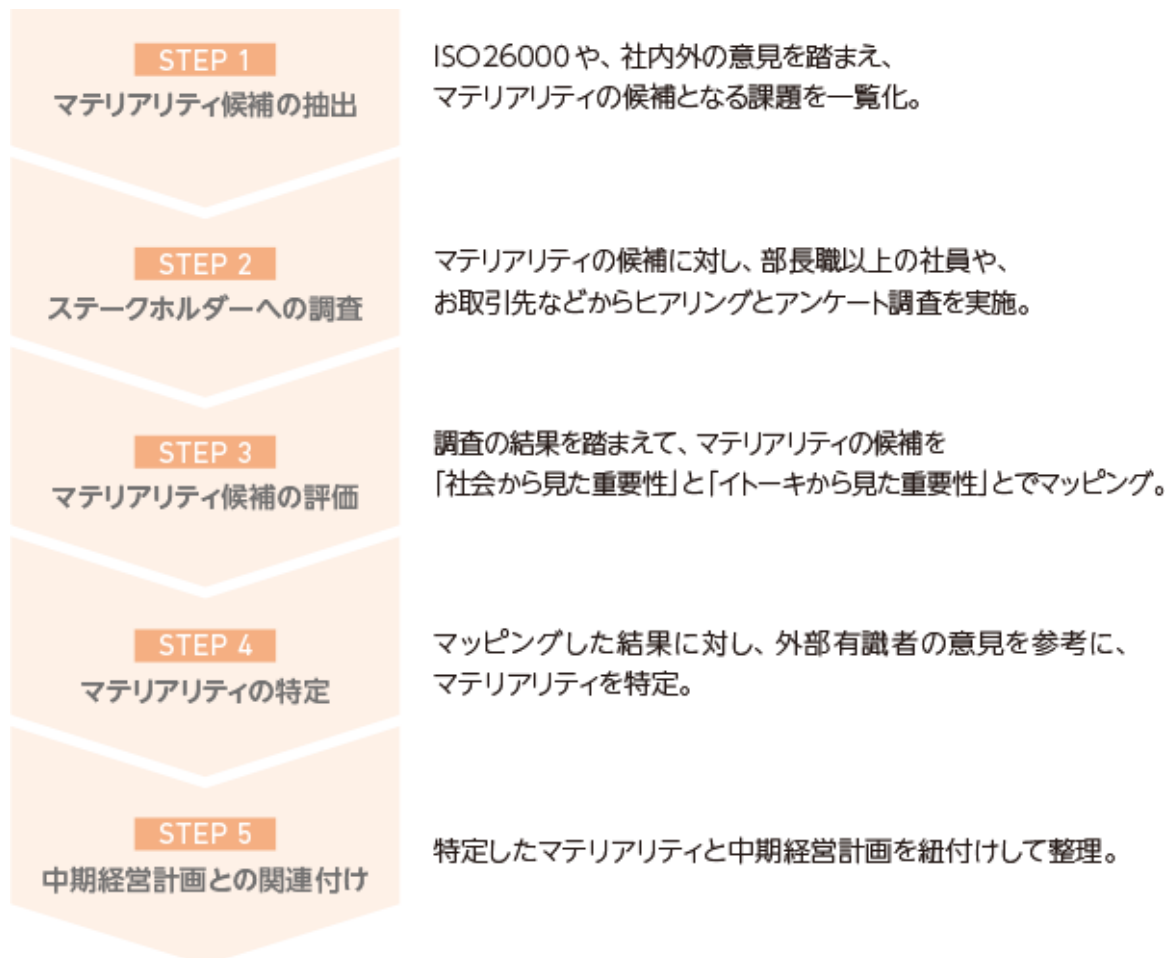
マテリアリティ

イトーキは以下の4点をマテリアリティに特定しました。

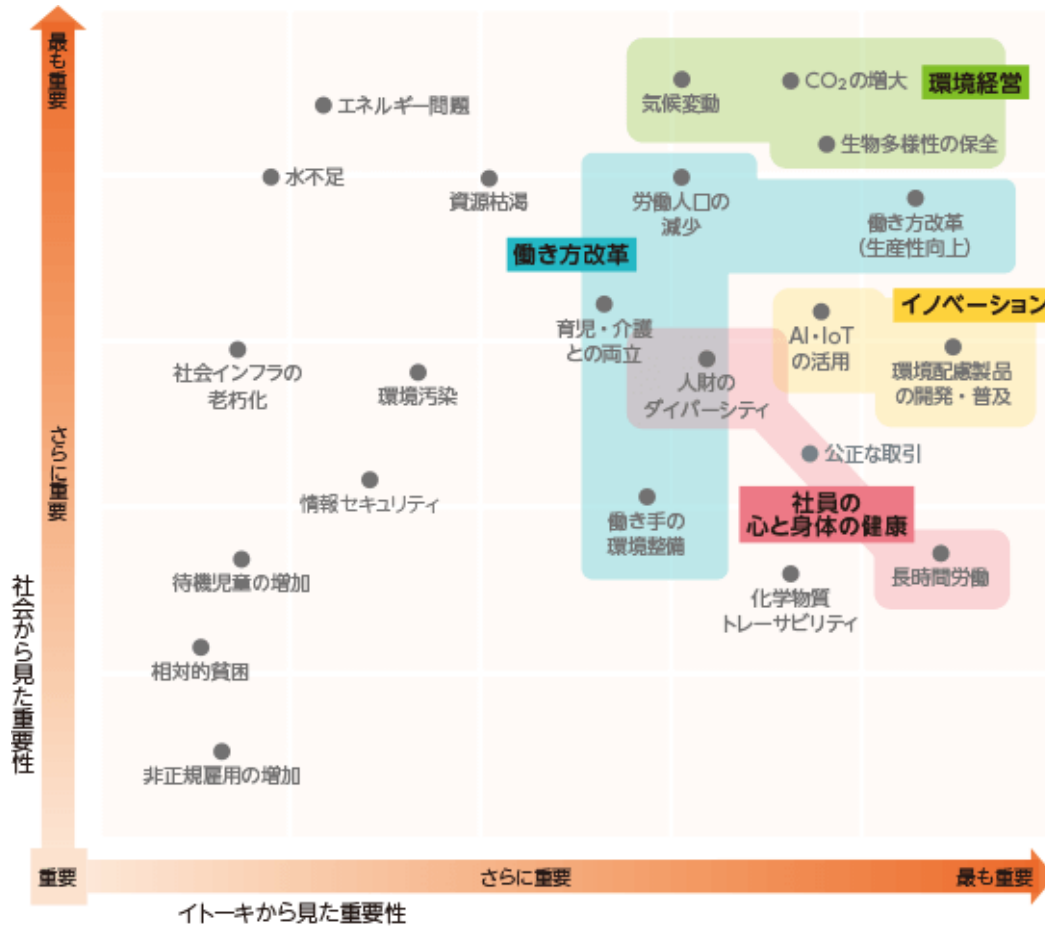
1. 働き方改革
2. 社員の心と身体の健康
3. イノベーション
4. 環境経営



マテリアリティ特定プロセス



マテリアリティマップ



イトーキとSDGs

イトーキは、事業活動やCSR 活動を通じてSDGsの目標達成に貢献していきます。

※ SDGs：平和的社会などの持続可能な世界を実現するため、2015年9月にニューヨーク国連本部において採択された、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動などに関する17の目標と169のターゲットのこと。



外部団体への参加

イトーキは、Ud（ユニバーサルデザイン）や環境問題に携わる関連団体・NPOと連携し、最新の動向調査や基礎研究などを推進しています。これらの研究成果は、自社の企業活動に活かすとともに、研究発表や講演会などを通じた一般社会への普及にも努めています。

ユニバーサルデザインと環境に関する主な参加団体（2017年12月現在）

- － グリーン購入ネットワーク（GPN）
- － エコイノベーションとエコビジネスに関する研究会（SPEED研究会）
- － こどもエコクラブ
- － やまなし水源地ブランド推進協議会
- － 日本人間工学会
- － 日本オフィス学会UD部会
- － 日本ファシリティマネジメント協会UD部会
- － プラチナ社会研究会 プラチナシティ・プロジェクト
- － 東京大学産学ネットワーク「ジェロントロジー」
- － 生物多様性民間参画パートナーシップ
- － 日本気候リーダーズ・パートナーシップ
- － グリーンビルディングジャパン
- － 日本エシカル推進協議会

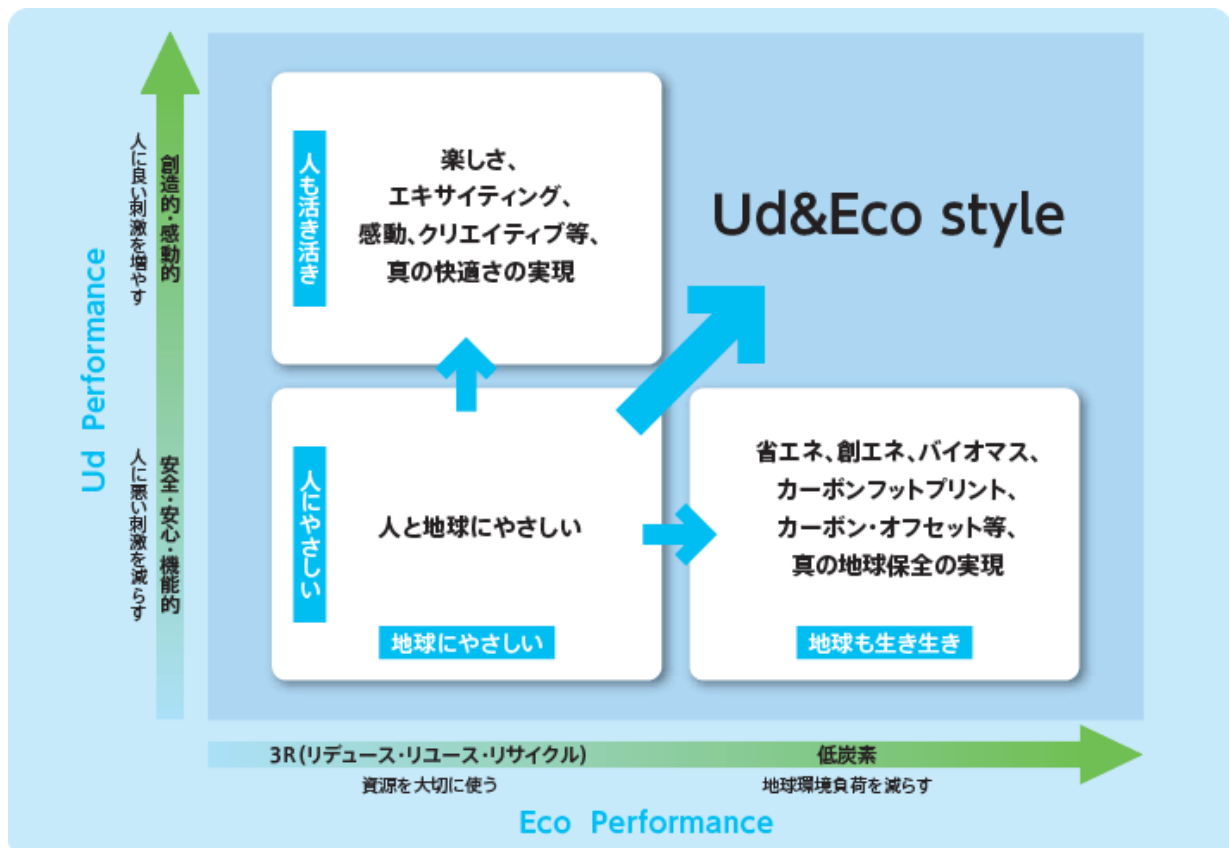


Ud&Eco styleとは

イトーキは持続可能な共創社会の実現を目指し、1999年から「Ud（ユニバーサルデザイン）」と「Eco（エコデザイン）」を融合させた「Ud&Eco style（ユーデコスタイル）」をコーポレートメッセージとして掲げています。

Udは、安全・安心、利便性などを高め、「人に悪い刺激を減らす」活動に、「人に良い刺激を増やす」活動を加え、楽しみやモチベーションが高まるような創造的・感動的環境をつくることで、こころとからだ両面の快適性を追求します。またEcoは、3Rに代表される「資源を大切に使う」活動に、「地球環境負荷を減らす」活動を加え、CO₂削減に貢献する省エネルギー・創エネルギーの視点で、低炭素社会実現をサポートする提案を進めています。

「人と地球にやさしい」から「人も生き生き、地球も生き生き」へ。視点や活動範囲を広げ、「空間づくり」「環境づくり」「場づくり」を通じて、人と地球のイキイキに積極的に貢献していきます。



Ud&Eco styleの歩み

創業の精神から、 社会貢献への想いを継承しています。

イトーキの創業の精神には、社会貢献への想いがありました。

1890年、創業者伊藤喜十郎は、当時、発明特許品を普及・販売することで社会への貢献を果たそうとし、その時代に希な先見性と開拓精神でイトーキの創世記を築き上げました。その精神は常にイトーキの製品・サービスに息づいており、今日の「Ud&Eco style」にも継承されています。すべてのお客様に「イキイキ」と「感動」をご提供するため、イトーキの「空間が作り出す快適さ」へのチャレンジは、これからも続いていきます。

※ISO関連表記 ◆旧イトーキクレビオ ◆旧イトーキ

	ITOKIでの出来事	世界での出来事
1962		<ul style="list-style-type: none"> レイチェル・カーソン「沈黙の春」を発表。環境問題が世界的に認識される
1971		<ul style="list-style-type: none"> 環境庁発足
1977	<ul style="list-style-type: none"> デスク袖に通函導入 	
1980		<ul style="list-style-type: none"> 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）発効（日本）
1985		<ul style="list-style-type: none"> ノースカロライナ州立大ロナルド・メイスがユニバーサルデザイン概念（7原則）を公式に提唱
1986		<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法施行
1987		<ul style="list-style-type: none"> ブルントラント委員会が「持続可能な開発」の概念を提唱
1988	<ul style="list-style-type: none"> 水溶性塗装ラインの導入（デスク工場） 	<ul style="list-style-type: none"> オゾン層保護法制定

	ITOKIでの出来事	世界での出来事
1989		<ul style="list-style-type: none"> - 環境負荷が少ない商品などの普及のため、(財)日本環境協会がエコマーク事業を開始
1990	<ul style="list-style-type: none"> - 水性接着ラインの導入 (デスク工場) 	<ul style="list-style-type: none"> - 地球環境保全に関する関係閣僚会議「地球温暖化防止行動計画」を決定 - バルディーズ原則 (後にCERES原則に改名) 発表 - ADA (障害を持つアメリカ人に関する法律) 制定
1992	<ul style="list-style-type: none"> - 本社新社屋竣工 - オフィスのクリーニングサービス開始 	<ul style="list-style-type: none"> - ブラジル・リオデジャネイロにおいて国連環境開発会議 (地球サミット) 開催
1993		<ul style="list-style-type: none"> - 環境基本法制定
1994	<ul style="list-style-type: none"> - 平成5年度緑化貢献者表彰受賞 (本社) 	
1995	<ul style="list-style-type: none"> - 可動間仕切の解体分別リサイクル開始 	
1996	<ul style="list-style-type: none"> - デスクに再生PET樹脂を導入 (ペントレイ、仕切板) 	<ul style="list-style-type: none"> - 環境マネジメントシステムに関する国際規格、ISO14001制定
1997	<ul style="list-style-type: none"> - 環境改善優秀賞受賞 (ワークステーション事業部) - パネルに再生ポリエステル100%の張地を採用 - 「イトーキ環境商品マーク」制定 	<ul style="list-style-type: none"> - 第3回気候変動枠組条約締約国会議 (地球温暖化防止京都会議、COP3) 開催
1998	<ul style="list-style-type: none"> - ◆ISO14001 審査登録 (2サイト) 	
1999	<ul style="list-style-type: none"> - ◆ISO14001 審査登録 (業務統括部) - ユーデコスタイルを宣言、「ユーデコスタイル」誌創刊 - モーダルシフト開始 	<ul style="list-style-type: none"> - 男女共同参画社会基本法制定 - 共用品推進機構の設立

	ITOKIでの出来事	世界での出来事
2000	<ul style="list-style-type: none"> - 天板から容易にはがしてリサイクルできるISメラミンシート、ISオレフィンシートを開発 - 地球環境保全優秀賞受賞（滋賀事業所） - 森林・みどりづくり推進への貢献に対する感謝状 - 環境報告書発行開始 	<ul style="list-style-type: none"> - ダイオキシン類対策特別措置法施行 - ハートビル法（高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律）および交通バリアフリー法施行
2001	<ul style="list-style-type: none"> - ◆ISO14001審査登録（全社事業所統合） - 大阪市のごみ減量優良標（本社） - 水溶性メタリック塗装の導入（デスク工場） - 業界初グリーン購入法適合品を表示した「GREEN HANDBOOK」発行 	<ul style="list-style-type: none"> - 環境省発足 - グリーン購入法（国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律）施行
2002	<ul style="list-style-type: none"> - 産業廃棄物ゼロエミッション達成（寝屋川サイト） - ◆ISO14001審査登録（全社統合） - 農産廃棄物からできた家具「アグリファニチャー」開発始 	<ul style="list-style-type: none"> - 南アフリカ・ヨハネスブルグで持続可能な開発に関する世界首脳会議開催
2003	<ul style="list-style-type: none"> - 地域環境保全功労者表彰（滋賀サイト） 	<ul style="list-style-type: none"> - 100万人のキャンドルナイトがスタート - 国際ユニヴァーサルデザイン協議会（IUDA）発足
2004	<ul style="list-style-type: none"> - 粉体塗装ラインの導入（滋賀工場） - 中古家具のリユース・リサイクルを行う（株）エコ・ブランディング設立（現（株）イトーキシェアードバリュー） 	<ul style="list-style-type: none"> - ヒートアイランド対策大綱が決定 - カラーユニバーサルデザイン機構設立
2005	<ul style="list-style-type: none"> - ISO14001審査登録（新生イトーキとして製販統合認証） - 大阪市の「ごみ減量優良建築物」受賞（本社） 	<ul style="list-style-type: none"> - 京都議定書発効 - 流行語大賞で「COOLBIZ」がトップテンに入る - 京都議定書目標達成計画閣議決定 - 第11回気候変動枠組条約締約国会議（COP11）および第1回京都議定書締約国会合（COP/MOP1）開催

	ITOKIでの出来事	世界での出来事
2006		<ul style="list-style-type: none"> - 3R活動推進フォーラム発足 - バリアフリー新法施行
2008	<ul style="list-style-type: none"> - 北海道洞爺湖サミットでスピーナチェア採用 - 大阪市の「ごみ減量優良建築物」受賞（大阪ショールーム） 	<ul style="list-style-type: none"> - 北海道洞爺湖サミット開催
2009	<ul style="list-style-type: none"> - 新ユーデコスタイルを宣言 - 糊殻を原材料としたハスクボードを発売 	<ul style="list-style-type: none"> - 第15回気候変動枠組条約締約国会議（COP15）開催
2010	<ul style="list-style-type: none"> - 地域材活用ソリューションEconifaの提案を本格的に開始 - スピーナチェアが、タスクチェアとしては業界初のカーボン・オフセット認証を取得 - 本社ビルが「ごみ減量優良建築物」として大阪市より表彰 - カーボンフットプリント（CFP）制度試行事業に参画し、事務用デスクと事務用チェアで業界初のCFP算定結果の第三者認証を取得 	<ul style="list-style-type: none"> - 第10回生物多様性条約締約国会議（COP10）開催 - 第16回気候変動枠組条約締約国会議（COP16）開催
2011	<ul style="list-style-type: none"> - カーボン・オフセットサービス事業を開始 	<ul style="list-style-type: none"> - 国際森林年 - 東日本大震災 - 第17回気候変動枠組条約締約国会議（COP17）開催
2012	<ul style="list-style-type: none"> - 省エネ快適照明システムが「省エネ・照明デザインアワード2011」に選出 - スピーナによるカーボン・オフセットプロジェクトが第1回カーボン・オフセット大賞の優秀賞受賞 - 3R推進功労者等表彰で内閣総理大臣賞を受賞 	<ul style="list-style-type: none"> - ブラジル・リオデジャネイロにおいて国連環境開発会議（地球サミット）開催 - 第18回気候変動枠組条約締約国会議（COP18）および第8回京都議定書締約国会合（COP/MOP8）開催

	ITOKIでの出来事	世界での出来事
2013	<ul style="list-style-type: none"> - 東京都より「とうきょう森づくり貢献 認証制度」の認証を取得 - 国際モダンホスピタルショウ2013で、展示会を開催する際の電力使用量（一部）を把握し、カーボン・オフセット実施のサポート 	<ul style="list-style-type: none"> - IPCCが最新の評価報告書（AR5）の第1作業部会報告書を公表 - 第19回気候変動枠組条約締約国会議（COP19）および第9回京都議定書締約国会合（COP/MOP9）開催 - 障害者差別解消法制定
2014	<ul style="list-style-type: none"> - 関西工場が環境保全優良事業所表彰（滋賀県）を受賞 - おおさかストップ温暖化賞（節電賞）を受賞 - Workcise（ワークサイズ）が「第3回健康寿命をのばそう！アワード」にて厚生労働大臣 優秀賞 企業部門（生活習慣病予防分野）を受賞 - クラウド型エネルギーマネジメントシステム「ワークセンス リソースログ/メディアテーク」2014年度グッドデザイン賞受賞 	<ul style="list-style-type: none"> - 気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が第5次評価報告書（AR5）の統合報告書を採択・発表 - 第12回生物多様性条約締約国会議（COP12）開催
2015	<ul style="list-style-type: none"> - Workcise（ワークサイズ）が「第3回プラチナ大賞」審査委員特別大賞を受賞 - 平成27年度東京都スポーツ推進企業に認定 - おおさかストップ温暖化賞（節電賞）を2年連続受賞 - 関西工場（滋賀地区）が滋賀県低炭素社会づくり賞受賞（事業者行動計画書制度部門） - 大阪府アドプトフォレスト制度への参画 - 新ユーデコスタイルをユーデコスタイルに名称変更 	<ul style="list-style-type: none"> - 第21回気候変動枠組条約締約国会議（COP21）および第11回京都議定書締約国会合（CMP11）開催 - パリ協定を採択

	ITOKIでの出来事	世界での出来事
2016	<ul style="list-style-type: none"> - Workcise(ワークサイズ)が社員のスポーツ習慣定着の取組みとして評価され東京都スポーツ推進モデル企業に選定 - 福井県産材を活用した家具に関する協定を締結 - 宮城県産材利用促進に関する協定を締結 - 伊勢志摩サミットでフリップフラップチェアと国際森林認証(FSC)の会議テーブル、チェア採用 - 伊勢志摩サミットのカーボンオフセットに協力 - 平成28年おおさかストップ温暖化賞(優秀賞)を受賞 	<ul style="list-style-type: none"> - 持続可能な開発目標(SDGs)を国連が正式発効 - 伊勢志摩サミット開催 - パリ協定発効 - パリ協定日本批准 - 第22回気候変動枠組条約締約国会議(COP22)、第12回京都議定書締約国会合(CMP12)および第1回パリ協定締約国会合(CMA1)開催 - 第13回生物多様性条約締約国会議(COP13)開催 - 障害者差別解消法施行 - 経団連より「経営トップによる働き方改革宣言」公表
2017	<ul style="list-style-type: none"> - 健康経営優良法人(ホワイト500)に認定 - 「Design LAB Tsukishima(デザイン・ラボ・月島)」が、「ウッドデザイン賞2017」においてハートフルデザイン部門で審査委員長賞(奨励賞)を受賞 - SDGsに貢献する取組みとしてnonaチェアのカーボン・オフセットプロジェクト「nona for all」を開始 - テレワーク国民運動プロジェクト「テレワーク・デイ」に効果測定協力団体として参加 - カシコチェアが「神奈川なでしこブランド2017」に認定 - 関西工場(滋賀地区)が「事業者行動計画書制度部門」で平成29年度「滋賀県低炭素社会づくり賞」を受賞 - 千葉工場で照明設備を更新し、J-クレジット制度にプロジェクトとして登録完了 	<ul style="list-style-type: none"> - 第23回気候変動枠組条約締約国会議(COP23)、第13回京都議定書締約国会合(CMP13)、第1回パリ協定締約国会合第2部(CMA1-2)開催 - 第1回ユニバーサルデザイン2020関係閣僚会議を開催し、「ユニバーサルデザイン2020行動計画」が決定 - 経団連「企業行動憲章」を7年ぶりに改定

環境・社会活動以外の歴史については「[イトーキの歩み](#)」をご覧ください。

特集1 お客様が生き生きと働く環境づくり

働くすべての人々を、よりよい明日へ。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変革するための17の目標



働き方改革の課題の一つは職場環境の改善。社内のコミュニケーションの活性化は、組織全体の生産性にも影響します。また、創造性を高める職場環境は企業価値の向上につながります。

イトーキは、お客様それぞれの思いを踏まえ、快適かつ機能的なオフィスの空間づくりを通じて、お客様の生産性向上と働く人の士気向上に貢献しています。

CASE1：コラボレーションワークを活発化する 戦略的オフィス パーソルファシリティマネジメント株式会社様



2層吹き抜けの大空間。打ち合わせやイベントにも利用可能。



アイデアを議論する場



子どもと一緒に出勤して働くスペース

イトーキの課題解決へのプロセス

お客様の課題

- 「コラボレーションワーク」と「多様な働き方」を支えるオフィスが欲しい。
- 自社のオフィスを媒体として、顧客にFM※の価値、働き方改革の可能性を訴求したい。

イトーキの支援

- オフィスでのコラボレーションワーク、オープンイノベーションを加速する空間デザインの提供

※ FM：ファシリティマネジメント：オフィスをはじめとする企業の不動産を経営視点から最適な状態（コストの最小化、最大限に効果を発揮）で保有、運営、維持するための総合的な管理手法

「社員の行動と働き方を変える、実験の場となるオフィスをつくりたい」

働き方を変えるには、その行動を促すハードと仕掛けの提供が重要。



パーソルファシリティマネジメント株式会社
代表取締役社長
槌井 紀之様

パーソルファシリティマネジメント（以下、パーソルFM）は、オフィスにおける社員のワークスタイル変革を目指すFMを活用したコンサルティングやプロジェクトアドバイザーサービスを提供しています。そうした中で、まず自らがワークスタイル変革を実践するために、働き方に関する仮説を検証・科学する戦略的オフィスとして開設したのが「WorkStyle Labo（ワークスタイルラボ）」です。

自宅、サテライトオフィス、ワークスペースなど、ワークプレイスが多様化する中で、人がオフィスに来る意義は、コラボレーションワークによる知的生産活動の最大化です。このオフィスには、オープンイノベーションに適した開放的な2層吹き抜けの大空間、パソコンを持たずにメンバーが籠って集中的に議論する部屋など、オフィスでなくてはできないコラボレーションワークを促進するスペースや仕掛けをさまざまな形で取り入れています。その効果は着実に表れており、移転後、社員に実施したアンケート調査で、以前は3：7だったコラボレーションワーク：ソロワーク比率が、5：5になったことが明らかになりました。

WorkStyle Laboの設計を任せたイトーキさんは、私たちの目的を正確に読み取り、オフィスを使う事業者の目線に立ったサービスを提供してくれています。オフィスの専門家として蓄積する先行事例を生かして、これからも当社がFMを基軸として推進するワークスタイル変革の良きパートナーになってもらえるのではないかと考えています。

WorkStyle Laboの設計を任せたイトーキさんは、私たちの目的を正確に読み取り、オフィスを使う事業者の目線に立ったサービスを提供してくれています。オフィスの専門家として蓄積する先行事例を生かして、これからも当社がFMを基軸として推進するワークスタイル変革の良きパートナーになってもらえるのではないかと考えています。

Column：徹底的に議論をする場

徹底的に議論をして結論が出るまで退出禁止の部屋。囲んでいる壁のすべてがホワイトボードになっており、この部屋ではパソコンの持ち込みを禁止している。



「多様な働き方を支え、創造性を発揮するオフィスを目指しました」

お客様がオフィスに求める価値を設計に落としこむために、ベストをつくしました。



イトーキ
FMデザイン統括部
プロジェクトデザイン設計部
デザイナー
戸高 真理子

社員の多様な働き方を支え、コラボレーションによる創造を誘発するオフィスをパーソルFM様とともにつくり上げました。その一つが、新しい働き方として打ち出された「子どもを連れて働けるオフィス」の実現です。東京都の保育園を管轄する部署からアドバイスをもらいながら、外から室内で遊ぶ子どもたちが見えるようにガラス張りにするなど、社員が安心して働ける空間づくりに取り組みました。空間全体のデザインとしては、パーソルFM様から要望があったカリフォルニアをテーマに、オフィス家具や内装から小物類にいたるまで、すみずみまで形や色にこだわりました。オフィスの完成後、コラボレーションワークの中心となる場所で撮影した社員の皆様の集合写真を見ながら、本移転プロジェクトの担当者様に「このスペースをつくって良かった」という言葉をいただけたときの嬉しさは今も心に残っています。

CASE2：全社員が共通の世界観の中で働き、コミュニケーションを促進するオフィス 株式会社リンクアンドモチベーション様



ストレッチ教室などのイベントに加え、最新のIT機器を使った打ち合わせが行える社員の憩いのスペース。



「灯台」をコンセプトとしたスペース。
会社の歴史や動画による社内報、過去に出版された書籍などが
閲覧できる。



ランチタイムに社員が集まったり、イベントが開催される交流
スペース

イトーキの課題解決へのプロセス

お客様の課題

- 社員のモチベーションを高め、組織の成果を最大化するためのソリューションを提供する会社として、自らの事業をオフィスに体現したい

- － M&Aなどで事業が拡大し、事業拠点が点在したためひとつに統合し、コミュニケーションを円滑にしたい
- － 人や組織が多様化する中でも グループ全体の一体感を高める環境をつくりたい

イトーキの支援

- － オフィスを介して共有したい世界観を具現化する空間デザインを実現
- － 社員同士のコミュニケーションを活発化するオフィスレイアウトを実現

「大海を航海するように、社員の交流と協働が生まれるオフィスをつくりたい」

担当チームのメンバーに私たちの目的を実現したいという「本気」を感じました。



株式会社リンクアンドモチベーション
グループデザイン室
マネージャー
川村 宜主様

モチベーションにフォーカスしたコンサルティング会社として成長してきた当社は、オフィスを「社員が同じ世界観の中で働くことで、モチベーションを高める場」と捉えています。東京統合拠点（本社）をつくるにあたっては、これまでの当社の成長・拠点展開の道のりを冒険と挑戦にあふれた「SAILING＝航海」、全国の各拠点を「SHIP＝船」という世界観のもと、統合拠点となる新オフィスを

「PORT＝港町」というコンセプトで描き、その具現化を追求しました。また、コミュニケーションのデザインにも重点を置きました。社員が自分の固定席に縛られず自由な場所で業務ができるだけでなく、シナジー効果を狙う当社のグループ法人同士を近接させることが柔軟にできる独自のデザイン・アドレスを採用しました。その結果、事業が

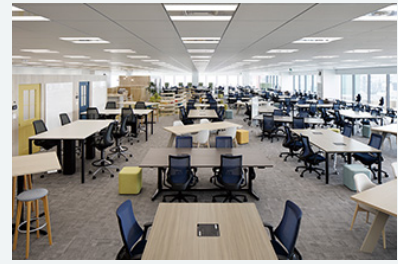
スピードアップしているという声も上がっており、社員同士のコミュニケーションが活発化していると実感しています。

オフィスづくりのパートナーにイトーキさんを選んだのは、「私たちの世界観を本気で形にしてくれる」と実感したからです。「一人ひとりの本気がこの世界を熱くする」を掲げ、常に「本気」で挑むことを重視する私たちの理念に応える提案をしていただきました。

当移転は、「社員が仕事をより深く捉え直し、働き方を革新する」という重大な目的と意義が込められたプロジェクトでした。イトーキさんには、物理的なオフィス移転を超えて、プロジェクトの本質を形にいただき、感謝しています。

Column：グループテーブルをずらして配置した執務エリア

テーブルをあえて列ごとにずらした配置にすることで、短手方向は人の交流を生み出す仕掛けに。長手方向で人の動線は確保し、効率性を担保している。



「徹底的に議論を重ね、世界観である『PORT=港町』を共に作り上げました」

プロジェクトの意味・意義をより深く理解し、本質的なオフィスを構築するように努めました。



イトーキ
FMデザイン統括部
デザイン戦略室
植田 美紀

今回のプロジェクトでは、経営トップである小笹芳央会長に、企業の生き立ちや価値観について熱く語っていただき、新オフィスのコンセプト「PORT」を形にするという壮大なチャレンジの機会を与えていただきました。そして川村様率いるプロジェクトチームの皆様と、一つひとつの仕様の配置や機能について一切の妥協を排して、全員が納得するまで議論を重ねてプランニングを進めていきました。例えば、社員間の偶発的な出会いや対話を生みつつ、効率的な人の動線を確保した「列ごとにずらしたテーブル配置」なども、粘り強い議論の中から着想しました。オフィスが完成し社員の皆様が生き活きと働く姿を見て、リンクアンドモチベーション様の新たな船出を微力ながらお手伝いできたのではないかと感じました。

特集2 社員が生き生きと活躍できる環境へ

働くすべての人々を、よりよい明日へ。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標



イトーキは、働きやすい空間をお客様へ提供するだけではありません。社内の人事制度や労働環境の見直しを行い、率先して「働き方変革」を実践しています。

イトーキの「働き方変革」に込めた思い

「働き方変革」でお客様に感動を、そして社会に変革を。

少子高齢化に伴う労働人口の減少や、育児や介護との両立といった労働者のニーズの多様化などを背景に、従来の働き方を見直そうとする機運が国内全体で高まる中、大きく注目されているのが「働き方改革」です。

『明日の「働く」を、デザインする。』をミッションとするイトーキが、まずは「働き方改革」の実践者として時代の先端に立ち、その経験から得た知見をお客様へのご提案に生かす。それが社会の「働き方改革」、ひいては働くすべての人々の幸せな明日にもつなげられると私たちは考えました。

そこでイトーキは、2018年より始動した「2020年中期経営計画」のど真ん中に「働き方変革※」を位置づけ、昇格要件や人事評価制度の変更、長時間労働の撲滅に向けた制度やテレワーク勤務制度の導入など、さまざまな制度の導入や運用の改革を進めています。

また、社員満足度向上の取り組みの一環として、2016年度からは「社員満足度調査」を実施。調査で得られた社員の声は、これらの人事制度・運用改革などにも生かされ、2017年度の社員満足度は前年度より上昇しました。

イトーキは今後も、社員が能力を最大限に発揮して生き生きと働くために、社内制度の整備と職場環境づくりを進めていきます。

※ 働き方変革：イトーキはゼロから働き方を見直すという意図であえて「変革」と表現しています。

イトーキが取り組む主な人事制度・運用改革

<p>ダイバーシティ&インクルージョン</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - “イトーキダイバーシティハンドブック”発刊 - “育児支援ハンドブック”発刊 - “仕事と育児の両立支援ブックFor Men”発刊 - 育児・介護のための評価制度の拡充
<p>キャリア支援</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - エリア管理職の新設（2017年） - ライフプランセミナーの早期実施
<p>柔軟な働き方と生産性向上</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - 朝型勤務制度導入 - テレワーク勤務制度導入 - 有休年間取得計画の作成（年間12日） - PC勤怠連動システムの導入 - 残業禁止（19:30以降）
<p>人事制度改革</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - 四半期面談の導入 - 昇格要件の見直し（早期化）

PICK UP1：テレワーク勤務制度を利用して

テレワーク勤務制度を利用しているデザイナーの永嶋さんに話を聞きました。



「往復2時間の通勤時間が作業時間に変わり、生産性が上がりました」

時間の有効活用にテレワークは最適でした。



テレワーク勤務制度利用者
イトーキ
東日本支社関信越デザイン設計室
永嶋 真美

デザイナー。CADによる作
図、プランや提案書の作成、

テレワークという働き方を選んだのは、家族の病気がきっかけでした。私の自宅から会社までは車で片道1時間かかります。例えば午前中に病院に寄ってから出社すると、半日がつぶれてしまいますが、テレワークなら往復2時間の通勤時間を作業時間にあてることが可能です。限られた時間を有効活用して生産性を上げたいと考えていたとき、会社がテレワーク勤務制度導入に向けて動いていることを知り、すぐに手を上げました。

現在、会議や打ち合わせなどをせずに、完全にデザイン業務に集中する日、週に1～2日をテレワーク勤務にあてています。

働き方の選択肢が広がったことで、ストレスが減り、心身共にとても楽になった上に、一人で作業に集中できるため、よりアイデアが浮かびやすくなりました。

さらに、テレワークは大雪などで会社に出社できない日でも作業が可能なので、BCP（事業継続計画）対策としても有効です。作業の遅れを取り戻すための残業も減らせるの

現場調査、プレゼンなどに従事。

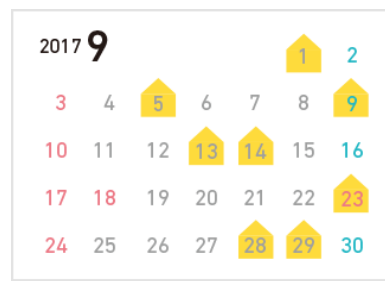
で、会社と社員、そしてお客様にもメリットをもたらす働き方だと感じています。

今後も、当社の柔軟な働き方を可能とする環境を活用し、お客様にご満足いただけるご提案につなげていきたいと思

います。

永嶋さんの1カ月のスケジュール

デザイン業務のみを行う日、およそ週に1~2日はテレワークで勤務し、打ち合わせなどがある日は出社する。



※ 🏠 はテレワークの日

会社の業績と個人の幸せが最大限となる働き方を模索しています



イトーキ
ダイバシティ推進室
久住 希世子

テレワーク勤務制度は、会社の業績と個人の幸せが最大限となる働き方を模索する中でたどり着いた結論のひとつ。よりよい働き方とは何か、生産性向上とは何かを、会社と社員と一緒に考えていくことが大切だと考えています。

PICK UP2：育児休業が働き方を見つめなおすきっかけに

育休取得者×2 インタビュー

「働き方変革」を進めるイトーキは、男性でも自然に育児休業を取得できる環境を整えています。今回は育休を取得した男性社員2人に、自身の体験を語ってもらいました。



育休制度利用者



イトーキ 人事部
寺西 誠

- 家族：妻、第1子（7歳）、第2子（2歳）
- 育休取得期間：20日間



目指すべきは、会社全体の育休取得率の上昇ではなく、育休を取りたいと希望する人の取得率が100%となること。—寺西



イトーキ 情報システム部

小須田 竜大

- － 家族：妻、第1子（1歳）
- － 育休取得期間：180日間



「働き方変革」とは、会社の業績をきちんと上げることと、個人が幸せになることの両立だと思う。—小須田

－ Q.育休を取得した目的と期間は？

小須田 育児に興味があったこと、それからサポートのない孤独な子育てをする女性が産後うつ（※column1）や育児ノイローゼになってしまうこともあると聞いていたので、妻の育児支援をしたいと思って取得しました。取得期間を半年としたのは、家計も考慮しつつできるだけ長く、と考えてのことです。

寺西 私の場合は、20日間と短期間です。仕事が立て込んでいたので、なんとか休めそうな時期を見極めてこの日数にしました。現在7歳になる長女が生まれたときには、あまり育児に関われなかったという反省もあったのですが、ダイバシティ推進室に身を置く立場として、次女が生まれたタイミングで育休を取らないわけにはいかないと思い立ちました。育休終了後はおよそ10カ月間、週1ペースで在宅勤務を利用していました。

Column 1

産後の急激なホルモンバランスの変化や育児のストレスで、約10人に1人の女性が産後うつを経験（平成25年厚生労働省調査）。

産後うつを経験した人

10人に1人

－ Q.育休中の生活は？

小須田 私の役割は妻の精神的なサポートですね。産後しばらくは外出もままなりません。まだ会話ができない赤ちゃんと2人きりの育児は孤独感が募りますが、妻は私という話相手があったことで助かっていたようです。

寺西 私は、当時幼稚園児だった第1子の送迎や、子どもたちをお風呂に入れるなどしていました。もともと週末の掃除と平日の洗濯は私の担当なので、普段の週末とあまり変わらない生活でしたね。

－ Q.育休を取って良かったことは？

小須田 みるみる成長する子どもの姿を間近で見られたことは非常に良かったですね。

寺西 私の場合は取得期間が短いので、子どもの成長を感じられたとまではいきませんでした。子どもと関わるたびに、育休を取ったからこそその親子の距離の近さを感じられて、本当に良かったと思います。

小須田 「ワークライフバランス」とはいつでも仕事ばかりになってしまうケースも多い中、育児が自身の生活も重視するきっかけになりました。仕事と家庭の両方をうまく回すという生き方を、周囲に示していければと思っています。

寺西 一度仕事を離れたことによって、仕事の無駄な部分や効率化できるポイントが見えました。例えば仕事が属人化していて、自分の頑張りは会社全体としてはあまり良くなかったな、とか。その気づきを復職後に生かすことができました。

－ Q.育休と「働き方変革」について

小須田 行動を変えるにはまず意識の変革が必要だと思いますが、意識を変えるのはなかなか難しい。セミナーなどを受けて一時的に意識が変わっても、毎日の仕事に追われて徐々に薄れていってしまう。その点、育児や育休は、意識を変えるととても大きなインパクトになります。「働き方変革」の目的とは、会社の業績をきちんと上げることと、個人が幸せになることの両立だと思うんです。業績を上げたいという会社の意図と、個人の幸せ、その両立のために個人として具体的に何ができるのかを問われているのだと思います。

寺西 会社全体で育休取得率を上げることを目的にしがちですが、それぞれの仕事と家庭の事情があるので、全員が育休を取得するべきとは思いません。育休を取りたいと希望する人の取得率が100%となることが大切だと感じています。ただ、どのような選択をするにしろ重要なのは、一度立ち止まって働き方を見つめなおすということ。自らのキャリアを長い目で考えられる、そんな風土でありたいとダイバシティ推進室の立場として、改めて思っています。

Column 2

“仕事と育児の両立支援ブック For Men”

育児に関する規定などについて紹介する手作りのハンドブックをイントラに掲載。育休を取りやすい雰囲気醸成を図る。



安心して育児休業を取得できる人事評価制度へ改定しました



イトーキ
ダイバシティ推進室
室長
服部 由佳

人事評価への影響を気にして育児休業を取得できない社員を減らそうと、3分の2の勤務日数があれば評価対象となるよう、2017年度から人事評価制度を変えました。

育児に限らず、介護や自身の病気など、仕事と個人の生活の両立を支援することは、質の高い労働力の確保につながると考えます。女性社員が100%育児休業を取得しているように、男性社員でも自然に取れる風土を今後も醸成していきます。

お客様とともに

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標



お客様との対話に立脚して、さらなる品質向上を追求

イトーキグループは、お客様視点でのものづくりに徹し、お客様との対話を通じて見出した課題を、安全・信頼性やお客様満足度の向上に役立てています。

お客様視点による品質マネジメント

イトーキグループは、お客様満足の向上につながるものづくりに取り組んでいます。お客様視点でのものづくりに徹し、多様な価値観を持ったお客様それぞれに満足していただけるよう、実際の使用状況やニーズを製品・サービスに反映し、品質向上に努めています。

品質マネジメントシステム

ISO9001に基づく品質マネジメントシステムにより、お客様満足の視点で品質管理を行うとともに、常に品質の向上を図っています。イトーキグループの品質マネジメントシステムは、その運用に携わる全社員が主体的に関与することが特徴です。また、マネジメントレビューには経営トップが参加し、品質マネジメントシステムへのコミットメントを社内外へ明示しています。



品質方針ポスター

品質方針

当社の企業理念に基づき、以下のとおり「品質方針」を定めています。

**「顧客のニーズと社会の期待に応え、
感動を分かち合える製品とサービスを提供します。」**

以下の事項を活動の重点とし、全員が、『明日の「働く」を、デザインする。』の実現に貢献します。

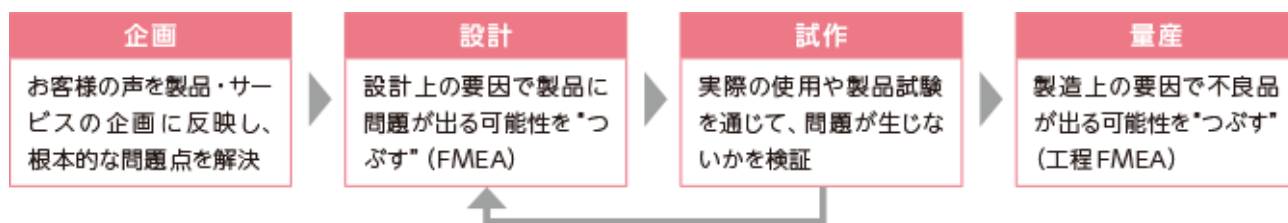
1. 世界の市場を見据え、顧客のニーズを掴み、社会の期待に応える機会を先見し、製品安全を確保すると共に、スピーディーな製品開発に結びつけます。
2. 製品及びサービスの引合いから引渡し、並びに引渡し後の活動を通じて、関係する全ての部門が確実に責任を果たすと共に、部門間の連携を強化します。
3. 顕在化した不適合に対して確実な是正処置を行うと共に、製品及びサービス提供に関わるリスクを予見し、対応をスピーディーに行います。
4. 製品及びサービス提供に関わる仕事には、その業務の遂行能力と適格性を持った人員を配置します。技術やノウハウの獲得また研さんに努め、共有・継承し、人財を育みます。
5. 「素早く、無理なく実行でき、効果に結びつく」品質マネジメントシステムを目指し、その内容と運用方法を継続的に改善します。

－安全と信頼性を確保するためのプロセス

製品の安全と信頼性を確保するために、体系的なプロセスを設けています。

まず、企画段階では、お客様の声をしっかりと反映することに主眼を置きます。具体的に問題点が指摘された場合はもちろん、いただいたフィードバックから想起される幅広い注意・改善点を検討し、反映します。続く設計段階では、FMEA（Failure Mode and Effects Analysis、潜在的故障モード影響解析）という手法で、故障や不良、あるいは使用時の不安全の原因になりうる要因を網羅的に抽出し、評価します。試作段階では、設計書に基づいて試作品をつくり、実際の使用感の検証や、強度や耐久性などに関する製品試験を行い、設計改善を実施します。量産段階では、イトーキ独自の手法である「工程FMEA」を行っています。製造工程における人・設備・材料・方法の変化に特に着目するアプローチを実施しています。

製品品質を確保するためのプロセス



徹底した製品試験の実施

製品の安全基準については、JIS規格や業界規格のみならず、市場情報を反映した、さらに高い要求水準での社内規格を設定し、より確かな品質評価を実施しています。グループ会社全体で製品評価能力の向上に継続して取り組んでいます。



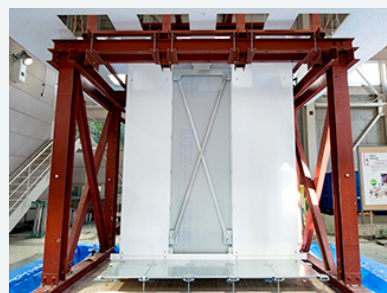
関西工場（寝屋川）の試験設備



海外グループ会社の試験設備

地震災害に備えるために

東日本大震災では天井崩落や多くの間仕切被害が発生しました。非構造部材である天井や間仕切は、大地震に対する明確な耐震基準がないのが実情です。大地震発生時の事業継続性がますます求められている中、イトーキはより安心・安全な空間の実現が不可欠と考え、耐震性を大幅に向上させた「高耐震間仕切G」と、脱落の危険性がある天井を守り、既存間仕切に内蔵させることもできる「制震間仕切X」を開発しました。

耐震性を向上させた
「制震間仕切X」

－教育研修を通じて品質を追求

品質マネジメントの水準を総合的に高めていくために、イトーキでは開発・設計、製造、品質管理などに関連する教育・研修を積極的に推進し、最新の技術・技能を習得と実践に努めています。また、海外を含むグループ会社やサプライチェーンに対しても、品質保証部門が定期的に指導を行い、あらゆる過程における品質向上を図っています。



FMEA研修の様子

「品質道場」による品質向上の取り組み

イトーキの各生産工場では、施設内の一角に、ねじ締めや塗装など商品の生産に必要とされる水準の技術をトレーニング・体得する場、「品質道場」を設けています。品質道場では、過去に発生した不良品の例やクレーム内容も展示することで、ミスの風化を防ぎ、不良品発生 の再発防止につなげています。品質道場を設けた2014年以降、新入社員による不良品やスクラップの発生率が大きく下がりました。イトーキは今後も、生産現場における社員の品質マインド向上に努め、より確かな品質を追求していきます。



品質道場の様子

－お客様への品質保証

イトーキは、一般社団法人日本オフィス家具協会（JOIFA）の「オフィス家具PL対応ガイドライン」に準拠した安全な製品を提供しています。製品の保証期間、標準使用期間については、同協会のガイドラインが定める基準に従って設定しています。

－トータルな品質活動

品質と効率の向上を図るため、製造部門だけでなく、開発部門、営業部門、管理スタッフ部門などイトーキ全体で、さらにはイトーキグループ全体でも活動を展開しています。また、海外を含めグループ会社や仕入先への監査・指導を計画的に実施し、品質改善に取り組んでいます。

お客様に、そして社会にイノベーションを生み出す取り組み

イトーキはもっと自由な働き方ができる世の中を目指し、ワークスタイルの多様化や生産性向上につながるプロダクトやソリューションの提供に向けて、「創造性を高めるオフィスや働き方」に関する研究開発を行っています。

－ 先端技術研究

AIやビッグデータ、IoT、HCI（ヒューマンコンピュータインタラクション）、Roboticsの応用研究・開発を行っています。例えば、人工知能を持つ会議室がアイデア出しや意思決定をサポートし、会議の効率化・創造性を高めてくれる「AI 会議室」などの研究に取り組んでいます。

－ 基礎研究企画

UX（ユーザーエクスペリエンス）・コミュニケーションデザイン・人間工学の各要素技術で開発を支えるための基礎研究を行っています。UXでは、ユーザーが製品・サービスを通じて得られる体験を研究。3Dホログラムによるバーチャル会議など、デジタル時代のコミュニケーションや会議の在り方、ユーザー・インターフェイスのデザインなどを研究し、人中心の製品開発に役立てています。

－ ワークスタイル研究所

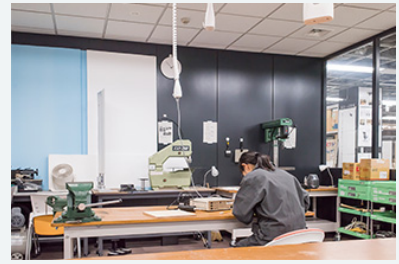
多様な働き方をサポートするため、未来のワークスタイル・ワークプレイス、次世代コンセプトなどの研究開発を行っています。「未来人の働き方2025」では、2025年を見据えた仕事のスタイル・シーン・技術の要素を集積し、アイデアの可視化やプロトタイピングを行っています。

未来人の働き方2025



「こうなったらいいな」というアイデアを交えながら、未来のワークスタイルの姿を描いています。

Design LAB Tsukishima (デザイン・ラボ・月島)



Design LAB Tsukishima (デザイン・ラボ・月島) は、イノベーションにつながるデザインや企画のアイデアを、ひとつの空間で「つくる」「ためす」「みせる」ことができる、ものづくり空間です。

デザイナーが頭に思い描いたアイデアを実際に試作・実験したり、製品を解体して研究したりと、設計と作業をワンフロアで実施することが可能な設備と空間を用意し、社員の創造性を活性化する環境を整えています。オフィスの中にテントを張って仕事をするなど、従来のオフィスでは不可能だったアイデアの実現と、試行錯誤を自由に繰り返せるようになったことで、開発の作業効率が格段に上がりました。

また、デザイナーやプランナー、開発研究者など、同じフロアで働く異なる領域の社員の交流と協働を促しています。共有スペースであるレセプションエリアにて発表会を開催し、開発途上の商品や研究結果を報告し合うなど、さまざまなイベントによって情報共有を図り、より速い商品開発、よりイノベティブな商品づくりにつなげています。

お客様との対話

イトーキグループは、お客様との対話を重視しています。1991年開設のお客様相談センターは、お客様とのより深いコミュニケーションを目指し、誠実に対応することを心掛けています。お客様からいただいたご指摘は、企業にとって重要な情報と捉え、その都度、関連社内部門やグループ会社へ伝達し、改善に役立てています。

－ お客様の声を活かす

お客様より、商品やカタログ掲載内容などに関するお問い合わせやご要望を数多くいただいています。2018年度も引き続き、こうしたお客様の声を担当部門と共有し、改善に努め、商品開発や営業活動に反映させていきます。

お客様の声を活かすしくみ



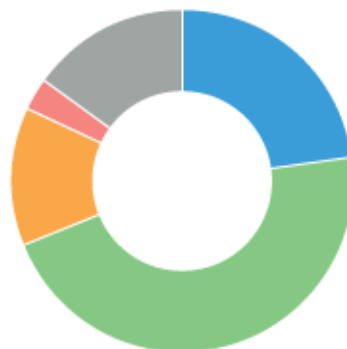
お客様相談センターに寄せられたお問い合わせ

2017年度お問い合わせ件数

約**20,000**件

(お問い合わせの内訳)

●ご購入について	23%
●アフターサービス関連 (修理・部材注文など)	46%
●資料請求	13%
●ご意見・ご指摘	3%
●その他	15%



ショールームやイベントを通じたお客様との交流

『明日の「働く」を、デザインする。』を提言しているイトーキのさまざまな提案は、実際に見て体感することが、その意味をご理解いただく近道です。そのため、ショールームやイベントは最も重要なお客様との接点となります。イトーキのショールームでは、製品のみならず、実験・実証を重ねた最新のワークプレイスをご見学いただくことで、お客様の課題解決をサポートいたします。

－ ショールームを全国に展開

東京・大阪のショールームに加え、横浜・名古屋・広島・福岡にオフィスプラザを設置。お客様にイトーキが提案する新しいワークスタイルをご覧いただいています。



東京ショールーム内部

－ イトーキ東京イノベーションセンターSYNQA

「イトーキ東京イノベーションセンターSYNQA」（東京都中央区京橋）は、新たな共創型ビジネス開発拠点として2012年11月に開設しました。お客様・パートナー様とのコラボレーション推進に向けて、年間200回を超える多様なイベントを開催しています。2017年にSYNQAで開催したイベントには、設計者様向けの「ワークプレイス設計セミナー」や、国産木材のあり方を広く知らしめた「いまなぜ木か-日本が世界に誇れるもの」、千葉工業大学とのコラボレーションによる「価値協創のためのデザイン教育」「CTIデザインForum」などがあります。

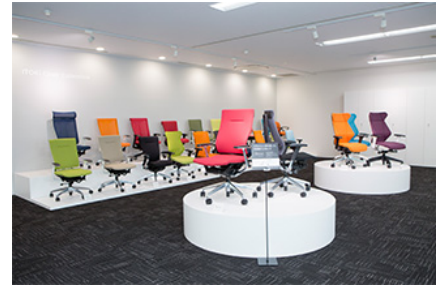
※ 2013年にはShaw Contract Group 2013 Design is...Awardにおいて、SYNQAの空間デザインが日本で初めてGlobal Winnerを獲得しました。

▶ イトーキ東京イノベーションセンターSYNQAが日本で初受賞



■ 関西工場（滋賀）のチェア展示スペース

お客様に、より当社の製品を知っていただけるよう、関西工場（滋賀）では営業部門と連携し、積極的に商談中のお客様に工場内をご見学いただく機会を設けています。2018年3月には、チェア工場のエントランス部分を改修し、オフィス家具の顔であるチェア商品を展示してショールーム化しました。現場で生き活きと働く社員の姿を見ていただくとともに、イトーキのものづくり、「ジャパंकオリティ」を皆様にお伝えしていきます。



関西工場（滋賀）の
チェア展示スペース

社員とともに



社員がイキイキ働ける環境づくりに取り組む

イトーキは、『明日の「働く」を、デザインする。』を掲げる企業として、まずは自社から、社員一人ひとりがやりがいを持ってイキイキと働き、最大のパフォーマンスを発揮できる職場づくり（組織・制度・風土）を進めています。

社員が成長し能力を発揮できる環境づくり

－イトーキの求める人財像

イトーキでは、求める人財像を「イキイキと新しい価値を生みだし、お客様に感動をもたらす人財 ～“いま何をすべきか”自ら考え、周囲を巻き込み、最後までやりきる～」としています。この人財像に沿って、人財育成、人事評価、採用活動などを計画し実施展開しています。

－人財育成の取り組み

イトーキでは、求める人財像に基づき、社員一人ひとりの成長を支援していくために、2012年度より「教育体系」を再構築し、階層別研修や選択型研修（ロジカルシンキングやファシリテーションなど全社員に共通するビジネスのベーススキルの研修）などを整備しています。また、コンプライアンス・内部統制・環境といった社員共通の基礎知識を学ぶ、全社研修なども実施しています。新卒採用の社員、キャリア採用の社員も含めて、全社員が学ぶ機会を得られるよう、研修メニューを設け、さらに若手社員向けの研修をグループ全体で実施するなど、多様な社員がお互いに刺激し合いながら、人が育つ環境整備を進めています。

教育体系図

	1年目	若手層	中間層	管理職層
階層別研修	新入社員研修 1年次フォロー研修	2年次フォロー研修 3年次研修 昇格候補者研修	昇格候補者研修 昇格候補者研修	昇格候補者研修
全社共通研修	コンプライアンス・情報セキュリティ・内部統制・環境 メンタルヘルス(セルフケア)			メンタルヘルス(ラインケア)
マネジメント力強化研修			チームリーダー研修	管理職研修 評価者訓練研修
選抜型研修			武者修行研修	経営者養成
選択型研修	タイムマネジメント研修 ロジカルシンキング、プレゼンテーション研修など		マーケティング、ファシリテーション研修など	
	海外トレーニー制度			
部門研修	通信教育・語学教育・外部セミナー 教育委員会に基づく各部門実施の研修			

海外トレーニー制度

イトーキでは、グローバルに活躍できる人財の輩出を目的とした「海外トレーニー制度」を設けています。若手社員の希望者の中から選抜で、海外拠点に一定期間派遣し、異文化理解とグローバル視点の醸成を図っています。派遣される社員は、赴任前研修（グローバルリーダーシッププログラム）を受け、語学はもちろんのこと、国内と海外のビジネスの違いや、グローバル人財として活躍できるビジネスマインドを学んだ上で、現地で実際の業務を経験しています。

全社共通の研修以外では、お客様への価値提供について学んでいく営業向けの研修も展開しています。展開にあたっては、どのようなスキルやスタンスを身に付ける必要があるかを明確にし、各ステップに応じた研修やOJTの方法を体系化しました。今後は営業のみならず他の職種においても、ステップを明らかにした上で、その育成に向けた研修プログラムを整備していきます。

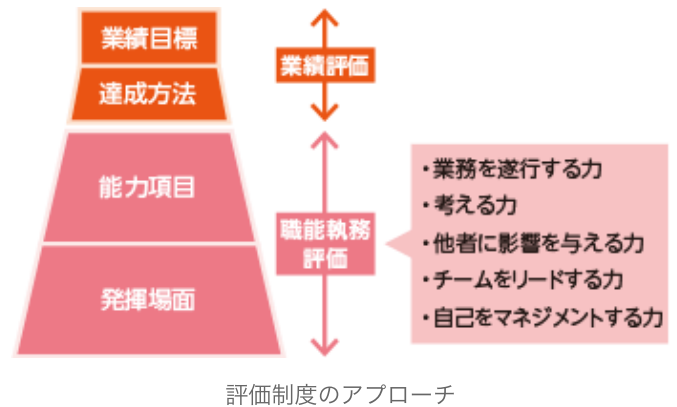
なお、こうした取り組みの進捗は、「教育委員会」で確認しています。



Itoiki Systems (Singapore) オフィスでの合同研修

－ 評価制度

イトーキの評価制度は、個々の社員の成長を促す観点から、目標の達成度で評価する「業績評価」と、職務遂行能力を評価する「職能執務評価」で構成されています。後者の職能執務評価では、能力のカテゴリーとして「業務を遂行する力」「考える力」「他者に影響を与える力」「チームをリードする力」「自己をマネジメントする力」を置き、これらをさらに具体化した21の能力項目を設定しています。目標の設定・評価は、本人の申告や上長との面談を踏まえて決定され、給与・賞与・昇格に反映されます。



評価制度は運用と仕組みの両面から継続的に改善しています。運用面の改善にあたっては、管理職全員を対象とした研修を実施し、管理職同士の評価の目線合わせや育成面談スキルの向上につなげています。また、仕組みについては、社員満足度調査などに基づいて制度改定の議論を行い、2018年度から能力項目を見直し、四半期面談の導入、評価プロセスの改定などを行いました。今後も社員がより向上心をもって働き、キャリア形成していけるように改善を継続していきます。

－ 採用活動

求める人材像に基づく採用活動を実施しています。

就職活動中の学生の方々とは、イトーキでどのように成長して自己実現をしたいのか、また、キャリアアップしていきたいのか等、書面だけでは分かりにくい部分について、一人ひとり時間をかけてお互いの理解を深めていくことを重視しています。

－ 採用実績（イトーキ単体）

		女性	男性	総計
2015年	新卒採用	32名	39名	71名
	キャリア採用	12名	25名	37名
2016年	新卒採用	28名	51名	79名
	キャリア採用	3名	10名	13名
2017年	新卒採用	40名	40名	80名
	キャリア採用	9名	13名	22名

新卒採用者 3年以内離職率の推移

	2015年(2012年入社者)	2016年(2013年入社者)	2017年(2014年入社者)
離職率	25.9%	11.9%	8.7%

社員一人ひとりの多様な働き方を支える企業へ

イトーキでは2015年度から「ダイバシティ推進室」を設置し、社員のキャリアや生活に対しての多様な考え方を踏まえ、社内制度の整備と職場環境づくりを進めています。社員の力を引き出し、活かすことで、時代に沿った社会環境の変化へ柔軟に対応し、社会に貢献できる企業でありたいと考えています。

2005年から開催している社員家族見学会では、イトーキ製品に触れたり、お父さんやお母さんの仕事への理解を深めたり、社長・社員・家族（子ども達）が交流するなど、オフィスが家族で賑わう夏休みの恒例行事になっています。

また2017年には、仕事と育児を両立しているワーキングマザーの教育環境への期待や要望をビジネスに活かすため、その視点や購買意識などを共有するコラボレーションの場を開催しました。



2017年8月 社員家族見学会の様子
(イトーキ東京イノベーションセンター SYNQAにて)



2017年12月 商品企画・マーケティングサポーターの様子



2017年6月 全国女性営業職 × 平井社長ミーティングの様子



育児キャリア支援面談の様子

ダイバーシティ&インクルージョン

イトーキでは、トップコミットメントの下、さまざまな性別、年齢、国籍、障がい、雇用形態や働き方、習慣、価値観などを持つ仲間を「多様な人財」と捉え、一人ひとりが「生き生き」とその特性を活かし、持てる力を発揮することを目指します。

イトーキダイバーシティビジョン (私たちが目指す3つのこと)

人も生き生き、地球も生き生きを実現し、イトーキの大きな変革と成長につなげていきます。

1. 組織の活性化

個々の能力が発揮されることで社員のモチベーションが高まり、活力あふれる組織になる

2. 新たな価値の創造 (イノベーション)

多様な人財の知識・経験・価値観が交わり新しい発想が生まれる

3. 生産性とやりがいの向上

全社員が柔軟な働き方を通じて生産性高く、充実感を感じながら働ける



“ダイバーシティハンドブック”

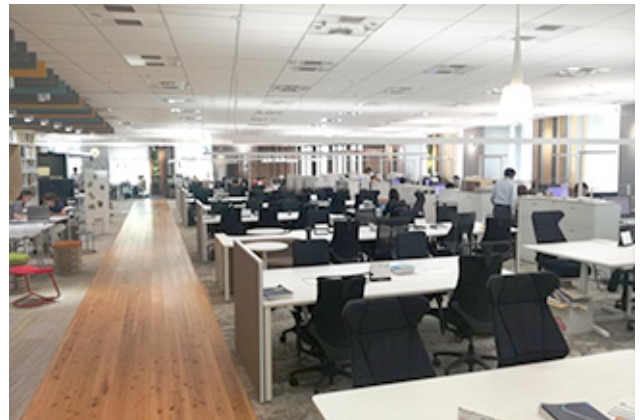
多様な働き方を可能にする制度づくり

出産、育児、介護に伴う休業・休暇や特別勤務（短時間勤務、シフト勤務）に関する社内制度を整備し、制約を抱える時期を乗り越えて、社員がより長く活躍していけるよう、制度の周知と利用への働きかけを行っています。2015年3月からは有給休暇取得の最小単位を半日から1時間へと変更し（年間で5日分40時間まで取得可能）、自身の仕事以外の予定や家族の体調変化などにも、より柔軟な対応を可能としました。290名が参加した、2017年7月24日の「テレワーク・デイ」など、営業やデザイナーを中心に幅広い職種の社員がテレワーク勤務のトライアルを実施。2018年からはテレワーク勤務を制度化し、常に新しい働き方にチャレンジしています。

また、2014年11月からパソコンの稼働時間と連動した勤怠管理システムを導入し、時間外労働が発生する場合には、その都度上司と業務についてコミュニケーションをとっています。これにより社員一人ひとりの業務の可視化と平準化、業務改善につなげています。2016年7月より20時以降、さらに2018年1月からは19時半以降を残業禁止とし、各職場では19時半以降に勤務が続かないよう、さまざまな工夫をしています。働き方の選択肢の一つとして朝型勤務も導入し、早朝勤務手当の支給も行っています。



「テレワーク・デイ」のロゴ



「テレワーク・デイ」のオフィスの様子

－ 休暇および特別勤務制度データ（イトーキ単体、2017年度）

（ ）内は前年度

	女性	男性	総計
有給休暇取得率	65.0% (42.8%)	42.5% (36.5%)	47.9% (37.9%)
産休取得者数	10名 (16名)	0名 (0名)	10名 (16名)
育休取得者数	13名 (13名)	2名 (1名)	15名 (14名)
介護休業取得者数	0名 (0名)	1名 (0名)	1名 (0名)
短時間勤務者数	61名 (46名)	1名 (0名)	62名 (46名)
シフト勤務者数	7名 (2名)	4名 (4名)	11名 (6名)

※ 産休、育休取得者数は、2017年度に休業を開始した人数です。

－ 定年退職者の再雇用への対応

イトーキでは、定年退職者が、長年の業務で培われたノウハウや知識・技術を若い世代へ継承し、年代を越えてイキイキと働くことのできる職場環境づくりを目指しています。また社会からの要請に応え、会社に貢献する再雇用社員を積極的に活用する再雇用制度を導入しています。

また、仕事への向き合い方と人生プランについて改めて考える機会として「ライフプランセミナー」を開催し、対象年齢の前倒しを図っています。そして、人生100年時代を見据えて、より使命感・充実感を持って働くことができるよう、プログラム内容の見直しを行っています。

－ 障がい者雇用への取り組み

イトーキ単体の2017年12月時点での障がい者雇用率は1.98%です。今後も障がいを持つ社員もイキイキとやりがいを持って働ける、また働きやすい環境のさらなる整備向上に努めていきます。また、2018年4月の法定雇用率に対応するべく、雇用率向上に向けた取り組みを引き続き実施していきます。

人事関連データ（イトーキ単体）

（2017年12月31日現在）（ ）内は前年度

	女性	男性	総計
正社員	481名 (444名)	1,229名 (1,236名)	1,710名 (1,680名)
正社員以外	47名 (45名)	207名 (226名)	254名 (271名)
管理職	17名 (13名)	275名 (290名)	292名 (303名)
正社員平均年齢	36歳5カ月 (36歳6カ月)	42歳6カ月 (42歳8カ月)	40歳10カ月 (41歳1カ月)
正社員平均勤続年数	12年0カ月 (12年2カ月)	17年9カ月 (17年11カ月)	16年2カ月 (16年5カ月)
正社員以外平均年齢	43歳0カ月 (40歳11カ月)	47歳0カ月 (45歳2カ月)	46歳2カ月 (44歳6カ月)
正社員以外平均勤続年数	5年3カ月 (5年0カ月)	14年1カ月 (12年0カ月)	12年5カ月 (10年10カ月)
再雇用人数	2名 (1名)	54名 (41名)	56名 (42名)
障がい者人数	3名(重度2名含む) (3名)	26名(重度10名含む) (25名)	29名(重度12名含む) (28名)
障がい者雇用率			1.98% (1.85%)

※ 正社員および正社員以外の雇用人数の集計は、当社が定める各種規程・制度の対象となる社員および契約社員を対象としています。

※ 障がい者雇用率は、定められた方法に従い算出しています。

健康経営に向けた具体的な取り組み

少子高齢化を背景に、従業員の健康管理が企業の重要な経営課題となっています。イトーキは、従業員の健康づくりに取り組むとともに、そこから得られた経験を「働く環境を提供する企業」としてお客様や社会へ幅広く発信しようというオリジナルの健康経営を進めています。

イトーキ健康経営宣言

イトーキは、全従業員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮することが企業の発展につながると考えます。

企業コンセプト「人も生き活き、地球も生き生き」の実現を目指し、経営、健康保険組合、労働組合、従業員とその家族が一体となった健康づくりを推進していきます。

また、ミッションステートメント『明日の「働く」を、デザインする。』に基づき、人が集い働く空間・環境・場づくりを通じて社会に貢献してまいります。

健康経営推進委員会

従業員の心身の健康を重要な経営課題と捉え、2017年2月、新たな「健康経営宣言」を制定し、平井社長を委員長とした健康経営推進委員会を発足しました。これまで会社および健康保険組合を中心に進めてきた、従業員の健康に関するさまざまな取り組みや活動を体系化し、戦略的な健康経営をイトーキの強みとして挙げられるよう活動を加速させています。



健康経営推進委員会の構成組織

健康経営優良法人 2018（ホワイト500）に2年連続認定

イトーキは、「健康経営優良法人 2018（ホワイト500）」に昨年に続き2年連続で認定されました。



健康経営優良法人（ホワイト500）とは

経済産業省と日本健康会議が共同で、大規模法人のうち、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人について、2020年までに500社を「健康経営優良法人（ホワイト500）」として認定する制度です。

はたらきかた健診

ワークスタイル健康診断サービスとしてお客様にご提案するイトーキオリジナルの健康ソリューションを全従業員を対象に実施しました。

「働き方改革」や「健康経営」の課題分析、効果検証に向け、集計されたデータを組織・勤務地・職種・年齢などさまざまな切り口から分析し、改善策の立案に活用します。

オフィスワーカーのワークスタイル健康診断サービス

はたらきかた健診™

- ✓ ワーカーの心身の状態は、“仕事のパフォーマンス”に直結しています。
- ✓ 仕事での身体活動やコミュニケーションなど、日常のワークスタイルはワーカーの“健康状態を左右する要素”を多く含んでいます。
- ✓ 心身ともに活気に溢れて、ハイパフォーマンスを発揮する社員を育てるために、“ワークスタイルの現状と課題”を導き出します。

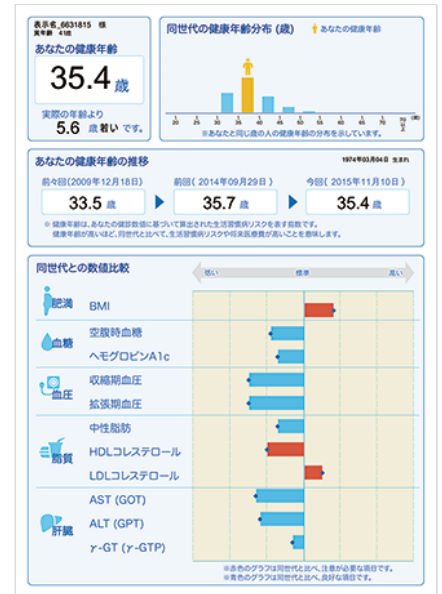
3つの視点からワーカーの状態を診断します。(WEBアンケート方式)

 <p>Work Performance 仕事で、どのぐらいのパフォーマンスを発揮できているか。</p>	 <p>Physical / Mental 高いパフォーマンスを発揮できる心身の状態になっているか。</p>	 <p>Workstyle 心身の状態を維持・増進させるワークスタイルになっているか。</p>
--	--	---

はたらきかた健診のチラシ

健康年齢の通知

健康年齢＝生活習慣病リスクを表す指標です。健康状態をわかりやすく、身近に感じていただくため、健康診断の結果をもとに「何歳相当か」を統計的に判定した健康年齢を通知しています。



健康年齢の通知書類

就業時間内禁煙

イトーキは、社員一人ひとりが心身ともに健康で安心して働ける環境づくりを推進し、2017年10月1日からの就業時間内禁煙を宣言しました。



禁煙チャレンジを呼び掛けるポスター



就業時間内禁煙宣言

健康データの戦略的活用

従業員の健康に関するデータを一元管理し、現状の把握、課題の抽出、対策の立案に活用しています。

VOICE



(左から)

イトーキ 健康保険組合 常務理事 阪口 嘉雄

イトーキ 人事統括部 統括部長 平尾 信幸

イトーキ 人事統括部 人事課 チームリーダー
植田 真理

イトーキ 労働組合 本部執行委員長 加藤 洋介

「プラスの健康」を目指した健康経営

当社の健康経営は、病気や虚弱といったマイナスの状態をゼロにするだけでなく、従業員が生き生きと元気に働く「プラスの健康」を目標としています。その実現に向けて、委員会のメンバーがより密に連携しながら、従業員一人ひとりが能動的に自分の健康を考えるようになるための施策を一つひとつ積み上げていきます。

一人ひとりがイキイキと働くための健康管理サポート

健康診断受診の徹底

イトーキでは、社員一人ひとりに健康への関心を高めてもらうため、社内向けWeb広報誌「健康管理室だより」の発信や、健康保険組合のホームページにて生活習慣病やライフスタイル等の健康づくり支援について情報発信をしています。

また、健康診断受診率100%実施継続に向けて、受診指定期間を設け啓発活動を実施。職制を通じた受診を勧奨するなど、全社で健康診断受診率の維持を図っています。

健康管理室だより 2017年11月 健康管理室

インフルエンザを予防しよう！

1) インフルエンザの症状は？

症状が全身に及ぶのがインフルエンザの特徴です。
多くは38度を超える発熱に、頭痛や関節痛などの全身症状が1週間程度続きます。

インフルエンザとかぜ、ここが違う！

	インフルエンザ	かぜ
症状	・突然現れる38～40度の高熱 ・頭痛、関節痛、筋肉痛などの全身症状 ・鼻水、咳なども出ることもある	・のどの痛み、くしゃみ、鼻水、咳など ・熱は低め ・全身症状はあまり見られない
経過	急な高熱で発症し、1週間程度続く	ゆっくり経過
感染力	強い。短期間に人から人へ広がる	弱い。徐々に広がることが多い

健康管理室だより 2017年6月 健康管理室

世界禁煙デーをご存知ですか？

世界禁煙デーとは？

毎年5月31日を、WHO（世界保健機関）が「世界禁煙デー」として定めています。日本においても毎年テーマを設定し、禁煙イベントの開催等が行われています。

今年のテーマは、「2020年、受動喫煙のない社会を目指して～たばこの煙から子ども達をまもろう～」です。

5月31日から6月6日までの1週間を禁煙週間として定めています。この機会に、あなたもタバコと健康について考えてみま

2017年度健康管理室だより

生活習慣病の予防対策

健康診断受診後、各地区の事業場では産業医と保健職が中心となり、治療が必要な社員には積極的に医療機関の受診を働きかけています。二次検査受診の際には、特別有給休暇のヘルスケア休暇を利用できます。

また、生活習慣病を予防するために、継続的な保健指導と年間を通じた情報発信を全社的にを行い、社員の健康意識向上を推進しています。

メンタルヘルスケア対策

イトーキでは、2006年からメンタルヘルス対策に取り組んでいます。

若手社員研修や、新任管理職研修、各事業場の特性に合わせた研修を実施しています。一般階層向けには自らのストレスへの対処を知るセルフケアを、管理職向けには安全配慮義務や傾聴を中心としたラインケアなどを学べる内容にしています。

また、全国各拠点を巡回し、産業カウンセラーによる社内カウンセリングを実施。休業前から復職後までの継続的な支援を実施することで、メンタルヘルス不調の早期発見や再発防止に努め、継続就業のサポートをしています。

2016年度のストレスチェック制度導入により、社員自身のストレスへの気づきを促すとともに職場環境の改善につなげ、メンタルヘルス不調の一次予防（未然防止）に取り組んでいます。

感染症予防対策

過去の新型インフルエンザの流行拡大などを受け、イトーキでは、社員の健康維持と事業継続を含むリスク管理の観点から感染症予防対策に力を入れています。

社内広報や全社安全衛生委員会などを通じて、積極的に情報提供を行う、健康保険組合の補助金を利用し予防接種を社内施設で実施するなど、インフルエンザの罹患予防にも取り組んでいます。一方、罹患者が出た際は、安全衛生管理室への報告により、集団感染拡大防止に努めています。数年にわたるこうした継続的な取り組みは、確実にインフルエンザ罹患者の抑制につながっています。

「人が主役の環境づくり」を支える安全衛生活動

労働上の安全確保は、企業の社会的責任の中でも特に重要な使命です。イトーキは、安全を最優先する企業体質の構築と、災害の不安なく働くことのできる安心安全で快適な職場環境の整備に取り組んでいます。

労働災害に関するデータ（2017年度／生産部門）

- － 休業災害件数 0件
- － 不休業災害件数 6件
- － 度数率 0.00
- － 強度率 0.00

※ 度数率:

100万延べ実労働時間当たりの労働災害による

※ 強度率:

1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数

	2015年	2016年	2017年
休業災害	2件	1件	0件
不休業災害	2件	5件	6件
度数率	0.00	1.38	0.00
強度率	0.00	0.03	0.00

休業災害：休業1日目よりカウント

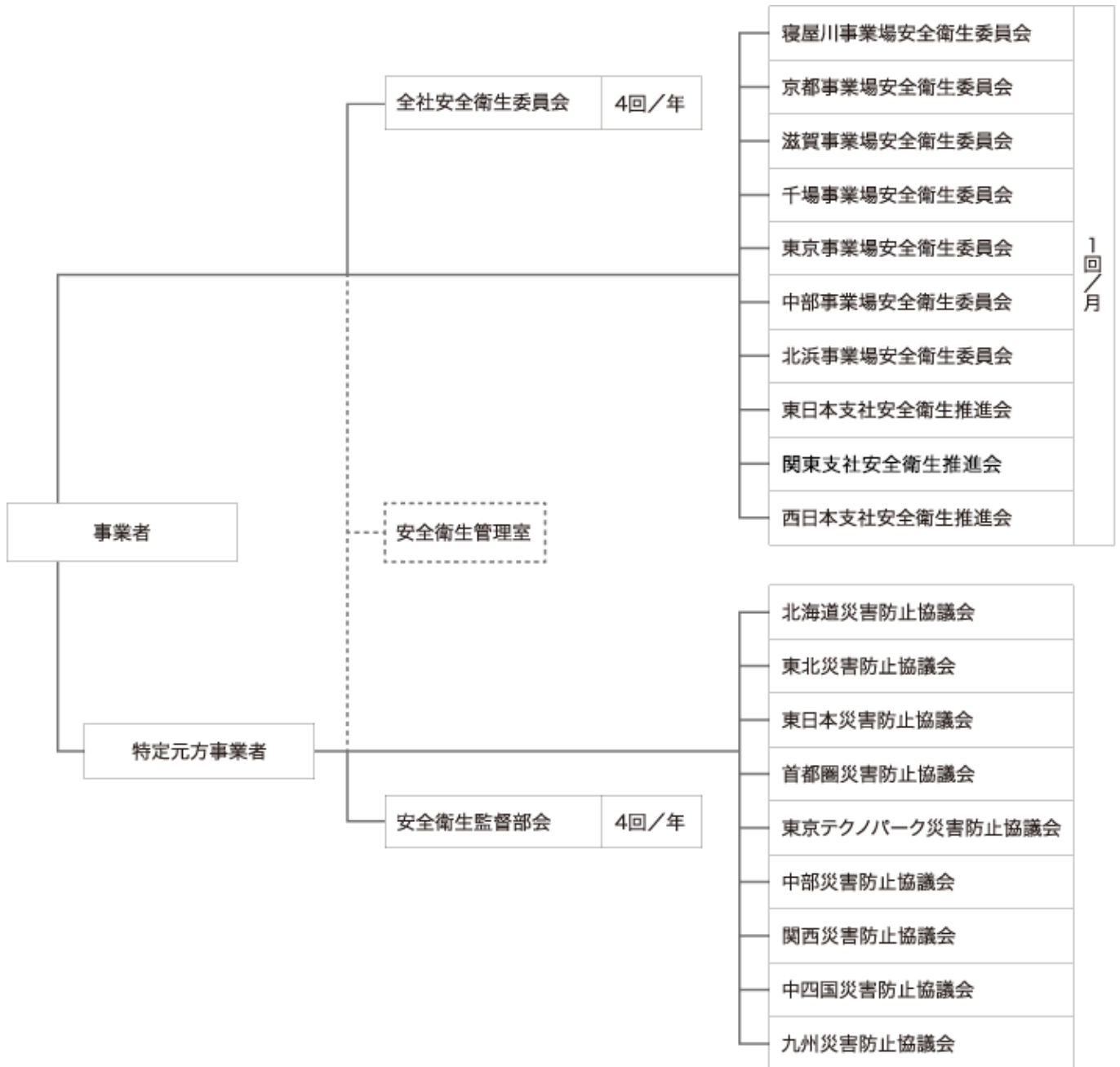
－安全・安心な環境づくり

人が主役の環境づくりを提唱するイトーキは、社員が安全で安心して働ける職場環境を構築するとともに、健康の保持と増進に努めています。安全は企業活動の基本条件であることを全員が認識し、労働災害の防止を図ることを目的に安全衛生活動を積極的に推進しています。毎年、労働災害ゼロを目標に、全社安全衛生委員会、事業場ごとの安全衛生活動、協力会社様との災害防止協議会、安全大会の開催、グループ会社を含めた安全監査の実施など多彩な活動を展開しています。



東京地区安全大会
(2017年6月13日開催)

イトーキ安全衛生管理体制（全社安全衛生委員会に労働組合代表も参加）



－ 防災訓練の実施

イトーキの東京オフィスは、複数のオフィスビルに分かれており、災害時、各オフィス間の連絡がリスク管理上の課題となっていたため、入船・京橋地区各ビル間の連絡を補完する機能として簡易無線を導入しています。また、安否確認訓練を定期的に行っており、業務時間外や休日の災害発生を想定し、休日や時間外に実施するなど、さまざまな状況に対応できるようにしています。

2017年10月には、東京地区の自衛消防訓練を実施し、消火活動や地震・強風大雨など本番さながらの体験学習を行いました。

健全で円滑な労使関係の構築

イトーキは、企業としての将来ビジョンや重要課題をめぐって徹底した議論ができる健全な労使関係が、働きがいのある会社をつくる上で不可欠だと考えています。2017年度は、この理念に基づき労使協議会を10回、地区・事業所ごとの地区労使協議会を24回開催し、オープンに情報や課題認識を共有するとともに、率直かつ建設的に解決策を模索しました。

また、イトーキにおける労使関係は、幅広く多岐にわたり連携・協力を行っていくことが特徴の一つとなっています。社長と組合員が直接意見を交わす会合「未来集会」は2017年度で第3回を数えました。今回は全国7つの支部がそれぞれ議論テーマや参加対象者を選定し、社長とのディスカッションに臨みました。参加者にも非常に好評で、2018年度も継続して実施する予定です。

また、一昨年より参画した大阪府の森林保全制度（アドプトフォレスト制度）を継続し、府内に開設した1.9haの「イトーキの森」を間伐するなど、会社と労働組合が協力して森林保全活動を進めています。

「未来集会」を通じた経営トップとの交流

2017年9月から11月にかけて、社長と全国の組合員による意見交換会「未来集会」を開催しました。3年目の開催となる2017年度では議論テーマや参加者を全国7つの支部がそれぞれ選定し、参加者は社長とイトーキの未来について熱い意見交換を行いました。結果として参加者総数が過去最高となる120名を記録するなど大変な盛り上がりを見せました。

未来集会終了後の参加者の声としては「社長と直接話せてよかった・楽しかった・新鮮だった」「職場環境の不満・改善について議論できて良かった」「もっと時間が欲しかった・もっと議論がしたかった」など、参加者の未来集会に対する前向きな意見が多く見られました。

会社、労働組合ともに今後もこの取り組みを継続していきたいと考え、第4回となる2018年度ではさらに企画内容をブラッシュアップしてより良い未来集会を目指していきます。



「未来集会」の様子

労働組合の活動

イトーキ労働組合は、一般職層（管理職以外）の3等級までを構成員の対象とし、職種・部門の枠を越えて全国で活動を展開しています。存在意義に「組合員の生活の安定と向上」を掲げた「イトーキ労働組合宣言」を策定し、組合員のための活動を日々継続しています。

－イトーキ労働組合宣言

存在意義

組合員の生活の安定と向上

労働組合が目指す組合員の姿

- 一、 組合員が、「安心」「安全」に働くこと
- 一、 組合員が、互いに「共感」し合うこと
- 一、 組合員が、互いに「尊重」し合い「誇り」を持つこと
- 一、 組合員が、「自立」し「自己を実現」していくこと

組合組織率（2017年12月時点）

70.0%

－組合員主導による活力あふれる職場づくり

イトーキ労働組合は、目指す組合員の姿を「安心・安全」、「共感」、「尊重・誇り」、「自立・自己実現」の4段階に位置付けており、「安心・安全」に係わる賃金・労働時間・人事制度などの労働条件の整備・改善を活動全般の根幹としていますが、それ以外にも幅広い活動を行っています。

1. 「共感」に関する取り組み

各地の特性に合わせたさまざまな支部活動（イベント）、社内だけでなく社外の他労組の組合員との交流・情報交換ができるコミュニケーションイベントやグループ会社との交流、「労働組合アンケート」や「イトーキ健康白書」などを通じた情報収集・発信などを行っています。

2. 「尊重・誇り」に関する取り組み

前述の「イトーキの森」、「中央区の森間伐体験ツアー」などの社会貢献活動を通じ、社会・地域への参画意識を高める「社会との価値共創」を行っています。

3. 「自立・自己実現」に関する取り組み

会社の教育プログラムだけでは業務に直結する教育・研修だけに留まりますが、労働組合だからこそできる組合員の自立・自己実現につながる教育支援を行い、お互いに学び合う機会の提供を通じて、専門性が高く主体的に考え行動できる人材の育成を目指します。

上記のいずれの活動・取り組みは、組合員の「自分たちが働く職場環境を自分たちで良くしていきたい」という強い思いが起点となり生み出されています。



森林保全活動の様子



コミュニケーションイベントの様子

お取引先とともに

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変革するための17の目標



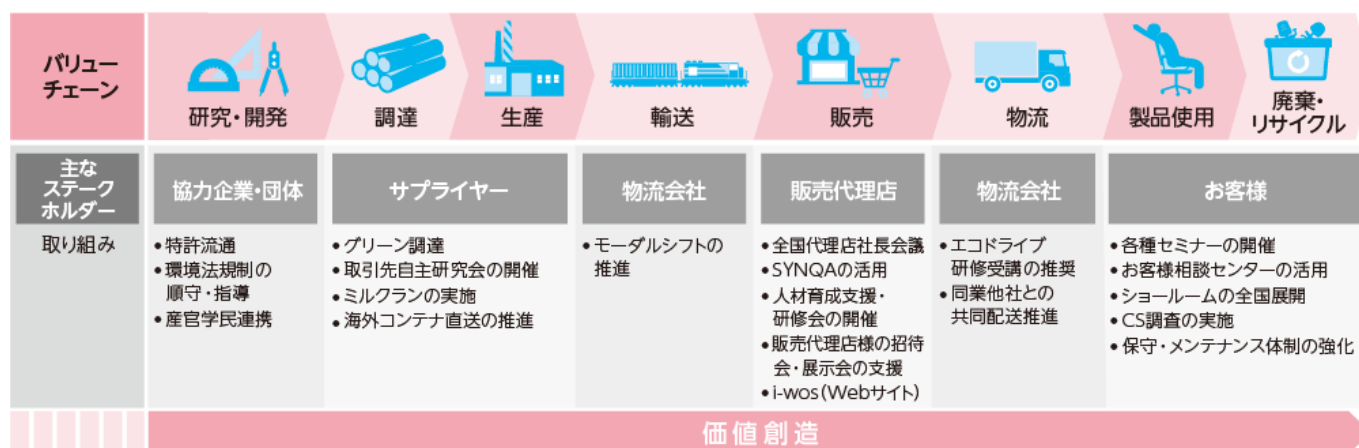
価値共創のパートナーとともに

イトーキは、販売代理店をはじめとするお取引先の皆様を、お客様に価値を届けるための重要なパートナーとして捉え、協力体制を育てています。

イトーキのバリューチェーン

イトーキは、研究・開発から調達、生産、廃棄までのバリューチェーンにおいて、各ステークホルダーとの取り組みを通じて、社会に役立つ価値を創造していきます。

バリューチェーン図



販売代理店との協力体制

－「全国代理店社長会議」の開催

全国代理店様との強固な結束する場、また共に飛躍することを決起する場として、年に1度「全国代理店社長会議」を開催しています。

－招待会・展示会を支援

代理店様が独自に開催する招待会や展示会を支援しています。その際、イトーキ東京イノベーションセンターSYNQAをお役立ていただいています。

人材育成を支援する研修会

－人材育成の支援と情報共有

代理店社員の人材育成支援を目的とし、各種研修会（IDFカレッジ※）をSYNQAで実施しています。また、お客様のお問い合わせなどにタイムリーに対応できるよう、代理店様専用のWebサイト「i-WOS」を開設しています。

※ IDFとは、ITOKI DRIVING FORCE の略です。イトーキの原動力と訳し、代理店網の総称として使用しています。



2017年度IDFカレッジの様子

サプライチェーンにおける環境保全の推進

目的・考え方

イトーキグループでは、サプライチェーン全体を通して、環境負荷の低い資材や部品を調達するなどのグリーン調達・購入を推進しています。

サプライヤーの環境活動を推進するため、調達先選定の指針を示すことを目的として、2001年に独自の「グリーン調達基準」を制定し、2002年より基準を満たした取引先（調達先、仕入先）に対し、資材、商品調達および輸送委託を優先的に行うとともに、グリーン調達率100%を目指し、さらなる向上を図っています。

また、イトーキが取り組んでいる重点6分野（安全・環境・品質・生産・原価・人材育成）の改善活動の取り組みを、グループ会社にとどまらずサプライヤーにも拡大するなど、サプライチェーン全体を通じた地球環境の保全を推進しています。

主な取り組みと成果

－ 持続可能な木材の調達を推進

イトーキグループは、家具などの製品の生産を目的として調達する木材が、その生産地である森林や、森林を生活の基盤とする地域社会に負の影響を及ぼす恐れがあるという困難な現実と向き合い、持続可能な木材の調達を推進しています。その一環として定めている「イトーキグループ木材調達基準」では、生物多様性への配慮とともに、「違法に伐採・生産・取引された木材」や「労働者の生活環境に悪影響を与えている木材」の不使用を明記しています。特に、合法性の確保については、JOIFA（日本オフィス家具協会）の「合法性・持続可能性の証明に係る事業者認定」を取得し、合法性、持続可能性が証明された木材、木材製品の使用・販売を推進しています。

また、サプライヤー様のご協力を得ながら原産国まで遡った木材の合法確認を進めています。

より詳しくは、[こちら](#)をご参照ください。

－ 取引先と協力してグリーン調達比率を向上

グリーン調達基準の運用と取引先の認定

イトーキグループの製品は、多くの仕入先様と部品の調達先様との関連において生産しています。イトーキグループが環境に配慮した製品を市場に提供するためには、自社での環境保全活動に加え、仕入先および調達先様と一体となった「グリーン調達」の活動が必要です。

イトーキグループは、「グリーン調達基準」を設け、仕入先様と部品の調達先様とパートナーシップを結び、生産、流通、廃棄・リサイクルまでライフサイクル全体の環境負荷の少ない製品づくり、生産を共に行っています。

取引先の選定・評価基準

1. ISO14001取得によるEMSを構築していること。
2. ISO14001を取得予定であり、外部審査受審の日程計画があること。
3. KES（京都・環境マネジメントシステム・スタンダード）のステップ1またはステップ2の認証取得、またはKES等に準じた他の認証機関からの認証取得による環境マネジメントシステムを構築していること。
4. すでに他の取引先等の指導により独自の環境管理システムを実施しており、それがイトーキグループの基準に合致していると認められること。
5. 上記1. 2. 3. 4. に該当しない場合はイトーキのグリーン調達を取得すること。

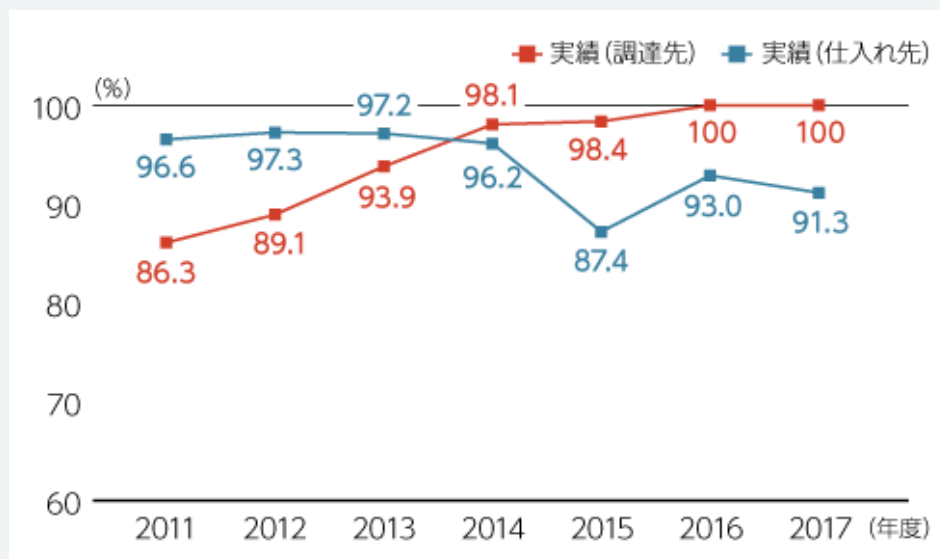


グリーン調達認定先への監査

グリーン調達率

調達先	仕入先
100%	91.3%

グリーン調達率推移表



※ グリーン調達率は、主要継続取引先（調達先および仕入先）を、それぞれグリーン調達対象企業に設定し、設定企業からの総納入金額および総仕入金額を基準に設定しています。なおイトーキでは、「調達先」は自社工場への材料や部材の購買先を、「仕入先」は完成品（製品）の購買先を指します。

サプライヤーへの支援と一体的な改善活動

イトーキは環境に配慮した原料・部品・製品を調達するだけでなく、イトーキが自社で取り組んでいる重点6分野（安全・環境・品質・生産・原価・人材育成）の管理ボード・改善ボードを使った改善活動の導入について、グループ会社はもとよりサプライヤー（調達先および仕入先、計12社）にも支援を行っています。2013年度からはサプライヤー相互の関係強化、および原価を中心に重点6分野での人材育成を狙いとした「取引先自主研究会」を発足させ、イトーキとともにチーム一体となった改善活動にも取り組んでいます

（2015年度は6社、2016・2017年度は9社を対象に活動を実施）。イトーキはこれらの活動を通して、サプライチェーン全体で環境を含めた重点6分野をスパイラルアップし、調達における全体最適を目指しています。

人が主役の環境づくりを提唱するイトーキは、社員が安全で安心して働ける職場環境を構築するとともに、協力会社様との連携のもと、全国9地区の災害防止協議会を通じて多彩な安全衛生活動を展開しています。首都圏を中心に毎月定例会を開催し、時節に即したタイムリーな講義や安全大会の開催など、労働災害の発生防止を目指して、「チームイトーキ」としての安全強化に取り組んでいます。



東京地区安全大会の様子

設計者向けワークプレイス設計セミナーの開催

働き方改革のムーブメントの高まりとともに、従来の手法とは異なる新しいオフィスの設計手法が求められています。イトーキではオフィスの設計に携わる設計者向けに「ワークプレイス設計セミナー」を開催。これからの新しいワークスタイルや、オフィス設計の最新手法の紹介など、5つのテーマでセミナーを構成し、取引先である設計事務所、ゼネコン設計部などから多数の方々にご参加いただきました。



設計セミナー

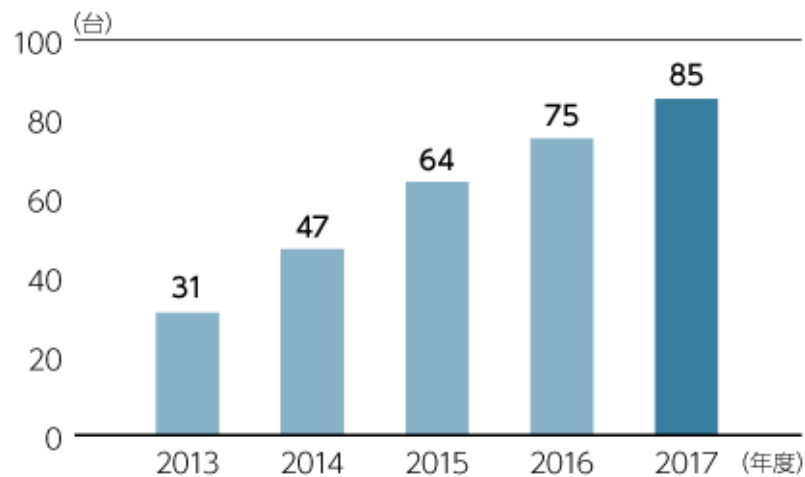


設計セミナーチラシ

低燃費・低排出ガス車の導入

イトーキでは、社用車の更新時に低公害車への切り替えを継続的に進めてきましたが、2016年度に低公害車率が100%になったため、2017年度からは社用車の更新時にハイブリッド車への切り替えを推進するといった、よりレベルアップした目標に取り組んでおります。2018年度は46台の低公害車が更新時期を迎えるため、積極的にハイブリッド車への切り替えを推進し、CO₂排出量の削減に取り組んでいきます。

ハイブリッド車台数



社内購入品のグリーン購入を推進

イトーキは、「グリーン購入管理規程」に基づき、環境への負荷ができるだけ少ないものを優先的に購入する「グリーン購入」を推進しています。オフィスの事務用品、情報機器等の購入やリース時には、グリーン購入法適合品やエコマーク認定品を選定しています。また機器類では国際エネルギースタープログラム適合品、乗用車ではハイブリッド車の導入など、環境に配慮した環境ラベル品の購入に努めています。

地域社会とともに



イトーキは、「環境」「社会」「ガバナンス」と「地域」「教育」を主な切り口としながら、人と地球が「イキイキ」とする持続可能な社会の実現に向けて、さまざまな活動に取り組んでいます。

ユニバーサルデザイン・環境保全の普及への取り組み

イトーキでは、ビジョンステートメントとして「人も生き生き、地球も生き生き」を掲げ、生き生きとする美しい地球と、そこで生き生きと活動する人々が、互いに作用しながら織り成していく、躍動感ある未来を求めて企業活動を行っています。その代表的な取り組みが、ユニバーサルデザインと環境保全活動の普及です。

－ 「こどもエコクラブ全国フェスティバル2017」への参加

イトーキは2017年3月、早稲田大学西早稲田キャンパスで開催された公益財団法人日本環境協会主催「こどもエコクラブ全国フェスティバル2017」に「こどもエコクラブパートナー」として参加しました。

こどもエコクラブ事業は、環境省の事業として1995年から始まり、地方自治体や企業などの協力を得て、子どもたちが地域で主体的に行う環境活動・学習を支援しています。今までに延べ220万人以上の子どもたちが登録し、環境活動を通じて相互の交流を深めました。イトーキは2014年からこどもエコクラブの活動に賛同し、パートナーとしてこの活動を応援しています。

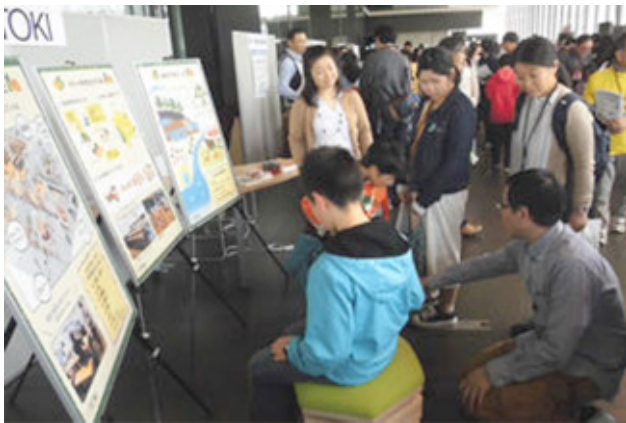
当日は、クラブ、関係者を含む総勢619人が参加しました。イトーキ展示ブースでは、子どもたちにEconifaの環境に配慮した取り組みやクルビスを紹介。クルビスに座って感嘆する声や、Econifaパネルの説明を熱心に聞く皆さんの活気で溢れました。

ノベルティの「ユーデコちゃんマルチバンド」も、子どもたちだけでなく保護者からも好評で、「オリジナルキャラクターがあるなんてすごい!」「可愛い」と嬉しい声も頂きました。

[Econifaについてはこちら](#)

[クルビスについてはこちら](#)

[こどもエコクラブウェブサイト](#)



イトーキ展示ブースの様子



ノベルティの「ユーデコちゃんマルチバンド」

－ 「子どもとためす環境まつり」に参加

イトーキは2017年9月、東京都中央区立有馬小学校で開催された、第14回「子どもとためす環境まつり」に参加しました。「子どもとためす環境まつり」とは、中央区環境保全ネットワーク主催の、子どもから大人まで誰もが楽しみながら環境について体験学習ができるイベントです。14回目の今回は、28団体が出展しました。イトーキは昨年に引き続き2回目の参加となります。

お子様やご家族に、森林保全には間伐が重要であることを学んでいただいた後、樹の紙で作った「折り樹」で、ペンダントヘッドやネクタイ、腕時計を作るブースを出展し、計60名の方々にご参加いただきました。

折り樹の匂いを嗅いで「本当に木の匂いがする！」と驚く子どもたちや、お子さんより興奮してアクセサリー作りに熱中する親御さんもいらして終日賑わいました。

今後もイトーキは、子どもから大人まで誰もが楽しみながら環境について体験学習できる場を積極的に提供していきます。



折り樹製作に没頭する子ども達



「折り樹」で作ったペンダントヘッド、腕時計、ネクタイ

－ 関連団体への参加と講演を実施

詳しくは[こちら](#)をご参照ください。

－ 東京大学産学ネットワーク「ジェロントロジー」への参加

産学官連携の活動は、多様な長寿社会の生活とニーズに対する理解を深め、日本社会の急速な高齢化による社会システムや生活環境の変化に対応する方策を見出すことを目的に、安心して活力ある長寿社会実現に向け、企業・団体のネットワークによるイノベーションと新産業の創出を目指し、高齢社会全般にかかわる諸課題を研究しています。イトーキは、2011年度からこの活動に参加し、各分野のワークショップや各地で開催される「高齢者の集い」「産学官民連携のまちづくり」「QOLを高める居場所と地域コミュニティ」「新しい就労モデルの考察」「健康」「生活を支援するロボテックス」などにかかわりながら、超高齢社会に求められるユニバーサルデザイン、ユーザーオリエンテッドデザインなど、未来に向けた新しい価値創造・共創活動に取り組んでいます。

※ ジェロントロジー（老年学、加齢学）とは、高齢者や高齢社会の諸問題を解決するために、医学、看護学、理学、工学、法学、経済学、社会学、倫理学、教育学などの幅広い領域を包含し多面的、総合的に研究する学際的学問です。



地域包括のしくみを促進する地域のコミュニティづくり



東北地域の健康コミュニティワークショップ



高齢者の集い



新たなキャリアを活かしたサードワーク・サードプレイスでの就労モデルの考察

産学官民連携によるまちづくりをテーマにしたプロジェクト・ワークショップ



各プロジェクトの研究活動報やフィールドでの地域モデルのリサーチ活動

－ 「高齢社会共創センター」 への参画

人生100年時代という大衆長寿時代に進む中で、健康や生きがい・働きがいなど生活者のニーズも多様化しつつあります。また、多くの地域で高齢化社会の課題について検討が求められ、「知」を循環させる社会システムが注目されています。

その1つである「リビングラボ」は、今、世界的に広がっている地域住民と企業・大学・行政の産学官民の共創連携活動です。日本の仕組みにあった共創サイクルのオープンイノベーションの場において、この共創活動は生活者を主役として、サービスやものづくりを共創しながら地域課題を解決してゆくもので、新しいライフスタイル・新しい働き方・新しい楽しみ方・新しい健康づくり・新しい地域参加と地域産業活性化などと複合的な視点・テーマをこの2年間は3つの方向性で進められる計画です。

- － 住民課題に基づく・・・「長寿社会にふさわしいワークスタイルと住宅・地域環境の開発」
- － 自治体課題に基づく・・・「IoTを活用した観光の複線化とシニア活躍事業の開発」
- － 企業課題に基づく・・・「新たな長寿社会向け商品サービス開発（複数）」

イトーキはこの鎌倉リビングラボ活動に参画し、各地域や団体の方々と超高齢社会における新しい働き方や、サービス提供の可能性をこの共創で創っていきます。



高齢社会共創センターがめざす活動



地域での健康や産学官民連携のシンポジウム、ワークショップ活動風景



地域住民とのリビングラボによる共創活動の風景

－あるべき未来をつくるCSW事業への取り組み

イトーキは2016年7月、「人類が地球に生き残るため」をテーマに、新たな価値とモノの創造とさまざまな社会貢献活動を行う、株式会社リバースプロジェクト（本社：東京都港区、代表取締役：伊勢谷友介）との共同事業として、「CSW事業」を始動しました。

CSW（Corporate Social Will）とは、あるべき未来をつくるため、新規事業を生み出すオープンイノベーションの流れに社会的価値の創出を求め、各企業が目指すべきより大きな理念・志（Will）を共有（Share）し、互いの強みを社会（Social）のための価値に変革していく概念です。そのために、まず個々の志（Will）の発見からスタートする「人財育成」に取組み、同時にそのような志（Will）を基に考えた未来を実現するため、企業・団体が連携し、社会の未来をつくる事業の創出を目指して活動しています。

2017年度は企業や大学生に対する人財育成プログラムを展開。また離島の地域産物の6次産業化に向け、地域住民や企業と連携し、商品開発に取り組みました。

地域への貢献

－やまなし水源地ブランドへの取り組み

イトーキは、神奈川県など都市部の水源地であり、豊かな森林資源を有している山梨県早川町、丹波山村と地元の民間団体とともに、「やまなし水源地ブランド」を推進する取り組みに参画しています。水源林の保全のため、木材や地元の資源を活用した魅力ある商品の開発や地域活性化につながるイベントの開催、告知活動などに取り組んでいます。



やまなし水源地ブランド「contorno」

▶ [関連リンク](#)

－特許流通への取り組み

イトーキは、2015年4月より、特許を取得していながらも有効に活用できていない技術を、日本各地の事業者様（主に中小規模）に実施許諾し、その技術を新分野での商品開発や事業創出に役立てていただく取り組みを進めています。

ライセンスの対象としているのは、研究開発を行ったものの製品化されていない技術や、過去に商品に採用していた技術を中心とした、他業種でも採用が可能だと思われる汎用性の高いものです。

2015年から現在（2018年3月）までの間に、30を超える行政機関・自治体・地域金融機関と連携し、各地域の知的財産交流で、現地の企業様に特許技術を紹介しています。その成果として、2016年には、神奈川県川崎市、長野県岡谷市、2017年には、宮崎県延岡市、愛知県瀬戸市、そして2018年には、愛知県豊川市、静岡県浜松市と全国各地の企業様に技術ライセンスの提供を行っており、現在、各社においてイトーキの技術を活用した製品開発が進んでいます。

開放特許として流通させている特許シーズも年々増加し、取り組みの当初は10件ほどでしたが、今では約50件もの特許を開放しています。

また、2017年度より大学とも連携し、特許を活用したビジネスアイデアを学生様から募集。それを地域の企業様が事業化する取り組みも進めています。

今後も、各地の企業様の新事業創出・新製品開発に役立つ特許技術を開放し、ライセンスの提供を行うことで、地方経済の活性化に寄与していきます。

WIN-WIN-WINの関係づくり



ライセンス契約を結んだ各社における技術活用

ライセンス先の各社について

	イトーキからライセンスを受けた特許技術	経緯	特許技術を活用した商品開発
高橋建設株式会社 (神奈川県川崎市)	「パネル体の防音技術」 (特許番号：3684961号) 壁面などに使われる鋼板製パネルの防音性を高める技術。オフィス向けパーティション（間仕切り）と天井や床などの接合部分において、シール材を施工してパネルの表面とパネルの裏面の固有振動数を異ならせるようにすることで共鳴振動を減少させ、音を伝わりにくくする。	川崎市、川崎産業振興財団、川崎信用金庫が開催の知的財産交流会にて面談	「パネル体の防音技術」でのスチールパーティションの不燃性の性質を利用した防音ボックスの開発

	イトーキからライセンスを受けた特許技術	経緯	特許技術を活用した商品開発
株式会社 ダイワテック (長野県岡谷市)	「H形鋼の交差連結構造」 (特許番号：第4730015号) 大型の書架などで使用する鋼製部材の連結を低コスト、かつ簡単な構造で実現する方法。H形鋼の下部に突設した連結部材により、垂直方向からのH形鋼を嵌合せボルト留めする構造となっている。	岡谷市が開催した知的財産交流会にて面談	「H形鋼の交差連結構造」を活用して天井を上から吊るすことで、大型化しても天井がたわまないアルミ製のコンポールの開発
有限会社 花菱精板工業 (宮崎県延岡市)	「起立補助椅子」 (出願番号：特願2015-089351号) 起立時に、座が上昇し切ると、ばねユニットが付勢力が低下する位置に自動で移動する。これにより、起立時・着座時のサポート力を自動的に変更できるため、スイッチや電気などが必要ない。	宮崎県が開催した知的財産交流会にて面談	自社での板金の加工のノウハウを活かして「起立補助椅子」のメカを開発し、特許技術を付加価値とした起立補助椅子を開発
有限会社 大塚製作所 (愛知県名古屋市)	「起立補助椅子」 (出願番号：特願2015-089350号) 座および上部装置が基準姿勢から離着席姿勢に旋回するのにつれて、上昇および前傾方向に付勢され、身体を旋回させる動作と立ち上がる動作を同時にサポートすることができる。	瀬戸信用金庫が開催した知的財産セミナーにて面談	自社の福祉機器の製造ノウハウを活かして「起立補助椅子」のメカを開発し、特許技術を付加価値とした起立補助椅子を開発
株式会社 フクダサインボード (静岡県浜松市)	「ハンガーを利用した非接触給電」 (出願番号：特許第3708911号) ハンガーを、ハンガーバーに吊り下げ、ハンガーバー内の給電線に電流を流すと、磁束の変化によりハンガー内のコイルに誘導電流が生じ、その電力がハンガーに設けた電気的負荷（電灯、消臭、温熱、通信などの電気装置）に非接触で供給される。引っ掛けによる非接触給電。コネクタ接続や充電が不要なので、自由度が高く、かつ環境に左右されない給電が可能。	静岡県産業振興財団、磐田信用金庫が開催した知的財産セミナーにて面談	「ハンガーを利用した非接触給電」を電子看板への給電の方法に活用し、雨などにも対応可能な屋外看板を開発
株式会社瀬川鉄工所 (愛知県豊川市)	「起立補助椅子」 (出願番号：特願2015-089351号) 起立時に、座が上昇し切ると、ばねユニットが付勢力が低下する位置に自動で移動する。これにより、起立時・着座時のサポート力を自動的に変更できるため、スイッチや電気などが必要ない。	豊川信用金庫が開催した知的財産交流会にて面談	自社での板金の加工のノウハウを活かして「起立補助椅子」のメカを開発し、特許技術を付加価値とした起立補助椅子を開発。椅子部分については同じく豊川市のメーカーと共同で商品開発を予定。

教育への貢献

－ 地域の教育プログラムへの協力

学外実習生の受け入れ

関東工場では、地元の高等専門学校生徒を、学外実習生として継続的に受け入れています。これは、同校が技術者育成に係る専門教育の一環として、夏季休業中に企業などの指導者の下に生徒を派遣するもので、製造現場での設備改善を経験する機会として役立てていただいています。また、2011年からは地元の高校生の受け入れも開始しました。今後、受け入れ校数も増加していく見込みです。

工場見学

各拠点の工場では、地元の小学生をはじめとするたくさんの方々に、工場に見学に来ていただき、製造現場や働いている社員の様子とともに、工場におけるさまざまな工夫についても見ていただいています。今後もたくさんの方々にご見学頂けるように、活動を続けていきます。



関東工場の大学生の工場見学の様子

－ 「かわさきサイエンスチャレンジ」で環境教育を実施

イトーキは、かながわサイエンスパーク（KSP）で開催された「第14回かわさきサイエンスチャレンジ」に参加しました。「森林資源を活用しながら森と水を保全する取り組み」「間伐の重要性」についての説明を行い、参加者の皆様には丸太切りの間伐体験をしていただきました。小学校低学年のお子様は保護者と一緒に、高学年のお子様は保護者が見守る中、丸太切りに挑戦しました。また、切った木の重さを当てるゲームや、木を使用したコースター作りなども行いました。なお、今回この丸太切りでは「イトーキの森」で実際に間伐した木を使用しました。



第14回かわさきサイエンスチャレンジの様子

環境保全・美化への貢献

－ 森林保全作業に参加

東京本社のある東京都中央区は、東京都西多摩郡檜原村にある「中央区の森」で、毎年、間伐、枝打ち、下草刈りなど森林保全作業を行う機会を提供しています。イトーキでは、2017年11月27日に従業員38名が参加して「中央区の森」への間伐ツアーを実施し、スギ・ヒノキ等の間伐作業と丸太の運び出しを行いました。

また、イトーキは2015年度より大阪府アドプトフォレスト制度にも参画しています。詳しくは、[生物多様性の保全・維持](#)をご参照ください。



社員による間伐ツアー

－ステナイBOOK活動に参加

「ステナイBOOK」は、NPO法人シャプラニール（市民による海外協力の会）とブックオフコーポレーション株式会社が実施する、不要な本やCDなどを、ストリートチルドレンや南アジアの人々の生活向上のための支援活動に役立てる活動です。イトーキでは2009年12月から、企業としてこの活動に継続的に参加しており、各支社・支店や入居ビル等の単位で取りまとめ、定期的を送付しています。



－地域の環境をもっときれいに豊かに

イトーキグループでは、全国にある工場や物流センター内の緑化を行っています。また、これらの施設やオフィス周辺地域の清掃など、地域の一員としての美化活動にも社員が参加しています。



2017年淀川クリーン作戦参加

環境



環境マネジメント



目的・考え方

イトーキグループは、持続可能な循環型社会の実現のために「人も活き活き、地球も生き生き」をビジョンステートメントとし、地球環境の保全を本来業務の一環と位置付けています。すべての事業領域において地球環境の保全を進めるため、環境活動の指針となる「イトーキ環境方針」と具体的な「行動指針」を定め、環境マネジメントシステムを運用し、継続的改善に努めています。

主な取り組みと成果

グループ環境経営体制

－イトーキグループ全体で環境経営体制を構築

すべてのグループ会社において同じレベルの環境活動を推進していくため、グループ環境経営体制の構築を進めています。全ての連結子会社において、環境マネジメントシステム（EMS）を構築。グループ全体の環境マネジメントサイクル（大きいPDCA）と、サイト・事業ごとの環境マネジメントサイクル（個別のPDCA）を連動させ、全社員が参加する環境活動を推進しています。

また、各サイト・事業の環境マネジメントシステムは、全社監査で全社方針および全社目的目標が各本部に展開され、適合しているかチェックするとともに、本部内監査で各サイト・事業の環境活動の進捗確認や課題に対する改善の機会を特定し、環境活動の向上に役立てています。



環境マネジメントサイクル

－情報システムを活用した環境経営水準の向上

イトーキグループでは、環境経営の水準を高めるために、情報システムを多角的に活用しています。その中核である環境パフォーマンス管理システム「エコパ」は、全社環境会議への報告、行政への報告、お客様への情報提供、環境の目的・目標と環境方針の策定、改善活動を実施している部門へのフィードバックなどを支援するものです。

また、製品のSDS情報やVOC含有情報を迅速で正確にご提供するための製品含有化学物質管理システム「ケミ・サーチ」や、産業廃棄物の行き先を管理し適切な処理を可能にする「電子マニフェスト」も運用しています。

ISO14001 統合認証

イトーキは、1999年11月に取得し、2005年6月の製販統合に伴い、同年11月に全社でISO14001統合認証取得しました。これにより、製造から販売まで一貫した環境マネジメントシステムのもとでの取組みが可能となりました。認証取得後もイトーキグループ一体となった、環境保全活動の推進や環境コンプライアンスを遵守のために統合認証をグループ会社に拡大し、環境マネジメントシステムの継続的な改善を推進しています。

イトーキグループにおけるEMS構築・ISO14001取得状況

EMS構築社数	社内ISO14001取得社数
13社	11社

ISO14001取得子会社

- 統合認証取得：（株）イトーキエンジニアリングサービス、（株）イトーキシェアードバリュー、三幸ファシリティーズ（株）、（株）シマソービ、（株）イトーキ北海道、（株）エフエムスタッフ、（株）イトーキマーケットスペース、（株）イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業（株）、伊藤喜オールスチール（株）、富士リビング工業（株）
- 単独認証取得：（株）ダルトン、諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.

環境方針

イトーキグループは、あらゆる環境活動の指針となる「イトーキ環境方針」と具体的な「行動指針」を定め、環境保全活動に取り組んでいます。この「イトーキ環境方針」と「行動指針」は、イトーキグループ全体（イトーキおよび国内外にある21のグループ会社）で共有しています。

イトーキ環境方針

イトーキグループは、地球環境問題が生き生きと持続する美しい地球と生き生き活動する人びとが暮らす自然豊かな社会を未来に引き継ぐための最重要課題であると認識し、事業活動の全ての領域で限りある資源の有効活用と生物多様性の保全及び地球環境への負荷の低減を図り持続可能な社会の実現に貢献していきます。

行動指針

1. 地球環境と人に配慮した製品・サービスおよび空間デザインを提供します。製品開発においては、「Ud&Eco style（ユーデコスタイル）」を基軸としたものづくりによる製品の「Eco（エコ）・プロダクト」化を推進します。
2. 日常の業務に環境活動を取り込み、地球環境の保全と汚染の予防に努めます。
 1. 省資源、省エネルギーおよびリサイクルの促進
 2. 有害物質の管理の徹底と使用量の最小化
 3. 地球温暖化ガス（CO₂）および環境汚染物質の管理による放出量の最小化
 4. グリーン調達、グリーン購入の促進
 5. 地球環境負荷の低減に資する技術の研究・開発
 6. 生物多様性の保全
3. 環境関連法規制等、その他当社が同意する規制・協定等を順守します。更に自ら環境基準を定め、これを順守します。
4. 要員一人ひとりに環境方針を周知させるとともに、計画的な教育・訓練を通じて環境意識の向上を図り、業務に反映できるよう人材を育成します。
5. 環境マネジメントシステムの継続的改善を図ります。

環境中期計画

マテリアリティ視点で環境活動を展開

イトーキグループは「人も生き生き、地球も生き生き」する持続可能な社会に貢献することを念頭に、環境中期計画を策定しています。

2018年の環境目標は、事業プロセスとライフサイクル思考を取り入れたリスクと機会の観点から、イトーキグループにおける環境のマテリアリティ分析を基に、より事業と一体化したものになりました。特に、環境活動をイトーキグループだけでなく、サプライヤー様に拡大した活動にしています。

また、2019年以降の目標はビジョンステートメントに基づいて策定した「イトーキのCSR方針」を受けて特定したマテリアリティのひとつである環境経営において2030年のイトーキ環境経営のありたい姿として、低炭素社会、生物多様性の保全、資源循環の項目で「チャレンジ2030」として中長期目標を設定しました。

▶ 環境中期計画（2016年～2018年）の詳細については、こちらをご覧ください。

イトーキチャレンジ2030目標



推進体制

イトーキグループでは、環境管理体制として、グループ会社を含む経営組織に準じた本来業務の体制と、エコオフィス組織※それぞれに、環境管理責任者・事務局を設置しています。

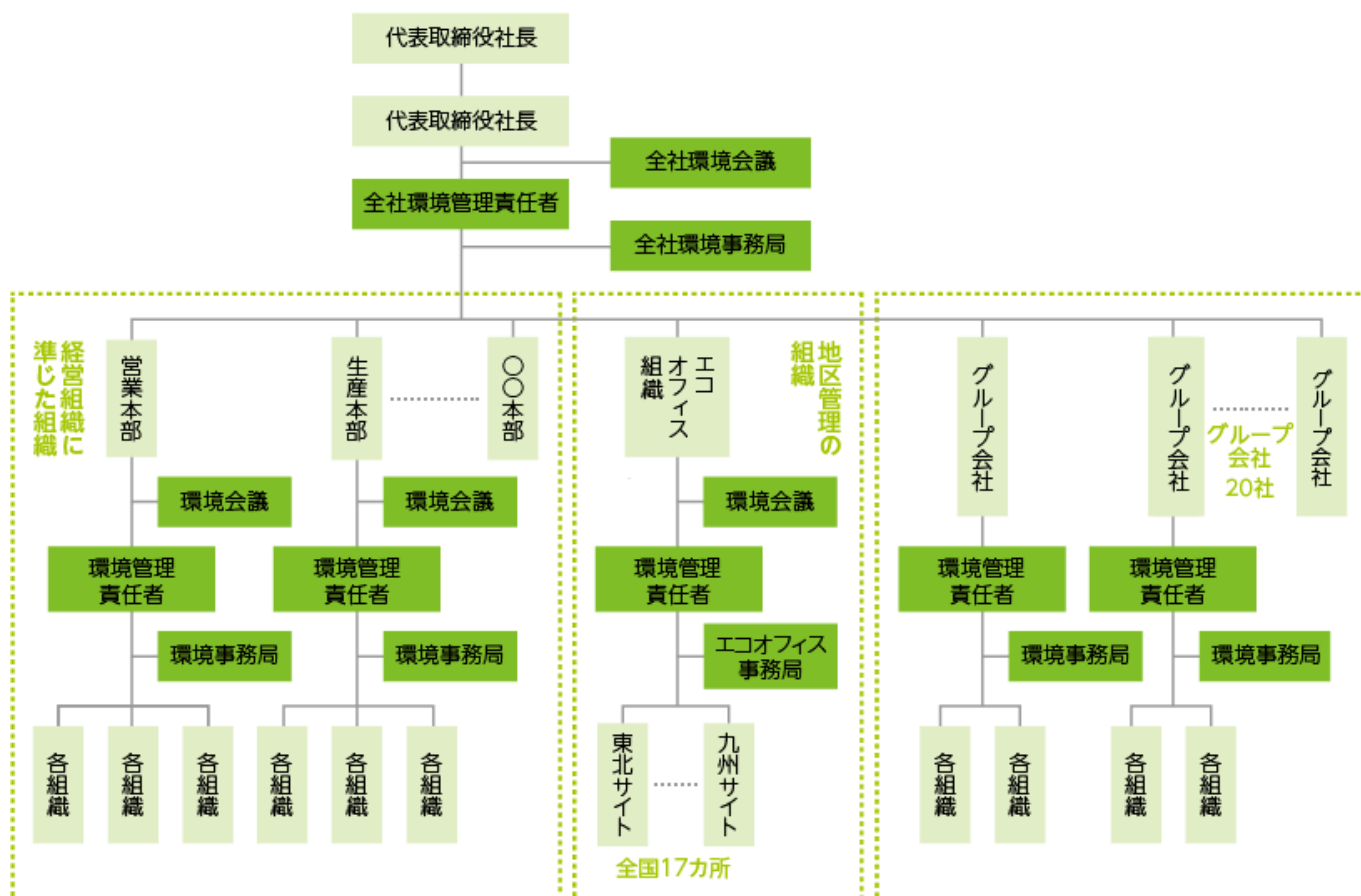
環境保全活動の進捗は、社長を議長に執行役員以上とグループ会社社長をメンバーとする「全社環境会議」でレビューし、そのレビュー結果は、環境管理責任者・事務局会議とグループ会社の環境管理責任者・事務局会議の場で情報共有しています。

また、製造部門はオフィス部門と違って環境負荷が大きいことから、全社横断的な生産本部環境会議を隔月で実施し、環境負荷低減の実施状況の把握、改善策の検討などを行って、情報の共有を図っています。

※ エコオフィス組織

各地域ごと（支社・支店単位等）の、オフィス空間における紙、ゴミ、電気等の「省・省・分・リ（省エネ、省資源、分別・リサイクル）」活動を推進する組織。

環境保全推進体制図



環境監査

- 内部環境監査

環境マネジメントシステムの適切な運用と取り組みレベルの向上、および環境コンプライアンスの順守状況の確認のために、内部環境監査を毎年実施しています。

「本部内監査」では、各部門の活動が環境マネジメントシステムの要求事項に沿って行われているか、環境目標に対する進捗状況はどうかなどを、各本部の業務に精通した内部監査員有資格者が確認しています。

また監査の有効性を高めるため、「全社監査」を実施。運用している環境マネジメントシステムがISO14001の規格の要求事項を満たしているかについて、他部門の内部監査員有資格者が確認しています。

さらに監査を適切に執り行うため、内部監査実施者を対象にした内部監査員レベルアップ研修を監査前に実施しています。



グループ会社への内部監査 現場確認



内部監査員レベルアップ研修



内部監査 現場確認

外部審査会社による審査

環境保全活動による成果の客観性を保つため、外部審査会社による審査も導入しています。内部環境監査による社内での厳しいチェックを基に改善に努めた結果、2017年度の外部審査会社による審査では、ISO14001:2015版での審査を受け、B所見が0件、O所見が50件、G所見が48件、という結果になりました。O所見については速やかに是正を行い、マネジメントシステムの改善につなげています。



外部審査 経営者面談

- － B所見：マネジメントシステムへの影響は小さいが、是正処置の必要がある
- － O所見：審査機関からの改善の提案
- － G所見：マネジメントシステムでよい結果を出している

環境教育

多角的な環境教育の実施

イトーキグループでは、環境活動を主体的に担う社員をより多く育成していくため、体系的な内容の環境教育を行っています。

イトーキの環境活動の意義を理解し、エコマインドを身に付けるための一般教育を、新入社員や中途入社社員を含む全社員向けに行うほか、廃棄物処理、アスベスト管理、森林認証、緊急事態対応といった個別テーマについて、関係部門を対象に実施する専門教育も行っています。研修後には参加者を対象にしたテストを実施し、力量を評価しています。また、アンケートを実施し、翌年以降の研修内容の改善に役立てています。

2017年に実施した環境教育プログラム

	科目名	教育目的	教育訓練対
一般教育	イトーキの環境活動について	イトーキグループの環境活動の意義とエコマイ ンドあふれる社員の育成（集合研修）	新入社員 中途入社社員
	環境教育 （昇格候補者）	担当組織の本来業務と環境活動の一致化と環境 課題マネジメント力向上（集合研修）	昇格者候補者
	自覚の教育	イトーキグループの環境活動の意義とエコマイ ンドあふれる社員の育成（eラーニング）	全要員
専門教育 ※力量評価を 行う教育	廃棄物処理法教 育	廃棄物処理法順守の為、現場で必要な知識を取 得する（集合研修）	当該部門要員
	実務者のマニフ ェスト管理に関 する教育	廃棄物処理法順守のため、また廃棄物管理票 （マニフェスト）を発行・管理するために必要 な知識を習得する（eラーニング）	当該部門要員
	アスベスト教育	内装工事等を実施する際に注意すべき、アスベ ストに係る各種法規制の知識向上（eラーニン グ）	当該部門要員
	森林認証が分か る講座	森林認証の仕組みや取得の意義などの知識の向 上（eラーニング）	当該部門要員
	緊急事態への対 応訓練	緊急事態の環境リスクの重大性を理解するとと もに、緊急事態発生時の対応に必要な知識、力 量を習得する（OJT）	当該部門要員
	著しい環境影響 の原因となる可 能性を持つ作業 の手順書教育	著しい環境影響の原因となる可能性を持つ作業 の環境リスクの重大性を理解するとともに、緊 急事態発生時の対応に必要な知識、力量を習得 する	当該部門要員



排水処理運用管理手順に関する専門教育



省エネに関する専門教育

統合的・横断的な活動の推進

イトーキグループは、「環境」の取り組みを単体で考えず、常に他の重点分野（安全、品質、生産、原価、人材育成）と一体的に捉え、トータルな水準向上に努めています。各工場では係・班単位の問題を自職場で日常的に解決するPDCAとともに、部門/組織を跨る問題をプロジェクトで解決するPDCAも構築してきています。

管理ボード・改善ボードで、「安全」「環境」「品質」などの6分野を統合的に管理

工場内の複数の箇所に設けられている管理ボード・改善ボードで、問題点や課題を共有しています。管理ボード・改善ボードには、環境以外にも「安全」「環境」「品質」「生産」「原価」「人材育成」という生産活動における重点6分野の情報を整理して掲示しています。情報の「見える化」だけでなく、相互の関連性を把握することで、より質の高い環境活動を行える企業風土の醸成を目指しています。

また、朝礼や終礼を管理ボード・改善ボードの前で実施し、管理職と現場従業員とのコミュニケーションに役立てているほか、現場の気づきや意見をその場で管理ボード・改善ボードに記入してもらい、従業員からのボトムアップと相互のコミュニケーションの活性化を促すことで、工場全体の改善活動の推進力となっています。

2013年度からは、グループ会社およびグループ外の関連会社にも管理ボード・改善ボードの導入を進めています。グループ会社への横展開はほぼ完了し、関連会社では2社が導入しています。

管理ボード・改善ボードによる重点6分野への意識と情報の共有



管理ボード・改善ボードを活用し、従業員自ら環境活動の質を高める

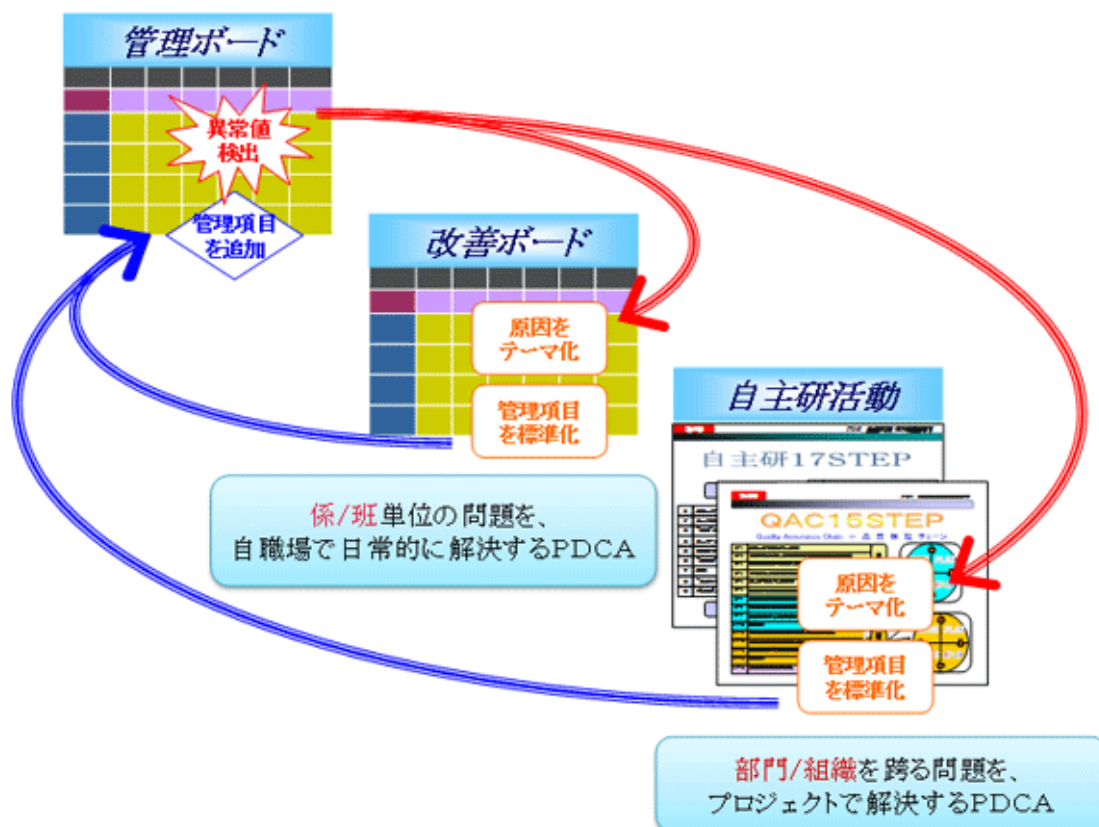
自主研活動（自主研究活動）

2010年より本格的にTPS活動に取り組み7年が経過しました。今や4Mでメンバー編成することが当然のこととして、自主研活動が各地で展開されていますが、自主研活動の開始当初は、部門の壁に阻まれて改善が進まないことも多々ありました。「異職種改善活動」という4Mの観点でメンバーを選する仕掛けにより部門間の壁は取り払われ、メンバー間で課題を共有し、ベクトルを合わせて目標達成に向けて取り組んでいます。

原価低減、工数低減などは環境とも密接な関係にあり、活動の目標として環境を含む6分野の改善目標を設定します。

また、イトーキとお取引先との継続的発展を目指し、社外に向けた自主研活動もさらに活性化しています。内作工場各地では資材部門が中心となって「取引先自主研」を本年も実施し、「関係会社・仕入先自主研」に関しては各部門が連携して、領域別（設計・購買・製造）での活動を実施しました。今後もより一層、全社的な活動として原価低減、環境改善に貢献していきます。

統合的・横断的な活動を推進する重層的なPDCA





平井社長による工場点検会（関東工場）



平井社長による工場点検会（関西工場）

中国の生産拠点における環境マネジメント

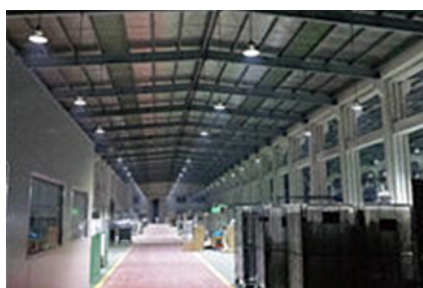
中国・ASEAN・インド市場向けのブランド「joyten」の家具等を生産する諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.では、2012年6月にISO14001の認証を取得し、現地の人材を専任リーダーとする体制で環境活動を推進しています。イトーグループ共通の「重点6分野」へのアプローチにより環境保全を図りながら、生産プロセスの総合的な改善に努めています。これまで粉体塗装設備の導入、照明のLED化、材料の無駄の削減、薬剤や溶接に用いるガスの使用量削減、汚泥の乾燥による減容化処理、薬品変更（リンフリー化）、ボイラーを高効率の機種に更新など、さまざまな環境配慮に努めてきました。

2017年度は排水処理の改善および水使用量の削減を中心に取り組み、特に処理後の排水は河川放流から汚水処理工場での処理へと変わり、環境汚染のリスクが低減しました。

また、リスク管理の観点から浄化・排水設備の24時間監視システムの導入と水道水バルブの増設を行い、水使用量が2016年と比較して約15,000m³削減できました。2018年は太陽光発電の導入を計画しており、年間150,000kWhの電力の節約を計画しています。



高効率ボイラーの導入



照明のLED化



汚水オンライン監視設備



環境目標と2017年度の実績

環境目標の設定

イトーグループは、中長期を視野に入れた環境目標を設定し、グループ一丸となってその達成に取り組んでいます。2016～2018年度の新目標は、業務プロセスからEMSの課題を抽出し、リスクと機会を特定し、特定した課題のマテリアリティ分析を実施して環境目標を設定しました。目標は従来よりも絞り込んだ形で設定しており、より焦点を明確にした取り組みを展開していきます。

業務プロセスの課題抽出

業務プロセス	環境課題抽出	課題抽出の範囲	課題	リスク	機会
本社	本社ビル	本社ビル	電力消費	電力消費の削減	電力消費の削減によるコスト削減
	本社ビル	本社ビル	CO2排出	CO2排出の削減	CO2排出の削減によるコスト削減
	本社ビル	本社ビル	水消費	水消費の削減	水消費の削減によるコスト削減
	本社ビル	本社ビル	廃棄物の削減	廃棄物の削減によるコスト削減	廃棄物の削減によるコスト削減
	本社ビル	本社ビル	有害廃棄物の削減	有害廃棄物の削減によるコスト削減	有害廃棄物の削減によるコスト削減
	本社ビル	本社ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減
	本社ビル	本社ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による水消費の削減	燃焼炉の運用による水消費の削減
	本社ビル	本社ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減	燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減
	本社ビル	本社ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減
	本社ビル	本社ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による水消費の削減	燃焼炉の運用による水消費の削減
支店	支店ビル	支店ビル	電力消費	電力消費の削減	電力消費の削減によるコスト削減
	支店ビル	支店ビル	CO2排出	CO2排出の削減	CO2排出の削減によるコスト削減
	支店ビル	支店ビル	水消費	水消費の削減	水消費の削減によるコスト削減
	支店ビル	支店ビル	廃棄物の削減	廃棄物の削減によるコスト削減	廃棄物の削減によるコスト削減
	支店ビル	支店ビル	有害廃棄物の削減	有害廃棄物の削減によるコスト削減	有害廃棄物の削減によるコスト削減
	支店ビル	支店ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減
	支店ビル	支店ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による水消費の削減	燃焼炉の運用による水消費の削減
	支店ビル	支店ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減	燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減
	支店ビル	支店ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減
	支店ビル	支店ビル	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による水消費の削減	燃焼炉の運用による水消費の削減
工場	工場	工場	電力消費	電力消費の削減	電力消費の削減によるコスト削減
	工場	工場	CO2排出	CO2排出の削減	CO2排出の削減によるコスト削減
	工場	工場	水消費	水消費の削減	水消費の削減によるコスト削減
	工場	工場	廃棄物の削減	廃棄物の削減によるコスト削減	廃棄物の削減によるコスト削減
	工場	工場	有害廃棄物の削減	有害廃棄物の削減によるコスト削減	有害廃棄物の削減によるコスト削減
	工場	工場	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減
	工場	工場	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による水消費の削減	燃焼炉の運用による水消費の削減
	工場	工場	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減	燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減
	工場	工場	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減
	工場	工場	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による水消費の削減	燃焼炉の運用による水消費の削減
物流	物流	物流	電力消費	電力消費の削減	電力消費の削減によるコスト削減
	物流	物流	CO2排出	CO2排出の削減	CO2排出の削減によるコスト削減
	物流	物流	水消費	水消費の削減	水消費の削減によるコスト削減
	物流	物流	廃棄物の削減	廃棄物の削減によるコスト削減	廃棄物の削減によるコスト削減
	物流	物流	有害廃棄物の削減	有害廃棄物の削減によるコスト削減	有害廃棄物の削減によるコスト削減
	物流	物流	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減
	物流	物流	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による水消費の削減	燃焼炉の運用による水消費の削減
	物流	物流	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減	燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減
	物流	物流	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減	燃焼炉の運用によるCO2排出の削減
	物流	物流	燃焼炉の運用	燃焼炉の運用による水消費の削減	燃焼炉の運用による水消費の削減

マテリアリティ分析結果 (リスクおよび機会)

リスク	機会
<p>電力消費の削減によるコスト削減</p> <p>CO2排出の削減によるコスト削減</p> <p>水消費の削減によるコスト削減</p> <p>廃棄物の削減によるコスト削減</p> <p>有害廃棄物の削減によるコスト削減</p> <p>燃焼炉の運用によるCO2排出の削減</p> <p>燃焼炉の運用による水消費の削減</p> <p>燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減</p> <p>燃焼炉の運用によるCO2排出の削減</p> <p>燃焼炉の運用による水消費の削減</p>	<p>電力消費の削減によるコスト削減</p> <p>CO2排出の削減によるコスト削減</p> <p>水消費の削減によるコスト削減</p> <p>廃棄物の削減によるコスト削減</p> <p>有害廃棄物の削減によるコスト削減</p> <p>燃焼炉の運用によるCO2排出の削減</p> <p>燃焼炉の運用による水消費の削減</p> <p>燃焼炉の運用による有害廃棄物の削減</p> <p>燃焼炉の運用によるCO2排出の削減</p> <p>燃焼炉の運用による水消費の削減</p>

目標と実績

環境中期計画 全社環境目的・目標と実績

環境目的	環境目標	2018年目標・ 施策	2017年実績	達成状 況	対 象 範 囲
Ud&Ecoプロダ クト・ ソリューション の開発・普及	Ud&Ecoプロダク ト製品の開発	Ud&Ecoプロダクト 製品の開発 (FSC・PEFC認証 製品の開発)	FSC認証2件取得 (オルノ、プリエ 2)	★★★★	C
地球温暖化の防 止	CO ₂ 排出量の削減	2015年比3%以上削 減 (2006年比排出総 量30%削減)	目標2.0%削減 実績2.7%削減 (2015年総量比)	★★★★	A
有害化学物質管 理・削減	化学物質使用量の 削減	2015年比3%以上削 減 (生産高原単位)	目標2.0%以上削 減 実績3.6%削減 (2015年生産高 原単位比)	★★★★	B
	生産活動での化学 物質リスク低減	生産現場の化学物質 のリスク見える化 100%	SDS入手100% SDS要約版 (A4 版1枚) の作成	★★★★	B
汚染防止	環境法規制順守	順守率100%継続	順守率100%継続	★★★★	A
資源の有効活用	産業廃棄物最終処 分量の削減	ゼロエミッション (0.5%) の継続 (リサイクル率 99.5%)	イトーキ単体 99.6% イトーキグルー プ合計 97.8%	★★★	A
	水使用量の削減	2015年比3%以上削 減 (生産高原単位)	目標1.0%削減 実績27.7%削減 (2016年生産高 原単位比)	★★★★	A

環境目的	環境目標	2018年目標・施策	2017年実績	達成状況	対象範囲
生物多様性の保全	使用木材の樹種原産国・使用量の把握	カタログ掲載製品の 使用木材実績把握と 公開 (樹種・原産国・使用量)	実績把握45社 (達成率100%)	★★★★	D
	国産材の利用促進 (Econifa事業の 拡大)	Econifa製品の販売 目標金額達成率 100%	達成率 114%	★★★★	D

★★★★ 100%以上 ★★★ 80%以上100%未満 ★ 80%未満


対象範囲A： (株)イトーキ、伊藤喜オールスチール(株)、富士リビング工業(株)、(株)イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業(株)、諾浩家具(中国)有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.

対象範囲B： (株)イトーキ、伊藤喜オールスチール(株)、富士リビング工業(株)、(株)イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業(株)


対象範囲C： (株)イトーキ、富士リビング工業(株)

対象範囲D： (株)イトーキ


過去の環境中期計画 全社環境目的・目標と実績


 環境中期計画(2009~2012年度)


 2016年度実績

 2015年度実績

 2014年度実績

 2013年度実績


 2012年度実績

 2011年度実績

 2010年度実績

 2009年度実績

 2008年度実績

 2007年度実績

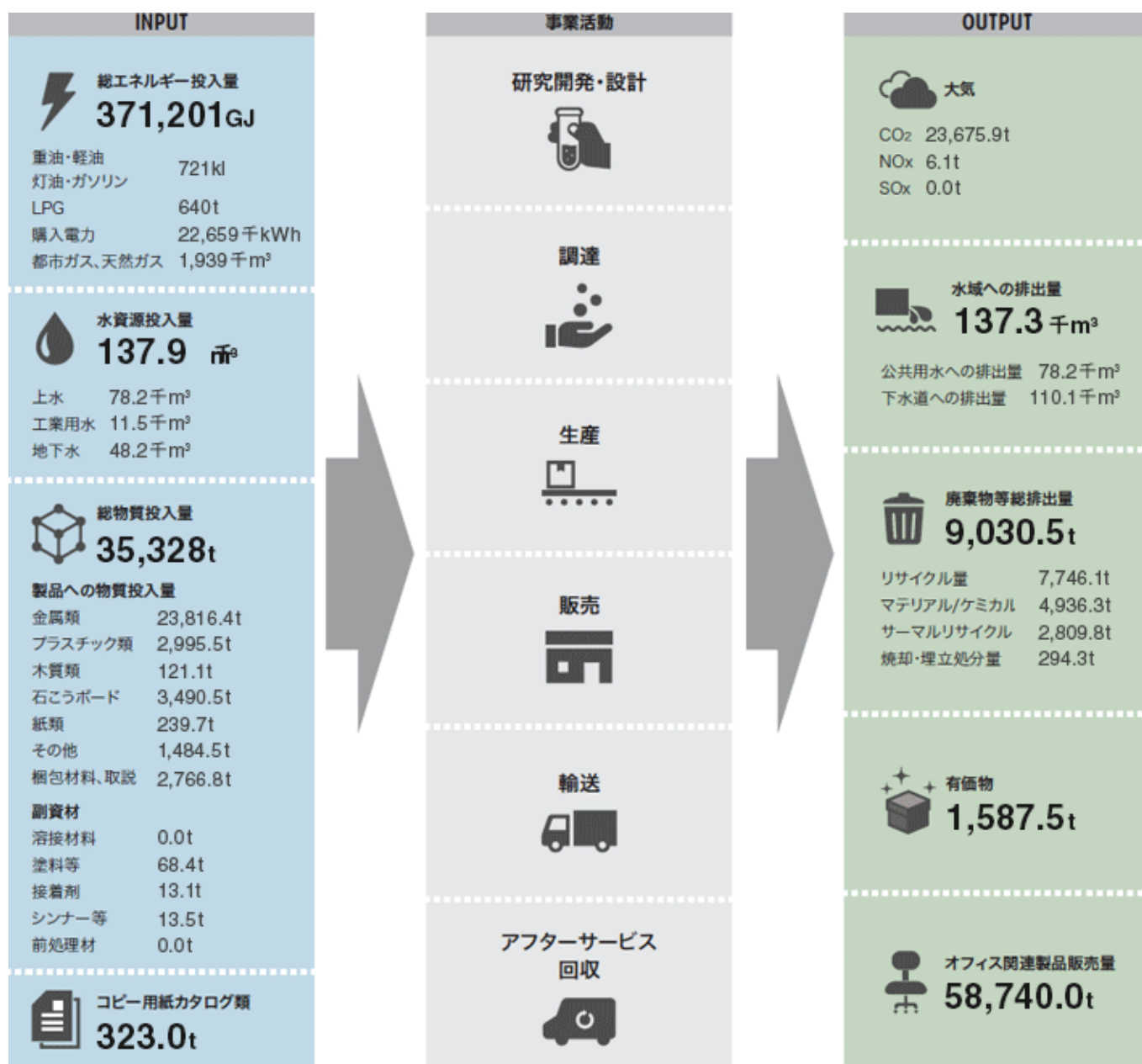
 2006年度実績

マテリアル・バランスの目的・考え方

イトーキグループの事業活動におけるエネルギーおよび資源の投入量（インプット）と、活動によって生じた製品および環境負荷物質（アウトプット）を正確に把握し表すことは、その成果の評価と同時に次なる取り組みの指針となると考えています。

主な取り組みと成果

インプットとアウトプット（2017年度）



集計範囲

以下の事業所が集計範囲です。ただし、化学物質取扱量（全体および個別）とNOx、SOxの排出量については、諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.は含まれていません。

- （株）イトーキ
 - （株）イトーキ
 - 関西工場（寝屋川、滋賀チェア、滋賀キャビ）
 - 関東工場（千葉）
 - 設備機器（スチール棚）
 - 設備機器（電子商品）
 - 物流センター（全国8カ所）
 - エコオフィスサイト（全国15カ所）

※ 「エコオフィスサイト」とは、工場・物流サイト以外の事業所（主にオフィス）を指します。

- 伊藤喜オールスチール（株）
- 富士リビング工業（株）
- （株）イトーキ東光製作所
- イトーキマルイ工業（株）
- 諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.

測定対象と算出方法について

測定対象について

総エネルギー投入量	重油、軽油、灯油、ガソリン、LPG、購入電力、都市ガスの使用量
水資源投入量	上水、工業用水、地下水の使用量
総物質投入量	原材料、資材として投入する資源の量、コピー用紙、カタログ類の量
化学物質取扱量	年間1t以上取り扱うPRTR法届出対象物質の取扱量
CO ₂ 排出量	燃料、電力などエネルギー起源の二酸化炭素の排出量
NO _x 、SO _x	ボイラーなどの設備から排出される量。大気汚染防止法施行規則に規定する算出方法の推定値を算出
廃棄物等総排出量	有価物、一般廃棄物、産業廃棄物の量
リサイクル量	マテリアルリサイクル、サーマルリサイクルの量
焼却・埋立処分量	単純焼却、埋立処分量

※ オフィス関連製品販売量は、株式会社イトーキの販売量となります。

CO₂算出方法について

CO₂排出係数については、環境省「温室効果ガス排出量の算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」（2006年4月公表）に基づき算定しています。ただし、目標管理で用いる電力のCO₂排出係数については、一律0.555t-CO₂/千kWhで算出しています。製品の輸・配送に関するCO₂排出量は、改正省エネ法（特定荷主）に準じた算出方法を採用しています。

人と地球をイキイキさせる、 ものづくり・空間づくり



目的・考え方

イトーキグループは、誰にでも使いやすいユニバーサルデザインと環境に配慮したエコデザインの融合による「Ud&Eco style (ユーデコスタイル)」を基軸としたものづくりを進めています。製品ライフサイクルに関わる全ての段階で、より多くの人と同じように使うことができ、環境負荷のより小さい製品を社会にお届けできるよう努めています。さらに、「Ud&Eco style」のアプローチを空間設計・場づくりにも応用し、幅広いソリューションを生み出すなど、「人も生き生き、地球も生き生き」というビジョンステートメントの具現化に向けて取り組んでいます。

主な取り組みと成果

ユニバーサルデザインとエコデザインの融合

－コーポレートメッセージを製品に組み込むための指針

コーポレートメッセージに「Ud&Eco style」を掲げるイトーキでは、人への配慮を具現化するための「Udプロダクト指針」と、地球への配慮を具現化するための「Ecoプロダクト指針」の2つを開発プロセスに組み込み、製品開発を行っています。具体的には、「Udアセスメントシート」と「Ecoアセスメントシート」を使って社内レビューを実施し、人への配慮と地球への配慮を評価して、それぞれ3つのレベルに位置付けます。このようなプロセスにより、UdとEcoがより高い水準で融合するものづくりを目指しています。

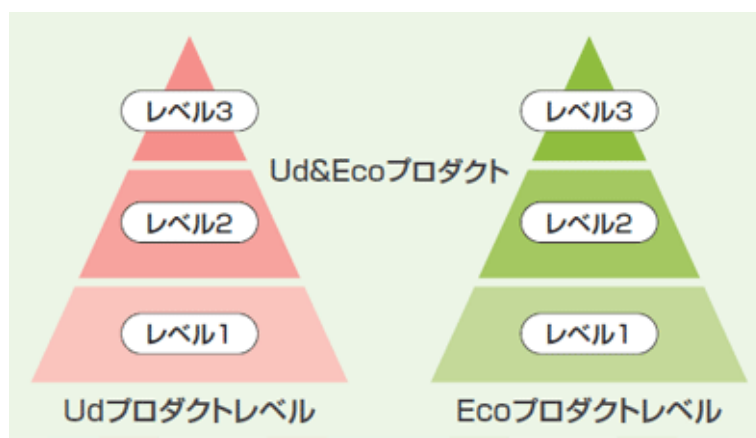
Udプロダクト指針

Ecoプロダクト指針

- 省資源・省エネ ▶▶ 資源の有効利用に配慮すること
- リデュース ▶▶ 廃棄物・有害物質の排出削減に配慮すること
- リユース ▶▶ 製品の長寿命に配慮すること
- リサイクル ▶▶ 部材の再利用に配慮すること
- 企業責任 ▶▶ 社会的責任に配慮すること

- 安心 ▶▶ 安全かつ安心であること
- からだ ▶▶ 身体負担が少ないこと
- 感覚 ▶▶ 感覚特性に配慮すること
- あたま ▶▶ 理解しやすいこと
- 自由 ▶▶ 自由度があること

Ud&Ecoプロダクトレベル評価



Udプロダクト設計

イトーキは、安心・からだ・感覚・あたま・自由という視点で製品を設計し、人にやさしく、多くの人が同じように使用できる製品を社会にお届けしてきました。こうした設計の具体的な切り口は、製品によってさまざまです。

例えば、ミレッザチェアは操作レスで着座者の体重に応じてロッキングの反力が調節される「オートマッチックテンションロッキング機構」を採用。ワーカーの体格に合わせた最適な座り心地を提供します。

また、デスク製品のトイロは、天板を昇降させてワーカーの体格にデスクの高さをフィットさせることが可能です。疲れにくい理想的な姿勢をとれることで、身体への負担を軽減します。また、立位で働くことを促すことにより、長時間座り続けるデスクワークの健康障害のリスクも低減します。

現在は、あらゆる新製品にこのUdプロダクト指針の視点を組み込んでいます。



ミレッザチェア



背もたれの位置強度を自動調節

Ecoプロダクト設計

イトーキでは、Ecoプロダクト指針に基づき、調達・設計・生産・販売・輸送・廃棄・リサイクルなど、製品ライフサイクルに関わる全ての段階に環境保全の視点を組み込んでいます。

－省資源・省エネ

座部のウレタン量を減らす「ベンディングシート」

「ベンディングシート」とは、チェア座面の芯材部に多数のスリットを設けることで、座った際の重さに応じて自在にたわむように設計されたシートです。この構造によって、座る人の姿勢変化にもフレキシブルに対応でき、体になじむ快適な座り心地を実現します。結果として、経年劣化を受けやすいクッション材のウレタンの厚みを大幅に減らすし、省資源に貢献しています。また、ウレタンが薄くなったことによりスタッキング効率がアップするとともに座位基準点が低くなり、よりフレキシブルなセッティングが可能となりました。

ベンディングシートは、セクアチェア、フリップフラップチェア、スピーナチェア、エフチェアをはじめ、今までに発売された多くの事務・会議チェア製品に採用されています。

－リデュース・リユース

ロングライフ化の工夫

イトーキでは、「ひとつの製品を長くお使いいただくことが究極のエコ」と考え、製品のロングライフ化に取り組んでいます。耐久性を高めることはもちろん、お客様が「長く使いたくなるようにする」ことも、設計の視点としています。フルゴチェアでは、事務用チェアで最も汚れやすいのは背もたれの上部であることに着目し、張地に直接接触することなくチェアを動かせるよう、把手付きのデザインを採用。背もたれの汚れを気にすることなく、長くお使いいただけるようにしました。また、ハイバックとローバックの変換がパーツ交換なしで可能なため、役職や使用環境に合わせて対応でき、資源の有効活用につなげています。



フルゴチェアハイバック



フルゴチェアローバック



最も汚れやすい背もたれに直接接触せずにチェアを動かせるデザイン

チェアのほとんどのシリーズで、消耗品である背もたれ、座、キャスターなどの交換パーツを用意し、さまざまな取り組みで製品のロングライフ化を進めています。



ブラオチェアの背交換



キャスター交換可能

部品交換のしやすい設計を重視

パーツ単位での部品交換がしやすく、廃棄するときに素材ごとにリサイクルしやすいよう、解体容易設計を採用しています。

コセールチェアは、従来はクッションごと交換していたものを、クロスのみ交換を可能とすることで、クッション部を廃棄せずリユースやロングライフ使用ができるようにしました。フルゴチェアでも同様の設計を採用し、クロスのみ交換が可能な製品のラインナップを増やしました。

他の製品領域でもこうした設計を導入し、例えばFSX II パネルシステムは、パーツ単位で部品交換できる簡易組立解体構造を採用しています。



背張地交換



背裏クロスの交換



座張地交換

リサイクル

再生素材を使用

デスクの引出し前板、チェアの背座面の芯材や操作レバー、パネルの張地などの多くの部材に、再生樹脂や再生繊維など、さまざまな再生素材を使用しています



張地に再生素材を使用した
アフィーノのデスクパネル

リサイクルしやすい設計を重視

製品の設計段階から、廃棄時に簡単に解体・分別できる「解体容易設計」を採用しています。また、パーツの単一素材化を図り、複雑な分別作業もなく、効率よくリサイクルができるようにしています。

チェア製品では、ビスを極力使わない機構を採用しており、エピオスチェア（肘なしタイプ）の場合は、使用しているビスは1本のみです。

フリーアクセスフロアでは、フロアパネルと付属パーツ部材はいずれも単一素材で構成し、設計段階から「簡単施工・簡単分別・リサイクル」を考慮しています。強度を保ちながら軽量化を実現し、床や建物への質量負担も大幅に軽減しています。



デスクの脚部と天板の組立・解体は専用のジョイントパーツで簡単に行え、廃棄時に樹脂やスチールごとに分別できます。



クリアパートのガラス引き戸とガラス連想タイプは、ガラスとアルミフレームの固定をコーキングから樹脂パッキンと両面テープに変更。ガラスとアルミフレームの分別が容易で再利用可能な設計にしました。

リサイクルしやすい素材を推奨

製品に使用する素材には、スチール、アルミなどの金属や、ポリエチレン、ポリプロピレンといったオレフィン系樹脂など、リサイクルしやすいものを積極的に使用しています。樹脂パーツには、廃棄時の分別やリサイクルがしやすいよう、パーツごとに材質表示をしています。



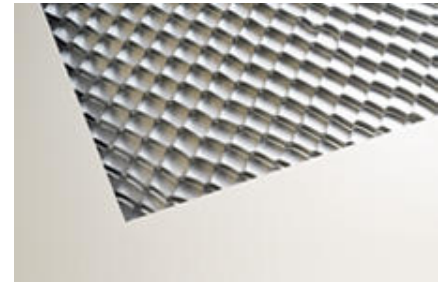
※ リサイクル素材とは熱可塑性プラスチック（PP、PA、POM等）で、ウレタン等は除きます。



プラオチェアは、リサイクル可能素材を約90%、再生素材を50%以上使用



インフューズブロックは、再生効率のよいアルミを主材に使用



W1500以上のインターリンクの天板内部は、リサイクルしやすい単一素材（スチールハニカム）を使用

環境ラベル

環境に配慮した製品の外部認定取得や基準への適合を進めています。「エコマーク」（公益財団法人日本環境協会による環境配慮型製品の認定制度）では、チェア、デスク、キャビネット、フリーアクセスフロアなど合計14シリーズが認定されています。

エコマーク認定商品（公益財団法人日本環境協会）

家具・建築製品（内装工事関係用資材）

14シリーズ

※ 2017年12月現在

Ud&Ecoの視点による空間設計

イトーキでは、「Ud&Eco style」のアプローチを、製品設計に留まらず、空間設計やそれに役立つサービスにも適用しています。働きながら健康になる空間づくりの「[ワークサイズ](#)」、オフィスのエネルギー消費を「見える化」して省エネにつなげる「[ワークセンス](#)」、必要な場所に必要な明るさを提供するタスクアンビエント照明「エクタル」、生物多様性の保全と持続可能な利用を実現する国産材活用ソリューションである「[エコニファ](#)」によるオフィス空間への木材利用など、幅広い場面において取り組みを展開しています。空間づくりにあたっては、お客様の課題を明確にし、それをクリアするための提案を行い、お客様とディスカッションをしながら形にしていく、というプロセスを踏むことを基本としています。



「ワークサイズ」と「エコニファ」を組み合わせた「Promenera」

「Promenera（プロメネーラ）」は、木目の美しさが際立つ座面にU字とV字を組み合わせたフレームが、床面に接地することで揺れを生み出します。

2017年度顧客に対する環境配慮型ワークプレイスの提案件数

目標	実績
200件	235件

ワークサイズ

Workcise（ワークサイズ）は、「Work（働く）」と「Exercise（健康活動）」を組み合わせたイトーキの造語で、立って仕事をする、積極的に歩くといった「仕事にも健康にも良い行動」のことです。ワークサイズを誘発する空間プランニングによって、私たちが1日の大半を過ごすオフィスを「仕事をするほどに健康になる場所」にすることを目指しています。さらにイトーキでは、「立つ」「歩く」「座る」といったオフィス活動を自動計測するアプリ「ワークサイズApp.」なども提供し、ワークサイズを社員に浸透させ健康経営を実現していくプロセス全体をサポートしています。

詳しくは[こちら](#)をご参照ください。



健康的でリラックスできる空間「PiOフレーム」



ワークサイズApp.

ワークセンス

Worksense（ワークセンス）は、オフィスのエネルギー消費を「見える化」する管理ツールです。電気・ガス・水道の利用状況を、最小はワークエリア単位で、どこからでも、見やすいグラフで確認でき、管理・分析に使える「リソースログ」と、現在までの利用状況を、視認性の高いデジタルサイネージで提供し、Ecoな働き方意識の醸成を促す「メディアテーク」を提供しています。

詳しくは[こちら](#)をご参照ください。

エクタル

Ectal（エクタル）は、オフィスにおける光環境の快適性を損なわずに、より効率的なエネルギー利用を実現する快適照明システムです。光環境をコントロールすることで、働く場に状況に応じた変化をつけたり、生体リズムにふさわしい配慮をしたりすることができます。同時に、電力の使用を最適化することで、消費量を削減することが可能です。

エコニファ

Econifa（エコニファ）は、日本の森林の大半を占める針葉樹を洗練されたデザインプレートに適用して活用し、森によるCO₂吸収量の増加と、まちでの木材利用によるCO₂固定量の増加に貢献し、木材による上質な循環型社会の実現を目指す取り組みであり、またそのための製品ブランドです。製品としてのご提案だけでなく、空間全体にエコニファを使用する取り組みも活発に進めています。

詳しくは[こちら](#)をご参照ください。

地球温暖化防止



目的・考え方

イトーキグループは、地球温暖化は干ばつや集中豪雨などの異常気象の原因となり、世界の人々の生活に大きな被害をもたらすとともに、自らの材料調達や生産活動に深刻な影響を及ぼすものであると捉えています。当社グループは、この地球温暖化の防止・緩和策として、CO₂発生量を効果的に削減するカーボン・マネジメントに取り組んでいます。調達・設計・生産・輸送・販売・廃棄・リサイクルの各段階での排出量の「見える化」からカーボン・オフセットの活用まで、より多角的で、より効果的な取り組みを進めるとともに、地球温暖化による事業活動への影響を最小限にする適応策も検討・実施しています。

主な取り組みと成果

イトーキグループのカーボン・マネジメント

－ グループ全体でCO₂削減を推進

イトーキグループは、地球温暖化の防止・緩和に向けて、当社が排出する6種類の温室効果ガスのうち、排出量が最も多いCO₂の削減に特に力を入れています。

2010年よりイトーキグループ全体で共通の環境目標を掲げ、グループ一体となってCO₂排出量の削減に取り組んでおり、2016～2018年は、グループ会社（製造系5社・国内4社・海外1社）も含めて、「売上高原単位で2006年比30%以上削減する」という目標を掲げ、その達成に向けて多角的に取り組み、2017年は30.8%のCO₂を削減し、目標を達成しました。

そして2019年以降は、「2030年に2013年比でCO₂排出総量を30%削減」をチャレンジ目標に設定し、地球温暖化の防止に貢献していきます。

また、省エネ法や地球温暖化対策推進法などの基準を超えた目標の達成に向けて、省エネ体制の整備、具体的な取り組みの推進など、グループ全体で活動の活性化を図り、工場、物流センター、オフィスビルを含めたすべての拠点でCO₂排出量のさらなる削減を進めています。特に製造部門では、エネルギー使用量の「見える化」による課題の抽出と改善活動を進めており、その成果やノウハウは製造系グループ会社にも拡大・展開しています。その他、各工場に設置された管理ボード・改善ボードを用いて、品質や人材育成などと一体的に効率よく環境活動を進めており、これについても、グループ内の横展開はもちろん、サプライヤーへの普及・支援を進めています。

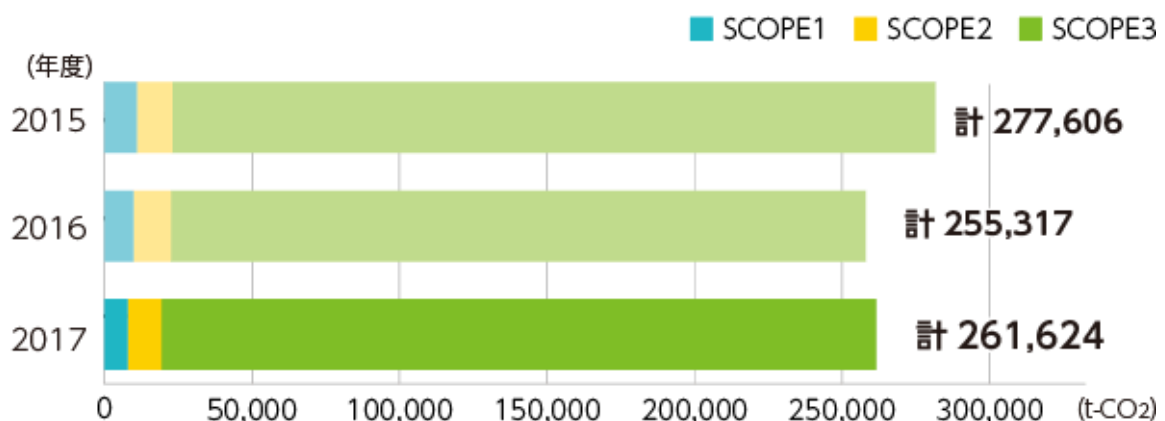
CO₂排出量のトータルな把握

イトーキの事業活動を通じたCO₂排出量のトータルな把握に向け、2013年から環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づく取り組みを行っています。イトーキ、国内グループ製造系4社（伊藤喜オールスチール（株）、富士リビング工業（株）、（株）イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業（株））、海外グループ製造会社1社（諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.）の事業活動およびサプライチェーンを通じたCO₂排出量（SCOPE1、2、3）の算定を実施しています。

その結果、イトーキグループにおけるCO₂排出量は直接排出量（SCOPE1）、間接排出量（SCOPE2）は合計が1割弱で、サプライチェーンにおける排出量（SCOPE3）が一貫して9割以上を占めていることが示されています。

SCOPE3においては取扱商品の大半をプラスチックと金属が占めているため、購入した原料や販売した製品からのCO₂排出量が多くなる傾向にあります。2016年減少した要因は、2015年比売上高減に伴いスコープ3のカテゴリ1（購入した製品サービス）も同様に減少したためです。一方、環境負荷の低い商品の開発やオフィスや工場における省エネ、物流におけるモーダルシフトの推進などの活動を行い、引き続きCO₂排出削減に取り組んでいきます。

事業活動を通じたCO₂排出量（SCOPE1、2、3）



 SCOPE別の詳細なデータはこちら

<対象組織>

イトーキ、国内グループ製造系4社（伊藤喜オールスチール（株）、富士リビング工業（株）、（株）イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業（株）、海外グループ製造系1社（諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.）

（2017年より、諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.を新たに集計範囲に加えました）

<算定に当たって>

スコープ3算定にあたっては、環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出算定に関する基本ガイドライン」Ver2.2および「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer2.4」に基づき算定しています。

CO₂以外の排出量の把握と改善策の検討

温室効果ガスのうちCO₂を除く5種（メタン、亜酸化窒素、ハイドロフルオロカーボン類、パーフルオロカーボン類、六フッ化硫黄）については、2007年の測定の結果、発生量が極微小のため、特に対策を講じておりません。今後も、引き続き発生量の把握に努めます。

工場における取り組み

イトーキ全製造部におけるエネルギー使用量は、電力が全体の約60%、都市ガスが約30%と、この2つのエネルギーで約90%を占めています。また、製造工程別に見ると、塗装工程でのエネルギー消費が最大となっています。そのためイトーキでは、工場におけるエネルギーの使用状況を把握・分析し、エネルギーの選択からきめ細かい省エネに至るまで多角的な取り組みを展開しています。

また、2017年は、本来業務と環境活動の結びつきをより密接なものとするため、原単位の見直しを実施。イトーキ全製造部における2017年の排出量原単位は前年比3.7%の削減となりました。

より環境負荷の低いエネルギーの利用

太陽光発電とコージェネレーション

CO₂を排出しないクリーンかつ再生可能なエネルギーである太陽光発電システムを積極的に導入しています。2009年に太陽電池出力100kwの関東工場（千葉）を、2012年には関西工場（寝屋川）に太陽電池出力10kwの太陽光パネルをそれぞれ設置。2013年には関西工場（滋賀）のロジスティクスセンター屋上に太陽電池出力782kwの太陽光パネルを、また、2014年には、グループ会社の富士リビング工業（株）が、太陽電池出力30kWの太陽光パネルをそれぞれ設置しました。

さらに関西工場（滋賀）では、自家発電時に発生する熱や蒸気をエネルギーとして活用するコージェネレーションシステムを導入しており、システム内の照明電力は付属の太陽光パネル（4kw）で賄っています。コージェネ付属以外の太陽光パネルで発電した毎日の発電量などを社内数カ所に設置された大型のモニターで掲示し、社員の環境意識向上に役立てています。

2017年度太陽光発電実績

発電能力	供給電力量	自家消費電力量	総発電量
926kW	893千kWh	114千kWh	1,006千kWh



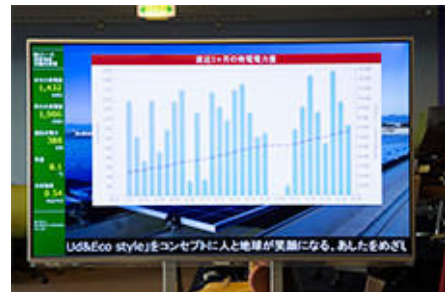
寝屋川工場の太陽光パネル



関東工場（千葉）の太陽電池出力太陽光パネル



関西工場（滋賀）屋根の太陽電池出力太陽光パネルと大型モニター



省エネ・改善活動

LED照明導入によるエネルギー使用量の削減

イトーキグループでは、国際的な水銀規制に関する水俣条約の規制もあり、水銀を含まない照明器具の更新とともにエネルギー使用量の少ないLED化を進めています。

2017年、滋賀ロジスティクスセンターでは、照明機器をLED化し全面リニューアルしました。物流倉庫では製品の入出庫を頻繁に行いますが、時間帯やエリアによっては、照度を抑えることができます。導入にあたっては、エリア別に照度コントロールが可能なLEDを導入し、前年比約40%の削減につながりました。

また、関西工場においても、事務所および生産ラインのLED化を進めています。関西工場（滋賀チェア）南窓側では時間帯により自然光が入ります。今までは作業者がON、OFFを行っていましたが、窓際に照度センサーを数箇所設置し自動調光を可能としたLEDを導入し、前年比約20%の削減につながりました。



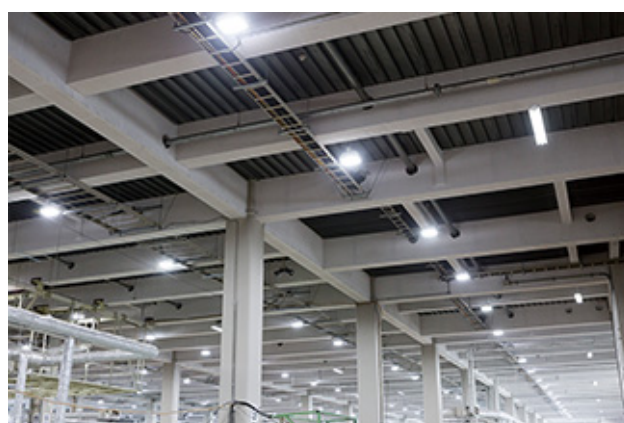
タブレットを使用した照度コントロール



自動調光システム



滋賀ロジスティクスセンター



関西工場（滋賀チェア）

エネルギー使用量の見える化

イトーキがオフィス向けに開発した「ワークセンス」は、消費電力をきめ細かく把握し、エネルギーの使用状況をリアルタイムに監視できるシステムです。イトーキは、生産工程や設備単位の省エネルギー化を進めるため、「ワークセンス」を関西工場（寝屋川）、設備機器（スチール棚）、伊藤喜オールスチール（株）に設置。これらの監視データをもとに、設備運用の改善を行っています。エネルギー使用状況を「見える化」することで、省エネルギーのための細かな施策を打つとともに、生産ラインを動かすスタッフの意識向上も図っています。

電力監視システム



スチール棚製造部〈京都〉



関西工場 寝屋川製造部

省エネにつながる工夫と改善

製造工程では、あらゆる角度から省エネにつながる工夫と改善を施しています。

2016年にイトーキ全製造部に電力監視システムの導入が完了し、無駄なエネルギーの使用箇所を可視化しました。これを活用し、生産設備運用の最適化によるエネルギー削減活動に取り組んでいます。こうした活動を展開・継続する事により、2016年度には「おおさかストップ温暖化賞 優秀賞」、2017年度には「滋賀県低炭素社会づくり賞 事業者行動計画書制度部門」を受賞しました。



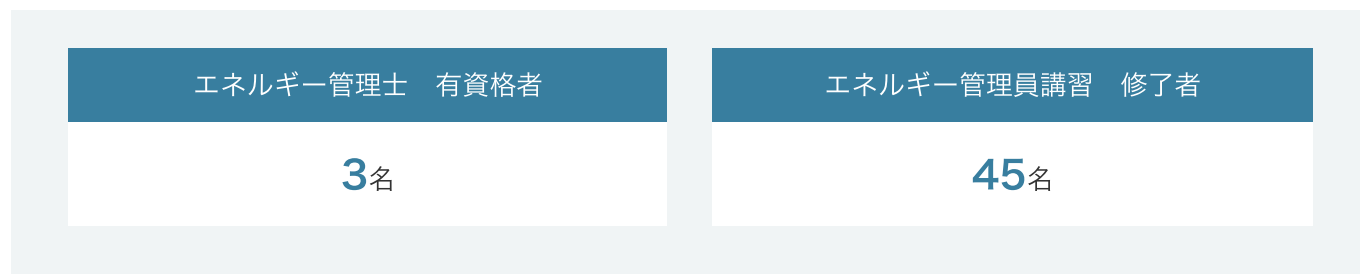
滋賀県低炭素社会づくり賞表彰式の様子



おおさかストップ温暖化賞表彰式の様子

エネルギー管理エキスパートの育成

イトーキは、「より多くの社員が省エネの専門知識を持って自発的に活動すべきである」という考えのもと、教育研修を積極的に実施しています。法で定められた基準を上回る人数のエネルギー管理員を育成し、一人ひとりが身に付けたエネルギー知識や省エネ技能・技術などを日常の管理・改善業務に活かしています。



物流での取り組み

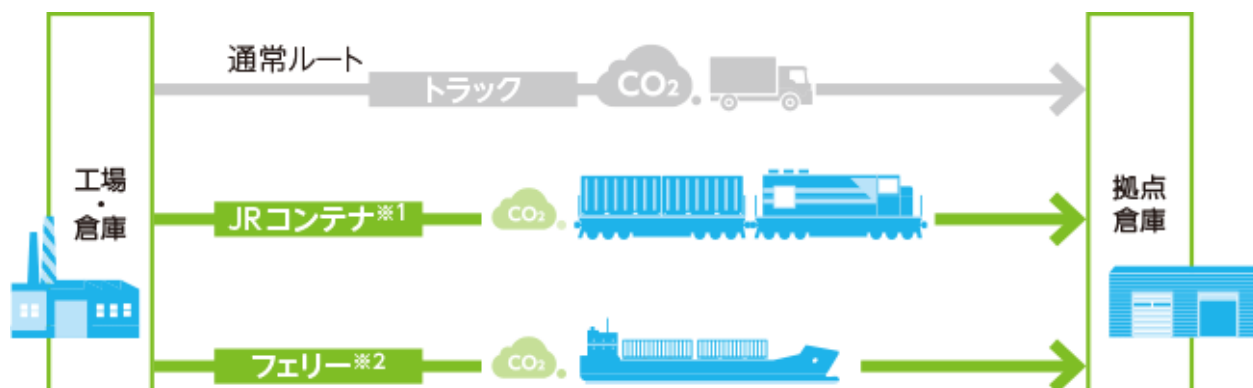
製品輸送時におけるCO₂削減

貨物の委託輸送量が年間3,000万トンキロ以上あるイトーキは、物流業務の委託先、サプライヤー、さらにはお客様と協力し、モーダルシフト・海外コンテナ直送・ミルクランの推進や同業他社との一部地域の共同配送など、物流プロセスにおける省エネルギーに取り組んでいます。

また、輸配送の委託先に対して、各都道府県トラック協会の行うエコドライブ研修の受講を推奨しています。

モーダルシフトの推進

工場や物流センターの基幹輸送における製品の輸送手段を見直し、環境負荷の低減を図っています。トラック輸送から、よりCO₂排出量の少ない海上コンテナおよびJRコンテナ輸送を大阪～東京間など13経路で採用しています。



※1 2000年2月から大阪～東京間で開始、2005年5月から滋賀～東京間で開始

※2 2003年12月から大阪～東京間で開始、2005年5月から東京～北海道間で開始

モーダルシフトによるCO₂削減量

2017年度

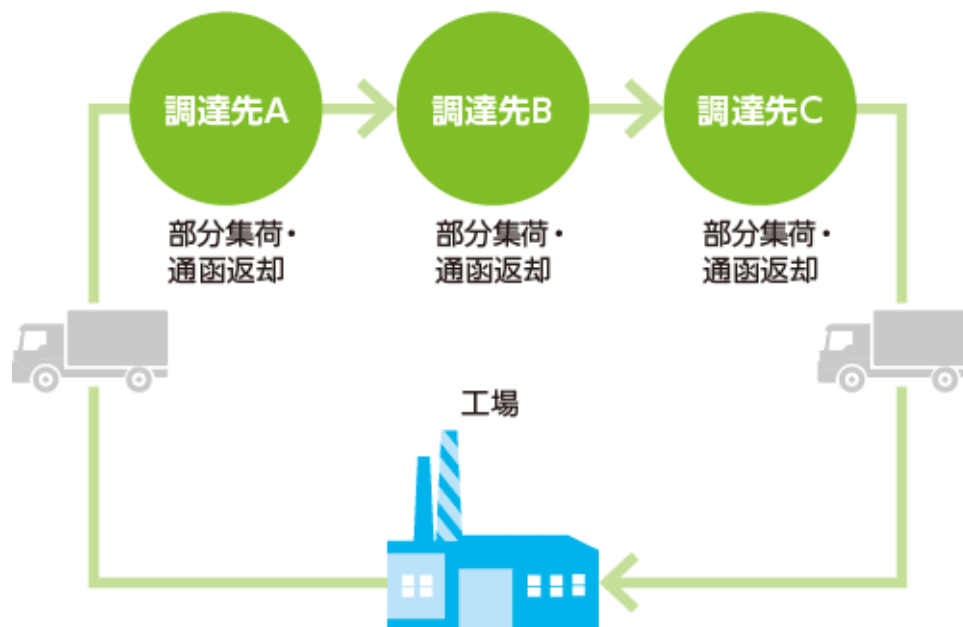
701 t/CO₂の削減

－ 効率的な巡回集荷（ミルクラン）を実施

関西工場（滋賀）と関東工場（千葉）では、調達先からの部品納入に際し、自社でトラックを手配して各調達先を回る巡回集荷（ミルクラン）を実施してCO₂削減に努めています。また、設備機器（スチール棚）では、コイルの購入方法の見直しをしています。

ミルクランとは…

納品と空ケースの返却を同時に行うこと。それぞれの調達先が個別に納品する場合と比較して、物流のための燃料とCO₂発生量、さらには梱包材使用量の削減につながります。また、計画的なミルクランの実施により、緊急納品や多頻度納品などによる無駄削減にもつながっています。



オフィスでの取り組み

－エコオフィス活動の全社展開

エコオフィス活動として地域ごとに使用電力量の削減目標を立て、照明や空調の適正利用を行っています。そのための工夫や技術としては、「タスク・アンビエント照明」（人や書類などの対象物〈タスク〉を照らす照明と、天井や壁、床などの周辺〈アンビエント〉を照らす照明を組み合わせ、より快適で省エネの光環境を実現するもの）や、「ワークセンス」、光ダクトによる自然光の室内への導入などがあります。また、オフィス内にいる人の快適さを確保するため、夏にはクールビズ、冬にはウォームビズをイトーキグループ全体で実施しています。



タスク・アンビエント方式を採用したオフィス空間



サイネージによる消費電力情報の見える化



自然光の取入れ

－イトーキ グリーンカーテン

イトーキは、木材へのCO₂固定化など多様なカーボン・マネジメントを提唱する企業として、事業所敷地内を積極的に緑化し、それによるCO₂削減も進めています。特に夏場は、環境省が進めている「グリーンカーテンプロジェクト」に賛同し、「イトーキ グリーンカーテン」として、窓辺などへの植栽によって室温低下を促し、冷房使用の削減を図っています。その取り組みはイトーキ内部にとどまらず、グループ企業にも展開し、事務所玄関横や西日の影響を受ける工場の西面などに、ゴーヤやヘチマ、朝顔などの苗を植えて「緑のカーテン」として育てています。今後も、緑化によるCO₂削減を推進するため、グリーンカーテンの植栽面積を増やしていきます。



イトーキ グリーンカーテンプロジェクト

カーボン・オフセット

イトーキは、自社のオフィスや製品、印刷物などにカーボン・オフセットを活用するとともに、ソリューションとして事業展開し、温室効果ガスの削減による地球温暖化防止に取り組んでいます。

－ 自社のオフィスや製品などにおける活用

イトーキ東京イノベーションセンター「SYNQA」で排出されるCO₂を全量オフセット

SYNQA内で利用する1年間（2017年）分のガスや電気などのエネルギー使用に伴い排出されるCO₂全量のカーボン・オフセットを行いました。SYNQAで2017年に利用されたエネルギーから排出されるCO₂量を算出し、全量（約300t）をオフセットしたことで、CO₂の削減に貢献しています。

また、SYNQAで開催されたイベントに参加されたご来場者の移動に係るCO₂を約20tオフセットしています。

「サステナビリティレポート2018」（冊子）の制作（原材料調達、製造工程）を通じて発生する温室効果ガスの全量をオフセット

インドネシアの泥炭湿地の保全・修復プロジェクト（REDD+）により創出された「インドネシア 中部カリマンタン州・カティンガン地区泥炭湿地保全・回復プロジェクト（REDD+）」でオフセットを実施しました。

- － CO₂排出量：500g- CO₂/冊
- － 総排出量：2t

＞ 詳しくはこちらをご参照ください。



その他のカーボン・オフセット事例

総合カタログ2018

初版**4,317**g/冊

初版**493**t

会社案内2017

313g/冊

3t

イトーキダイアリー2種

1,280g/冊

1,026g/冊

イトーキ手帳

530g/冊

※ ダイアリー2種と手帳を合わせて21t

カーボン・オフセットプロバイダー事業を通じて環境配慮型社会に貢献

「nonaチェア」を対象にカーボン・オフセットを実施

2017年1月より、「nonaチェア」のライフサイクル全体を対象にカーボン・オフセットを実施しています。

活用する排出権は、インドネシアの中部カリマンタン州カティンガン地区の泥炭湿地を保全・修復するプロジェクトで創出されたものを活用しています。この排出権の選定理由は、まずインドネシアに当社の事業拠点があること、そしてインドネシアは泥炭湿地の急激な開発によりCO₂排出量が世界屈指であることです。泥炭湿地は落ち葉などが堆積しているため、炭素の貯蔵庫のようになっており、泥炭湿地を保全・修復することはインドネシアの環境保全、煙害被害改善のみならず、地球規模での温暖化防止につながります。このプロジェクトは年間で乗用車200万台分のCO₂排出量を削減する大規模なものであり、REDD+のスキームで創出されています。また、泥炭湿地を保全しながらも地元コミュニティが生計を立てられるよう、持続可能な社会づくりも同時に行っており、SDGsの観点にも則した取り組みです。nonaチェアは部品点数を減らすなどして環境に配慮していますが、より一層の環境貢献をはかるため、このプロジェクトを継続的に行っていきます。販売台数に応じてオフセット量も算出されるため、数ある製品の中からnonaチェアを選定されたお客様自身も間接的にSDGsに貢献できる取り組みとなっています。

- 排出量：64.6～82.6kg CO₂e/脚
- 対象期間：2017年1月1日～2017年12月31日
- クレジット：インドネシア 中部カリマンタン州・カティンガン地区泥炭湿地保全・回復プロジェクト（REDD+）



nonaチェア

関東工場で排出権創出プロジェクトを始動

製造業で唯一、J-クレジット・プロバイダー※を展開している当社では、自社工場を対象に排出権の創出事業にも取り組み始めました。

イトーキ関東工場では、照明設備を水銀灯からLEDに交換。この設備交換によって年間約45tのCO₂削減ができる見通しであることから、この削減分をカーボン・オフセットの排出権とし、環境価値を創出するという計画を始動させました。

今後、照明設備の更新によるCO₂削減状況をモニタリングし、排出権の創出に結び付けていく予定です。

※ J-クレジット・プロバイダー

J-クレジット制度に基づき認証される温室効果ガス排出削減・吸収量（以下「クレジット」という。）の創出や活用の促進を目的として、クレジットの創出および活用を支援できる事業者のこと。



カティンガン地区に生息している希少動物の一種「テングザル」



イトーキ関東工場

資源の有効活用

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標



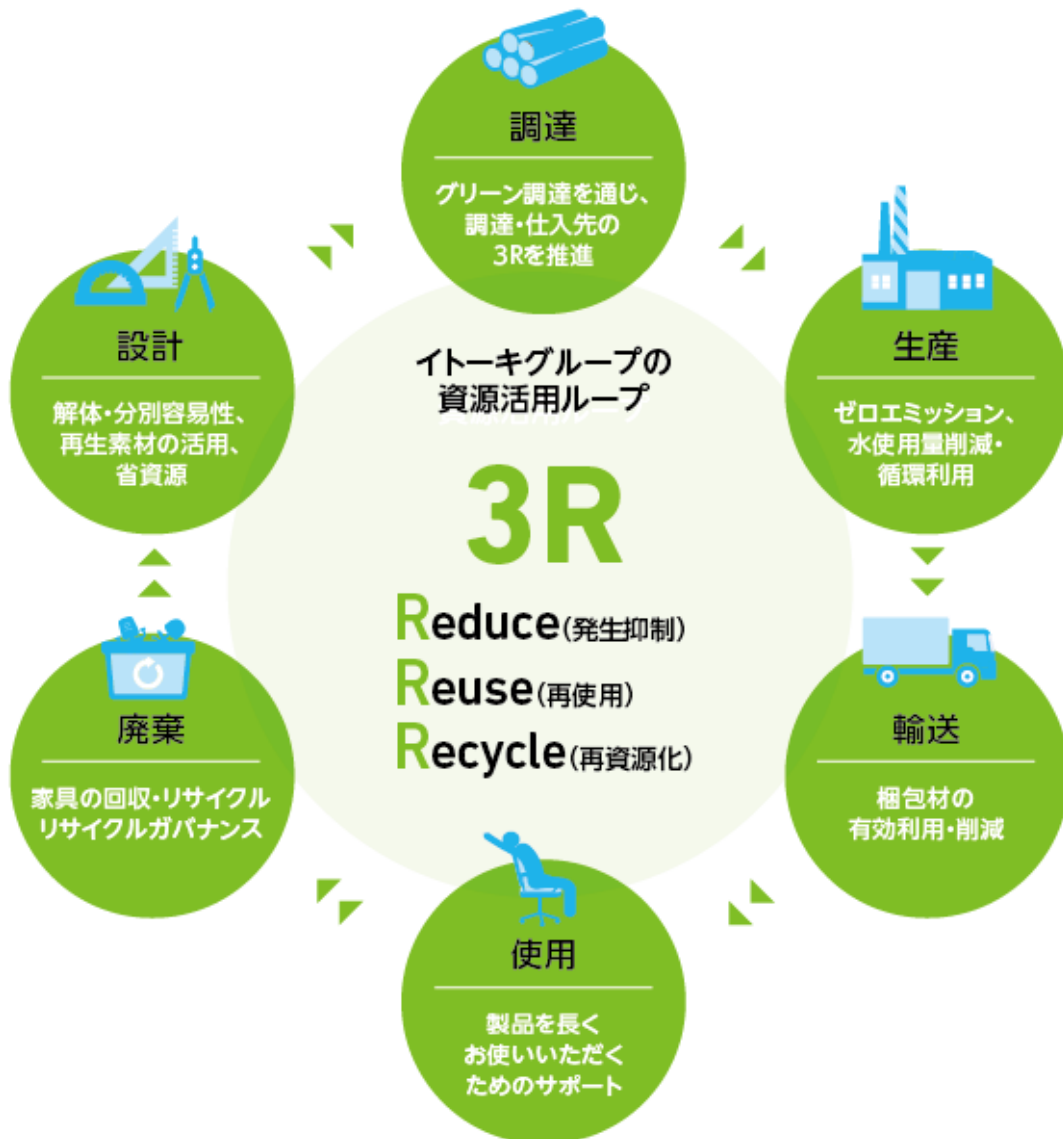
目的・考え方

イトーキグループは、限りある天然資源を大切に使い、次代に生きる人々に残していくため、各製品のライフサイクル全体における最有効活用に取り組んでいます。

主な取り組みと成果

製品のライフサイクルにおける資源の有効活用を図る

イトーキグループは、製品のライフサイクル（設計・調達・生産・輸送・使用・廃棄）全体における資源の有効活用を図っています。廃棄物の排出量削減、廃棄物最終処分量、水の使用量削減に関する目標を設定し、製品の製造にかかわる原材料、水、梱包材など副資材を含めたすべての資源を対象に、3R（リデュース・リユース・リサイクル）の徹底に努めています。



【設計】解体・分別のしやすさを重視し、素材にも配慮

製品を簡単に解体できる「解体容易設計」を常に目指しています。これにより、パーツ単位での部品交換がしやすく、メンテナンスしながら長く製品をお使いいただけるとともに、廃棄するときには素材ごとにリサイクルしやすい設計となっています。

素材は、リサイクルしやすいスチール、アルミなどの金属やポリエチレン、ポリプロピレンなどのオレフィン系樹脂を積極的に使用。また、パーツの単一素材化により、複雑な分別作業を不要にしています。さらに、デスクの引出し前板、チェアの背座面の芯材や操作レバー、パネルの張地などの多くの部材に、再生樹脂や再生繊維を使用し、より少ない素材で、より長持ちする製品を作る「省資源」も追求しています。

- ▶ 人と地球をイキイキさせる、ものづくり・空間づくり

【調達】グリーン調達を通じ、調達・仕入先の3Rを推進

グリーン調達認定先の事業者様には、環境保全に対する方針や目標、実施計画を策定いただいています。グリーン調達基準においては、「使用材料の削減、再生使用材の使用・リサイクル対応など省資源化に取り組んでいる」ことを取引先の選定・評価基準としてあげています。また、グリーン調達認定先に対しては、実施計画に沿った運用や実施結果の効果などについて、毎年監査を行っています。このようにして、サプライチェーンにおいても3Rを重要な活動の一つとして位置付け、継続的に資源の有効活用を推進しています。

- ▶ 調達先と協力してグリーン調達比率を向上

【生産】ゼロエミッションに注力

－国内の全生産拠点でゼロエミッションを達成し、海外へも展開

各工場から排出される廃棄物を削減するとともに、資源として再使用・再生利用を行うなど、ゼロエミッションに力を入れています（イトーキグループでは、ゼロエミッションを「単純焼却や埋立て処分した産業廃棄物の比率が全体の0.5%未満」と定義しています）。

イトーキでは、関西工場（寝屋川）が2002年度にゼロエミッションを達成し、2006年度には関西工場（滋賀・京都※）も達成しました。また、関東工場（千葉）は2008年度の操業開始時よりゼロエミッションを継続し、国内全ての生産拠点でゼロエミッションを達成しています。

さらに、2014年度からは、ゼロエミッションの活動をグループ会社の国内外生産拠点へも展開しています。（株）イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業（株）に続き、2017年度には富士リビング工業（株）がゼロエミッションを達成し、グループ会社3社がゼロエミッションを達成しました。なお、2017年度のイトーキグループ（イトーキおよび国内製造系4社）のリサイクル率は97.8%と2016年より0.5%改善しました。

※ 現：設備機器（スチール棚）

製造工程の改善による廃棄物の削減


イトーキグループでは、[生産活動における重点6分野](#)に基づく象徴的な取り組みとして、不良率の低減による廃棄物とCO₂発生量の削減に取り組んでいます。

不良率の低減には、何より安全と品質のレベルを高め、その上で効率のよい生産を行うことが重要であり、そしてその実現には人材育成、および原価意識と環境配慮が欠かせません。つまり、不良率の低減を図ることは、廃棄物削減に直結するだけでなく、生産活動の総合的な水準の向上を図ることでもあります。

このようにイトーキグループでは、不良率低減を目的とした取り組みに限らず、製造工程の改善を通じて資源の有効利用と廃棄物の削減に取り組むなど、多角的な視点で活動を進めています。

製造工程の改善を通じた廃棄物削減（例）

取り組み	概要
塗装皮膜素材の変更で皮膜カスをゼロに	<p>関西工場（寝屋川）では、塗装工程の前処理で発生する皮膜カスについて、2012年度より、従来のリン酸塩皮膜からジルコニウム皮膜へと素材の変更を図った結果、皮膜カスの発生量をゼロにすることができました。これにより、年間約17トン発生していた皮膜カスの廃棄量が2013年5月よりゼロになりました。</p>
接着剤を使わない生産方式への移行	<p>グループ会社の富士リビング工業（株）では、新製品開発や仕様変更に伴って、チェアの座面や背もたれの芯材と、クロスの貼り合わせ加工に使用していた接着剤を使用する方式から接着剤レスの方式への移行をすすめています。専用の工作機械を用いた縫製加工技術で、芯材とウレタン、クロスを重ね合わせ、糸で引っ張って固定する工法を採用。2013年には専用の工作機械（C-JEX）を追加導入しました。</p> <p>接着剤を使用しないことで、廃棄時に製品を素材別に分別しやすくなり、専門知識がなくても、糸を切るだけで芯材とウレタンとクロスを瞬時にバラバラにすることができます。「エレクトクチェア」「マノスチェア」など、富士リビング工業（株）の主力製品は全てこの生産方式に変更しています。</p> 

取り組み	概要
<p>粉体塗料の再利用</p>	<p>従来の塗装設備は、塗料吹き捨て方式のため、塗着しない塗料は廃液や廃棄物として廃棄していました。粉体塗装設備を持つ、関西工場（滋賀）、関東工場（千葉）、富士リビング工業（株）、諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.では、回収装置付粉体静電塗装設備を導入することで、粉体塗装で塗着しなかった塗料を再び塗料として再利用しています。</p> 

－リサイクルの進化

リサイクルは、再生・再利用の可能性を広げていくことで進化します。工場の廃棄物は、紙、金属、プラスチックなどの素材ごとに、さらには材質別に細かく分別し、原料または有価物として活用していただける事業者を選定しています。また、プラスチックごみを処理・加工して駐車場の車止めにするなど、工場内での再活用も推進しています。

関東工場（千葉）では、2010年以降、シュリンクフィルム・ラミネートフィルムなど保護フィルムのリサイクルに取り組んでおり、接着剤塗布面とその他を分別することによって再資源化を可能としたほか、2014年6月からは有価物化を実現しています。そのほか、現状ではリサイクルできていない廃棄物についても、より細かな分別を行うことで、新たなリサイクルの可能性を模索しています。

また関西工場（滋賀）でも同様に、ストレッチフィルムの分別を有価引き取りが可能なレベルまで厳格化し、リサイクルできるようにしました。

また、グループ会社の伊藤喜オールスチール（株）でも、樹脂エッジの有価物化・再資源化を行っています。



素材ごとの分別



プラスチックごみをリサイクルした車止め

油圧用油のリサイクル

製造工程で使用する工作機械の油圧用油は純度が高いため、メンテナンス等でオイルを交換した後のリサイクルが課題となっていました。2012年度より、この油を有価で引き取っていただける産業廃棄物処理業者と契約し、従来は廃油として処分されていた油をリサイクルしています（年間約1～2トン）。

さらに、リサイクル方法自体を変える取り組みも進めています。製造過程から出る端材のリサイクルのレベルを上げ、従来のサーマルリサイクル（燃焼させて熱を利用する）からマテリアルリサイクル（素材として再生利用する）へ変更しました。また、チェア製品を製造する関西工場（滋賀）では、生産工程から出るプラスチックの端材（スプール・ランナー）を粉砕処理し、樹脂材料に戻して工場内で再利用しています。

スプール・ランナーの有効利用

1. 樹脂成型後金型から取り出された樹脂成型品
2. 金型の樹脂流入口から必要な形を得る成型品形状部分をつなぐ部分がスプール・ランナー（成型後は不要）
3. このスプール・ランナーを集め粉砕し、樹脂材料として再利用
4. 樹脂成型材料を溶かし、金型内に溶けた樹脂を射出



スプール・ランナーの有効利用

【生産】水資源に関する取り組み

2016年に自然資本連合（NCC）がまとめた、企業向け自然資本会計の世界共通の枠組みである「自然資本プロトコル」が発行され、自然資本としての水の重要性が増しています。

イトーキグループでは、2016年度より水使用量原単位削減目標（対前年比-1%）の他に、水資源の有効利用に関する取り組みや老朽配管の更新を環境目標に追加し、活動に取り組んでいます。

製造工程で利用する水資源の循環利用設備の導入や、配管経路を元に修繕箇所を洗い出し、修繕対応などを行なっています。

また、2017年から手洗い等に使用する生活用水の使用量低減を図るため、節水ノズル（バブル90）を設置しました。順次、各拠点に設置していく予定です。



クーリングタワー（京都工場 2016年導入）



滋賀工場で導入した節水ノズル

設備機器（スチール棚）では、2016年にクーリングタワーを新設し、溶接工程での水循環利用を拡大しました。

さらに、塗装ラインの前処理工程更新時に製造プロセスを見直した事により、水洗水を大きく減らし、年間あたり約1800tの水使用量を削減しました。

また、関西工場（滋賀）では浄化槽設備の導入により、排水処理での希釈水の使用量を削減。さらには、手洗い場などに節水ノズルを設置し使用量を削減するといった地道な活動も継続しています。

【輸送】 梱包材の有効利用・削減とリサイクル

－ 梱包材の再利用と省資源化

イトーキでは梱包材にリサイクル可能な素材の採用を進めており、関西工場（寝屋川・滋賀）、設備機器（スチール棚）から東京の物流センターまで製品を運ぶ際の梱包材には、繰り返し使用できる「通函（かよいばこ）」を導入しているほか、個別梱包から全体・集中梱包への転換を図ることで省資源化を進めています。また、使用素材の単一化により、納品先における分別廃棄の手間の削減と、それによるリサイクルの促進や、梱包材への取り扱い説明を印刷することで、紙使用量の削減にも努めています。

関東工場（千葉）では、梱包に使用した段ボールや発泡スチロールを顧客先からできる限り回収し、再使用に努めているほか、再使用できなくなったものもリサイクル事業者の有価で引き取っていただくことで廃棄処分量の削減を図っています。

通函による段ボール節約量

2017年度

62,475ケース(59.3t)の節約

－梱包レス納品の推進

設備機器（スチール棚）や関東工場（千葉）では、工場から直接納品する場合に限り、梱包は行わず、製品をそのままお客様に引き渡す「梱包レス納品」を推進しています。現状では、梱包をしなくても品質に影響が生じない製品を、ご了解いただいた特定のお客様に納品する場合に限定されますが、今後は梱包レス納品の比率を高めていきたいと考えています。

【使用】製品を長くお使いいただくためのサポート

イトーキグループでは、製品を長くお使いいただくことが、さまざまな環境負荷削減につながる「究極のエコ」だと考えています。その方法の一つであるクリーニングは、専用機材と環境負荷の少ない洗浄剤を使用して汚れやシミを洗浄し、あらゆる家具・素材をリフレッシュさせるサービスです。場合によっては、お客様のオフィスまで出張してクリーニングを実施します。

また、汚れや傷みのある製品（主にチェア、ソファ、テーブル、デスク）を、張地やクッションの取り替え、木部の傷の補修や再塗装などで美しい状態に戻すリペアも手掛けています。なお、オフィス移転時のクリーニング・リペア、中古販売、リサイクル等をトータルにご提案するサービスも展開しています。



クリーニング



リペア

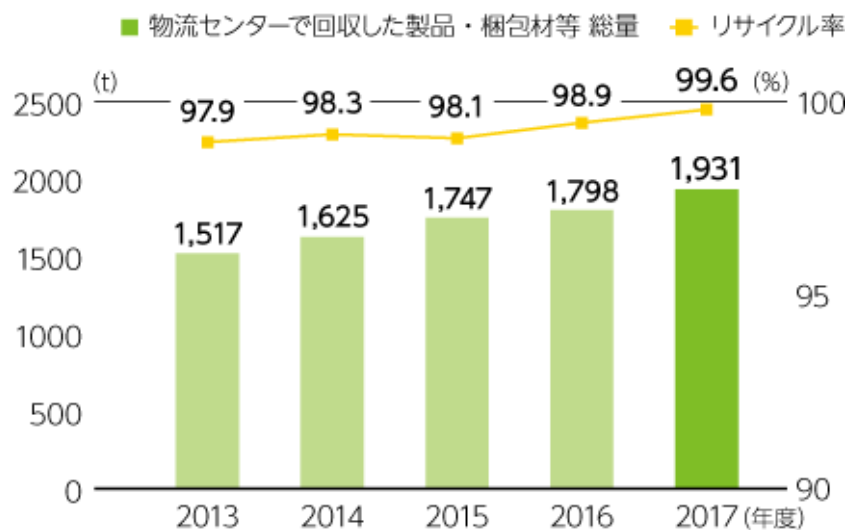
さらに、イトーキではお客様へのサービスの一環として、家具のレンタルも行っています（地区限定）。レンタル期間が終了した家具は、回収し、メンテナンスした後、別のお客様にレンタルしています。これにより、家具の廃棄を回避し、再有効利用を図っています。

【廃棄】家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス

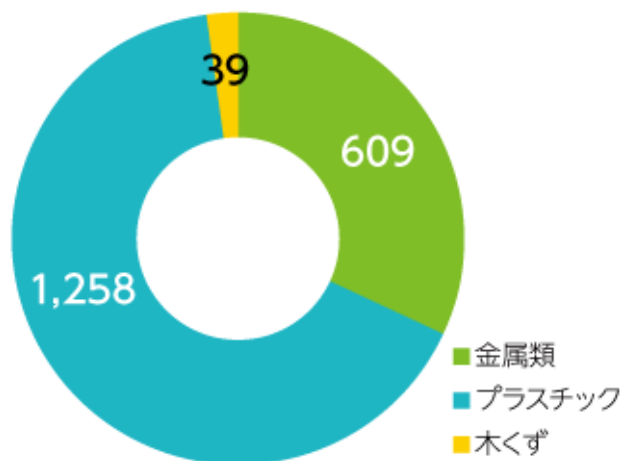
－家具の回収・リサイクル

全国8カ所の物流センターでは、梱包材や廃パレット等の資材のリサイクルに加え、お客様から一定の条件を満たす案件にてお引取りした家具を素材別に分別・解体し、リサイクルをする取り組みを行っています。より多くリサイクルできる処理委託先の選定などを進め、本来廃棄物として処理されるはずであった家具の再生利用を拡大しています。

回収量とリサイクル率の推移（イトーキ単体）



リサイクルの内訳



※ リサイクル率＝リサイクル量/物流センターで回収した製品・梱包材等 総量×100 (%)

※ プラスチックには製品の梱包材を含みます。木くずには廃パレットなどを含みます。

2017年度のリサイクル率（イトーキ単体）

99.6%

一 廃棄物・リサイクルガバナンスの徹底

イトーキでは、「社内外の関係者を含めた体制構築」「社内の体制構築」「自社の取り組み状況の情報発信・情報共有」などをポイントに、廃棄物・リサイクルガバナンスの徹底に取り組んでいます。ゼロエミッションを実現・維持していくには、信頼できる業務委託先との協力が不可欠です。イトーキでは、自社独自の評価表を作成し、契約前に委託先の徹底評価を行うとともに、定期的に委託先状況の確認を行っています。

また、社内体制において最も重視しているのが、情報共有の徹底と社員の分別意識の向上です。そのため、リサイクルフローの理解を図る教育研修を積極的に行っています。研修では、外国人従業員向けに通訳をつけるなど、全社員への浸透を目指しています。2017年はeラーニングによる教育やISOの法規制順守評価者向け研修会のなかで廃棄物処理法の教育を実施しました。他にも、分別マークの工夫や現場長による環境パトロールなど、日々の分別活動を徹底するためのさまざまな活動を行っています。



社員教育の様子



分別徹底のために13種類のリサイクルマークを採用

2017年度の成果と今後の展望

廃棄物の削減では、イトーキ単体では2008年から維持しているゼロエミッションを引き続き達成しました。また、2014年からゼロエミッションに取り組み始めた生産系グループ会社でも、2017年度には、富士リビング工業（株）がゼロエミッションを達成し、これでグループ会社3社がゼロエミッションを達成しました。

イトーキグループ全体でのリサイクル率は97.8%と2016年より0.5%改善しました。目標の99.5%（ゼロエミッション）へはさらなる改善が必要となります。今後は、サーマルリサイクルからマテリアルリサイクルへのシフト、廃棄物から有価物へのシフトをさらに進めるほか、生産工程の歩留まり向上や不良品発生阻止など、廃棄物削減活動のスパイラルアップにも取り組み、イトーキグループ全体でのゼロエミッション達成を目指します。

生産活動に伴う水使用量の削減については、目標（生産高原単位を2015年比で3%以上削減）に対して-27.7%削減と目標を大きくクリアしました。特に諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.が削減に大きく貢献しました。次期以降も、生産工程の改善や設備投資による削減活動で目標を達成していきます。

有害物質の最小化



目的・考え方

イトーキグループは、安全と健康を重視したものづくりを進めるため、製品の開発・製造段階から使用・廃棄時までの化学物質の使用量の最小化と適正管理、そして情報開示に努めています。

主な取り組みと成果

化学物質使用量の最小化と適正な情報開示

－ 化学物質管理の基本的な考え方

イトーキグループは、開発から廃棄に至るまで、事業プロセス全体で化学物質管理に取り組み、継続的な改善を進めています。

－ 開発段階

「イトーキ含有製品ガイドライン」に基づき、安全な製品設計に努めています。

－ 調達段階

サプライヤーから対象化学物質のSDS（安全データシート）をすべて入手し、化学物質のリスクや対応内容の確認をしています。

－ 製造段階

入手したSDSに基づき、化学物質の有害性や、化学物質を取り扱う場合の保護具の着用や曝露した場合の応急処置方法などを、取り扱い現場に浸透させています。また、外部への漏えいは絶対にさせないという考えのもと、運用面で注意を徹底するとともに、物理的にも防液堤を設置し、漏えい防止を図っています。

さらに、PRTR（化学物質排出移動量届出制度）※対象物質の使用量は、削減目標を設定して取り組むなど、化学物質の適正な管理と使用量の削減を徹底しています。

－ 廃棄段階

製品ごとに適正な処理方法や施設を選定した上で、廃棄を実施しています。

※ PRTR制度

人の健康や生態系に有害なおそれのある化学物質が、事業所から環境（大気、水、土壌）へ排出される量、および廃棄物に含まれて事業所外へ移動する量を、事業者が自ら把握して国に届け出をし、国は届出データや推計に基づき、排出量・移動量を集計・公表する制度。



化学物質の安全データシート簡易版による「見える化」

人の健康への配慮

－ 健康に配慮した素材を積極採用

シックハウス症候群、化学物質過敏症など、化学物質は人の健康に大きな影響を与える可能性があります。イトーキグループは、化学物質に対する法的規制や日本オフィス家具協会（JOIFA）が定めたガイドラインをもとに、健康に配慮した素材を積極的に採用しています。合板、パーティクルボード、繊維合板（MDF）などの木質材は、ホルムアルデヒドの放散量が少ない「F☆☆☆（スリースター）」以上に切替え、さらに放散量の少ない「F☆☆☆☆（フォースター）」も積極的に採用しています。また、米国発のGREENGUARD（グリーンガード）認証※についても認証取得を進めています。

※ GREENGUARD（グリーンガード）認証


米国の環境認証制度。主に建材や家具等から放散される住環境に存在するVOC（揮発性有機化合物）について基準値を設定し、TVOC（総揮発性有機化合物）量にも上限を設定。通常の認証とGOLDとがあり、GOLDは通常より厳しい基準値を設定している。

F☆☆☆☆の素材を天板に使用した製品

- アフィーノ
- トイロ
- CZRデスク
- PiOフレーム
- 会議テーブルDDシリーズ
- 折りたたみテーブルスクート
- インフューズケースグッズ
- アクトリンク
- インフューズ
- ノットワーク
- フィーカ
- テーブルDCシリーズ
- オルノテーブル
- アクティブフィールド
- インクルード
- コルティール
- 会議テーブルDFシリーズ
- 会議テーブルトラディカシリーズ
- 役員家具XCシリーズ



製品例（アクティブフィールド）

 その他の製品については総合カタログをご覧ください。
（総合カタログ デジタル版はこちら）

- アスベスト（石綿）への対応

中皮腫やがんなどの健康被害リスクが社会問題化した飛散性アスベスト（吹付け石綿など）については、2005年に当社グループ製品への使用状況を調査し、過去も現在も使用していないことを確認しました。一方、非飛散性アスベストについては、過去に一部の小型金庫などに含有素材を使用していました。この非飛散性アスベストは、通常の使用状況では空気中への飛散の可能性は低いとされています。ただし、アスベスト含有素材を無理にはがしたり、折ったり、切断したりすると飛散することが考えられるため、ご利用いただいている皆様へは、こうした取り扱いを避けるよう注意を促しています。

また、お客様からお受けした間仕切・内装工事などで発生した、非飛散性アスベストを含有する既存仕上げ材・耐火被覆材の解体撤去の際は、法規制を順守し、石綿含有建材の適切な処理を行っています。

 製品別アスベストの使用状況の詳細はこちら

適正な管理と使用量の削減

管理徹底と取扱量削減

イトーキグループの2017年度PRTR届出対象物質（1t以上、特定第1種は0.5t以上）は、7物質を取り扱っており、各物質の届出内容は以下の通りです。

これら化学物質については、SDSに基づき記載されている性状、成分を把握し、取扱いおよび管理を徹底するとともに、環境影響の少ない代替物質への変更や、塗着効率の向上など継続的な改善活動を行っています。

2017年度のPRTR届出対象物質の取扱量は、前年比7%削減しました。今後は、継続的な改善と設備投資による削減を検討し、更なる削減に取り組んでいきます。

2017年度 PRTR届出対象物質

- 集計範囲：イトーキ、伊藤喜オールスチール（株）、（株）イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業（株）、富士リビング工業（株）
- 対象期間：2017年1月1日～2017年12月31日

工場	化学物質名	取扱量 (kg)	排出量		移動量	
			大気	公共用 水域	下水道	当該事業所の 外へ (廃棄物に 含まれて)
イトーキ グループ 合計	エチルベンゼン	14,925	14,919	0.2	0	6.5
	キシレン	33,104	33,089	0.4	0	14
	臭素酸の水溶性塩	1,703	119	5.4	3.1	348
	1,2,4-トリメチルベンゼン	5,275	2,886	0.1	0	4.5
	トルエン	15,346	15,339	0.1	0	7.0
	N-ヘキサン(110-54-3)	5,240	5,240	0	0	0
	メチレンビス(4,1-フェニレン) =ジイソシアネート	27,635	0	0	0	38
	合計	103,229	71,592	6	3	418

 イトーキの工場別・グループ会社別のデータは、こちらをご覧ください。

合併浄化槽導入による水質管理と漏洩防止

3つの製造部がそれぞれに独立して浄化設備を整備していた関西工場（滋賀）では、事業所全体における排水の水質管理が困難でした。そのため、2013年に事業所全体を包括する生活用水系の合併浄化槽を新設すると同時に、放流水路を一本化しました。厳しい環境規制で知られる滋賀県の定めた水質基準よりも、さらに厳しいイトーキ独自の水質基準を常時クリアする体制を整えるとともに、工場の排水処理設備の周りには防波堤を新たに設けるなど、工場排水に関する管理体制をさらにレベルアップさせました。また、リスク管理の観点から24時間監視システムを導入。浄化・排水設備に異常が発生すると、無線で守衛室の監視盤と連動させ、ランプとブザーが作動するとともに、担当者には緊急メールが発信されるなど、異常発生時に即座に対応できる体制になりました。

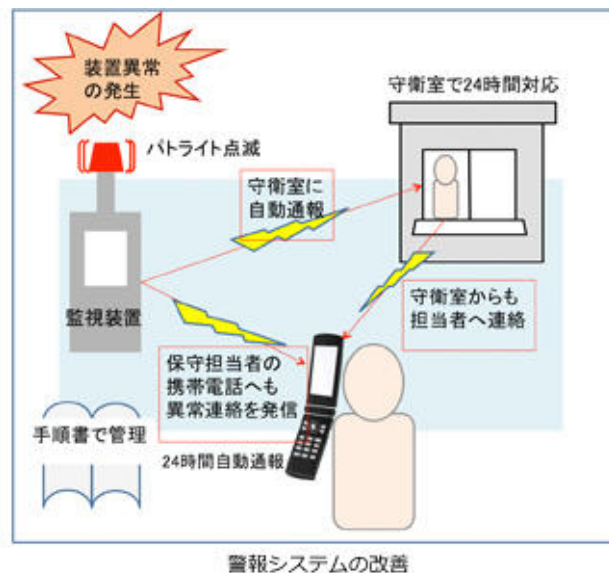
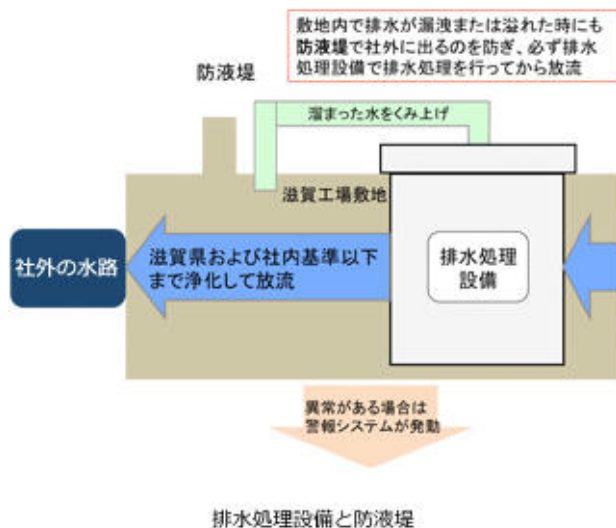
478人槽と3製造拠点、1物流拠点の4つの拠点分を処理できる大きな排水処理設備ということもあり、2013年の導入以来、多数の方々にご見学いただいております。



排水処理設備



排水処理設備の防液堤



2017年度の成果と今後の展望

有害化学物質のリスク低減に向けて、取扱量を削減するのはもちろん、製造現場の従事者が取り扱う化学物質のリスクや緊急事態の対応方法を「見える化」するため、安全データシート簡易版の作成と、作業現場への掲示に取り組んでいます。

有害化学物質の削減については、主に製造工程の改善による削減活動を実施しました。また、外注品の内作化も推進したため、データ把握範囲を拡大しました。PRTR対象物質取扱量は生産高原単位で前年比1%削減を目標に設定し、実績は3.6%削減を実現しました（排出量は6.4%削減）。

2018年度以降も、バリューチェーン全体を改善し、有害物質のリスク削減に努めます。特に、塗装関連の環境配慮については、グループ会社を含むイトーキグループ全体で改善を進めていきます。



研修会の様子



取り扱う化学物質のリスクや緊急事態の
対応方法の「見える化」



SDS（安全データシート）要約版

環境に関する法規制等の順守



目的・考え方

イトーキグループは、環境汚染防止や環境保全のため、法規制の順守はもちろん、より厳しい社内規程を設けており、社員一人ひとりが環境にかかわる法律や条文の背景・意図を理解し、実践するよう努めています。

主な取り組みと成果

厳しい自主基準値の設定や監視活動

イトーキグループでは、企業活動や製品に適用される環境法規制等の最新情報を常にチェックし、環境ニュースを関係部門に発行しています。また、定期的に法規制等の順守を評価する社内規程を設けて順守状況を確認しています。

工場内の製造工程においては、大気汚染や水質汚濁防止のため法で定められた定期的な測定を行っています。また、生産拠点周辺の自然環境を守るため、環境に影響ある物質の排出削減に取り組み、より厳しい自主基準値を設定するとともに測定頻度を増やすなど、厳しい監視を行っています。

また、万が一の有事の際には、周辺環境への影響を最小限にとどめるよう、化学薬品等環境に影響を与える物質が工場のどの場所にどの位の量があるかを「見える化」したリスクハザードマップを作成するとともに、緊急時対応手順書にのっとった定期的な訓練を実施しています。

環境法改正ニュース	
<p>水銀使用製品産業廃棄物にかかる規制が10月1日から施行されます。</p> <p>昨年11月18日の環境法改正ニュースVOL.16-7でご連絡していました「産業廃棄物処理施設規程の改正」が10月1日に施行されます。以下の点に注意して頂き「水銀使用製品産業廃棄物」を適正に処理をお願いいたします。</p>	
項目	要 領
保管時	①保管場所に掲げる掲示版（60cm×60cm）「保管する産業廃棄物の種類」として「水銀使用製品産業廃棄物」と記載すること ②保管場所では、「その他の物と混合するおそれのないよう」、仕切りを設ける等必要な措置」を講ずること
委託先	③処理委託をする場合は、「水銀使用製品産業廃棄物」の取扱い許可を持つ業者に委託しなければならない ※現在すでに「水銀使用製品産業廃棄物」に該当する産業廃棄物（蛍光灯・水銀ランプ等）を扱っている廃棄物業者については、視許可が執行するまでは、今までどおり取扱えます。
契約時	④委託物に「水銀使用製品産業廃棄物」が含まれる場合は、「委託契約書」にその旨を記載すること ・ただし、「別冊」中の「経過措置」によって、施行規則施行以前（すなわち、2017年9月30日以前）に締結した契約については、次の「契約更新まで」は追記や再作成しなくても可。追記や再作成しても良い。 ・契約書への追記・覚書等が添付されるのは「次の契約更新まで」なので、契約の自動更新発現がある場合でも、次の自動更新のタイミングでは追記・覚書が必要となる。
引渡時	⑤委託物に「水銀使用製品産業廃棄物」が含まれる場合は、産業廃棄物管理票にその旨や数量を記載すること。電子2722も同様。
10月1日より上記①②③④⑤を実施してください。	

環境法改正ニュース



滋賀工場のリスクハザードマップ



油の漏洩を想定し、おが屑にて回収する緊急時対応訓練の風景
(諾浩家具(中国)有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.)



－ PCB廃棄物の届け出および適正管理

イトーキグループが保有しているPCB廃棄物の情報は、PCB特措法に従い、毎年6月末までに所轄都道府県知事へ届け出ています。また、日本環境安全事業(株)による処理完了まで、廃掃法および政省令に基づいて当該事業所に特別管理産業廃棄物管理責任者を選任し、特別管理産業廃棄物の保存基準に従い、厳重に保管管理しています。

PCB関連機器	台数
高圧コンデンサ、トランス	3台
低圧コンデンサ、トランス(微量・低濃度)	12台
蛍光灯安定器	229台
開閉器	4台

－ 廃棄物処理業者の選定基準と視察について

イトーキでは、産業廃棄物の処理事業者と契約するにあたって、独自の委託先評価表を作成し、視察を通じて2社以上の比較評価を行った上で、より評価の高い（かつ、必要な水準はクリアする）事業者と契約しています。継続契約する場合でも同じ手順を踏み、評価が高かった処理事業者と契約を更新しています。

また、各種産業廃棄物が適切に処理されているかを確認するため、廃棄物処理事業者の視察とチェックリストによる評価を定期的に行っています。



視察風景



チェックリスト



グリーン購入法改正勉強会

－ 事業所のある土地の地歴調査

環境リスクのひとつと考えられる土壌汚染については、潜在するリスクを明らかにし、問題を確認することが不可欠です。イトーキでは、自主的に国内連結子会社を含めたグループ全体で、所有地や隣接地の土壌汚染調査のフェーズ1（地歴調査）を実施しています。この調査結果をふまえ、2011年度より会計上の資産除去債務に計上しております。

環境事故・法令違反・基準値超過

2017年度は、イトーキおよびグループ各社において、環境事故・法令違反・基準値超過はありませんでした。なお、過去に発生した際には、原因の究明、対策の検討、設備管理方法の改善などによる是正・予防処置を実施しました。この是正処置・予防処置を横展開し、全社を挙げて再発防止に努めています。

年度	状況
2017	事故、法令違反、基準値超過なし
2016	事故、法令違反、基準値超過なし
2015	事故、法令違反、基準値超過なし

不適合の処理

イトーキおよびグループ各社では、環境事故・法令違反などが発生した際、環境マネジメントシステムの定めに従い、「不適合処理表」を作成します。これにより、不具合の内容、原因の調査、是正・予防処置の検討と実施、手順書の見直しなどの適切な処置と、継続的な改善を行います。



生物多様性の保全・維持



目的・考え方

イトーキグループは、自然環境から多くの恵みを受取る企業として、持続可能な共創社会の実現を目指し、生物多様性の保全に努めます。

イトーキグループ生物多様性方針

イトーキグループは、その事業活動が自然環境からの恩恵により成り立っており、また自然環境に影響を与えていると考えています。「人も生き生き、地球も生き生き」する持続可能な共創社会の実現を目指し、生物多様性の保全を重要な経営課題のひとつと捉え、以下の取り組みを積極的に行います。

基本的な取り組み

1. 生物多様性に配慮した製品・サービスを開発・提供します
2. 生物多様性に配慮した原材料の調達を推進します。
3. 環境教育や社会貢献活動などを通して、従業員の生物多様性保全の意識の向上に努めます。
4. ステークホルダーとともに生物多様性保全活動を推進し、活動内容の情報を発信していきます。
5. 遺伝資源に関する国際的な取り決めを踏まえ、公正な利用に努めます。

主な取り組みと成果

地域材や国産材などを活用した製品・サービス

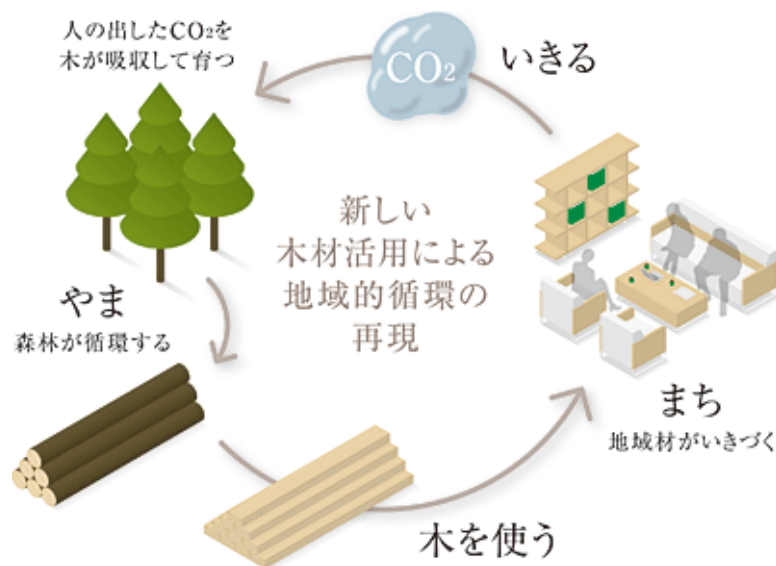
イトーキグループは、森林が木材を生み出すだけでなく、豊かな水や生態系を育み、生物多様性の保持や、CO₂固定による温暖化防止など、地球の環境を支える大きな役割を担っていると認識しています。木材を製品化する企業として、地域材や国産材などを活用した製品の開発・提供へ積極的に取り組んでいます。

－ 地域材の活用を推進

Econifa (エコニファ)

イトーキは2010年より、日本の豊かな森から生まれる地域材の活用を通じて、森と街を共に「イキイキ」とさせるソリューション「Econifa (エコニファ)」を展開しています。これは国内産の木材を、デザイン性の高い家具や内装として製品化し、オフィスや都市部の空間に取り入れるソリューションです。森林は適正な伐採や定期的な管理を行うことで活性化し、さまざまな生物の命を育む場となります。Econifa事業の推進は、木材使用によるCO₂の固定化をはじめ、森林の生物多様性の保全や、地域経済の活性化まで、地球環境保護と社会的課題の解決に対し、多様な側面で貢献しています。

Econifaが実現する自然の循環



Econifaで扱っている地域産材の都道府県数

2017年度

44都道府県

地域材活用の取り組み

Econifa（エコニファ）は、各自治体と連携し、各産地の木材を使った内装や家具など、新たな用途を提案しています。

2017年度は浜松市の補助事業を受託し、市内の森林面積の40%を占めるFM認証林※から産出されるFSC®認証材を活用し、さらに健康増進の付加価値機能を追加したスツールの開発を行いました。そのひとつが「Promenera（プロメネーラ）」です。

イトーキでは、カラダとココロの健康増進を促すことを目指す「Workcise（ワークサイズ）」を研究・開発し、企業の健康経営を実現していくプロセスをトータルでサポートしているほか、自然と「ワークサイズ」が起こるオフィスづくりに適した家具の開発を数多く行っています。プロメネーラは、これらのノウハウと、天竜材による地域活性（地域材活用）化を組み合わせで生まれました。

木目の美しさが際立つ座面に、天竜美林を彷彿とさせる脚が伸び、U字とV字を組み合わせたフレームが床面に接地し揺れをつくり出します。規則的な動きが何気ない身体の動きを促し、打ち合わせの雰囲気や良きしたり、カジュアルな会話やアイデアを生み出したりします。腰は左右に揺れながらも頭の位置は動きにくいので、パソコン操作などの机上作業と運動の両立が可能です。従来の椅子のように筋肉が長時間動きにくくなる状態を避け、日々プロメネーラを利用することにより、メタボリックシンドロームや生活習慣病の予防にもつながる可能性のある商品ができました。

こうした地域の企業と研究機関との協働による地域材の活用に、今後も積極的に取り組んでいきます。

※ FM認証林

「持続可能な森林経営」の基準に基づいて森林管理と生産が行われているかどうかを審査・認証する制度、「FM（Forest Management）認証」を受けた森林のこと。



Promenera（プロメネーラ）

ウッドデザイン賞2017の受賞

イトーキは、ウッドデザイン賞運営事務局主催の「ウッドデザイン賞2017」において、ハートフルデザイン部門で商品開発本部の拠点「デザイン・ラボ・月島」が審査委員長賞（奨励賞）を受賞したほか、昨年に引き続きライフスタイルデザイン部門で4つの作品がウッドデザイン賞を受賞しました。



「ウッドデザイン賞2017」を受賞した1施設4製品

デザイン・ラボ・月島 審査委員長賞（奨励賞）受賞



受賞部門
ハートフルデザイン部門
(建築・空間・建材・部材分野)

ロビー家具 「iVas (アイヴァス)」



受賞部門
ライフスタイルデザイン部門（木製品）

FSCチェア「フミスキ」



受賞部門
ライフスタイルデザイン部門（木製品）

ロビー家具「エンパティア」



受賞部門
ハートフルデザイン部門（木製品）

ロビー家具「ソラティオ」



受賞部門

ライフスタイルデザイン部門（木製品）

 ウッドデザイン賞については、こちら

多摩産材活用家具への取り組み

多摩産材認証制度とは「多摩産材認証協議会」が、多摩地区で生育し、適切に管理された森林から生産された木材の産地を証明する制度です。

イトーキでは、この多摩産材の利用拡大を図るため、東京都が公募した2011年度から多摩産材の利用拡大事業（提案公募型事業）に参画し、現在も積極的に多摩産材を使用した製品づくりや利用促進を行っています。

2016年度には「とうきょう森づくり貢献認証制度」に申請し、Econifaの42製品が認証されました。この制度は森づくり活動の実施や、多摩産材を利用した企業や都民等の方々に対し、東京の森づくりへの貢献と、二酸化炭素吸収量および二酸化炭素固定量を認証し、森づくり活動への参加と多摩産材の利用をより一層促進させることを目的とした制度です。



多摩産材認証マーク



とうきょう森づくり貢献認証制度 認証書

■ やまなし水源地ブランドへの取り組み

イトーキは、豊かな森林資源を有し、神奈川県など都市部の水源地でもある山梨県早川町と丹波山村、そして地元の民間団体とともに、水源林の保全に取り組んでいます。木材や地元の資源を活用した魅力ある商品開発のほか、地域活性化につながるイベントの開催や告知活動を展開しています。

 やまなし水源地ブランド推進協議会への参画



東京ウッドコレクションに出展

■ 国産材利用推進の公的なイニシアチブに参加

イトーキは、国産材利用の普及啓発を目的とする、林野庁の「木づかい運動」に参加しています。イトーキ東京イノベーションセンターSYNQAをはじめ、木材利用の普及啓発につながる展示・講演会を行っています。



地域材利用の意義を広め、実需の拡大につなげるため、国産材利用に関する普及啓発活動の強化を図る趣旨のもと、イトーキは林野庁が推進する「木づかい運動」に参加しています。



「木づかい運動」で受章した感謝状



宮城県木づかい表彰感謝状受賞式

また、東京都港区は、国産木材をたくさん使うことが地球温暖防止につながるとして、全国に先駆けて2012年10月に「みなとモデル二酸化炭素固定認証制度」を開始しました。これは建物や家具への国産木材の使用を促し、その使用量に応じたCO₂固定量を港区が認証する制度です。2013年には、テナント向け制度も施行されました。イトーキは、認証木材を使った製品等を提供できる登録事業者として、このイニシアチブに参画しています。



間伐材利用を推進

「間伐材マーク」は、間伐や間伐材利用の重要性の啓発、および間伐材への関心を喚起する目的で、全国森林組合連合会が認定を行っているマークです。イトーキは、各地域の間伐材の利用促進を積極的に行っており、当マークの認定を取得しています。



生物多様性に配慮した原材料の調達

持続可能な木材の調達を推進

イトーキグループは、自らが調達する木材が、その生産地である森林や地域社会に影響を及ぼす可能性があることを認識し、イトーキグループ木材調達基準を定め、生物多様性だけでなく社会的な側面にも配慮した、持続可能な木材の調達を推進しています。

その一環として、サプライヤー様にもご協力をいただき、イトーキの製品に使用されている木材の樹種、形状、取扱量、原産国（地域）などの把握や、調達基準にのっとった調達に努め、その調査の範囲をさらに拡大しています。イトーキグループが2017年度に使用した木材は、把握している範囲において、パーティクルボードが47.7%、繊維合板が16.0%、天然木（突板・合板・集成材・無垢材）が36.3%でした。今後も引き続き、木材使用量・原産国（地域）の把握および原産国（地域）まで遡った木材・木製品の合法性・持続可能性の把握に努めます。

イトーキグループ木材調達基準

1. 森林認証材を積極的に採用していきます。
2. 建築廃材・リサイクル材（間伐材や端材）を積極的に活用していきます。
3. 輸送負荷の少ない木材（国産材・地域材）を採用していきます。
4. 違法に伐採・生産・取引された木材は使用しません。
5. 絶滅が危惧されている樹種の木材は使用しません。
6. 地域社会、労働者の生活環境に悪影響を与えている木材は使用しません。

イトーキグループの木材使用実績調査

期間：2017年1月～12月末

樹種名	材・形状	利用量 (m ³)	伐採国・地域
バーチ/カバ	合板・集成材・突板	999	中国・日本・ヨーロッパ・アメリカ
アルダー	集成材・無垢材	549	アメリカ・北米
キリ	集成材	529	中国
ラワン/メランティ	合板	304	インドネシア・マレーシア・日本・フランス
オーク/ナラ	無垢材・集成材・突板	265	北米・アメリカ・ロシア・中国・アフリカ・不明
ラバーウッド	集成材・合板	189	タイ・ベトナム
ビーチ/ブナ	無垢材・集成材・合板・突板	149	ヨーロッパ（フランス・クロアチア・ドイツ・フィンランド・ルーマニア・デンマーク）・日本・北米
ユーカリ	無垢材・合板	88	中国・オーストラリア・ブラジル・ベトナム
パイン/マツ	集成材・合板	45	ベトナム・日本
ファルカタ	無垢材・合板	45	インドネシア
SPF (Spruce、Pine、Firの3種混合)	無垢材	40	ロシア・アメリカ
スギ	無垢材・集成材・合板・突板	35	日本
カポール	無垢材	35	マレーシア
ヒノキ	無垢材・集成材・合板・突板	34	日本
ポプラ	無垢材・集成材・合板	18	中国・アメリカ
ドリアン	無垢材	14	インドネシア・コロンビア・グアテマラ
MLH(南洋雑木)	合板	14	インドネシア・マレーシア
LVL	合板	11	中国・マレーシア
シナ	合板	10	マレーシア・中国・日本

樹種名	材・形状	利用量 (m)	伐採国・地域
ウォールナット	無垢材・集成材・突板	6	アメリカ・ヨーロッパ・不明
アッシュ/タモ	集成材・突板	5	アメリカ・北米・中国・ドイツ
ドリアン	無垢材	3	フィリピン
アガチス	合板	3	ソロモン
メイプル	無垢材	3	カナダ
その他	無垢材・突板・合板	190	日本・ヨーロッパ・西アジア・東南アジア
天然木 小計		3,583	
	パーティクルボード	4,706	日本・ベトナム・アメリカ・ロシア
	繊維合板	1,580	日本・ベトナム・アメリカ・ロシア
使用木材 合計		9,869	

調査対象範囲：

イトーキ各製造部、製造系グループ会社3社※、木材使用OEM製品のサプライヤー41社と調査先が昨年より12社増加しました。

突板の使用量は利用平米数×0.2mm（厚さ）で計算しています。

※ 製造系グループ会社のイトーキ東光製作所は、木材を使用した製品がないため、調査対象から除外いたしました。


国際的な森林認証制度 FSC®・COC認証と、PEFC・COC認証を取得

イトーキはFSC®・COC認証を取得し、FSC認証製品を販売しています。また、2015年9月には、別の国際的な森林認証ラベルであるPEFC・COC認証を取得しました。

FSC (Forest Stewardship Council® 森林管理協議会) とは、国際的な森林認証制度を行う第三者機関のひとつで、森林環境を適切に保全し、地域の社会的な利益にかなう、経済的にも継続可能な森林管理を推進することを目的としています。

また、COC認証は、Chain-of-Custodyの略で、加工・流通過程の管理の認証です。

森林認証製品は、適切に管理された森の木を使い、家具の材料の調達～製造～販売の木材のトレーサビリティが確保されている製品です。

 FSC®対応可能製品

FSC®・COC認証

- － 認証登録番号： SA-COC-002975
- － 認証発行日： 2016年10月4日
- － 有効期限： 2021年10月3日



PEFC・COC認証

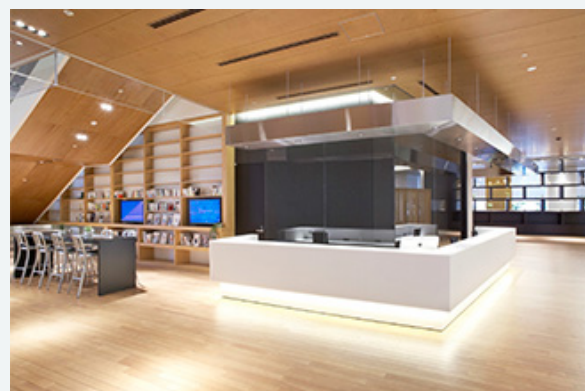
- － 認証登録番号： SAPEFC/COC002975
- － 認証発行日： 2016年10月4日
- － 有効期限： 2021年10月3日



モデルケースとしてのイトーキ東京イノベーションセンターSYNQA

イトーキ東京イノベーションセンターSYNQA（東京都中央区）の1Fフロアは、RC（鉄筋コンクリート構造）建築物のオフィスとしては日本で初めてFSC®プロジェクト認証・全体認証を取得しています。1F内装で使用しているすべての木材（置き家具を除く）が、FSC®認証材または管理された木材として持続可能な森から産出されたものです。また、伐採、製材、加工、流通、施工まですべての工程で、徹底して適切に木材が取り扱われていたことが証明されています。

- － （2012年プロジェクト申請受理 / 認証登録番号: SA-PRO-003742）



「合法性・持続可能性にかかわる事業者認定」に基づく取り組み

イトーキは、2006年のグリーン購入法改訂に伴うJOIFA（日本オフィス家具協会）の「合法性・持続可能性の証明に係る事業者認定」を取得しています。これに基づいて、合法性、持続可能性が証明された木材、木材製品の使用・販売を推進するため、木材の流通・加工ルートの確認や社内体制の見直しなど、サプライヤー様のご協力を得ながらグリーン購入法適合商品のスパイラルアップを図っています。



JOIFA合法性木材事業者認定書

生物多様性保全の発信・啓発

イトーキは、地域材の活用をテーマにセミナー・講演会・展示会への出展などの活動を実施しています。2013年より、イトーキ東京イノベーションセンターSYNQA（東京都中央区）で「SYNQA 木のシンポジウム」を開催するなど、イベントの開催と講演を通じて、木材活用による環境保全について普及啓発を行っています。

また、社外主催の講演会での講師や、子ども向けや一般の方向けのイベントなどにも製品やパネル展示などで参加し、幅広く森林保全のための木材利用の大切さ、生物多様性の保全・維持を呼びかけています。

2017年に参加した主なイベント

※一部2017年前後のイベントも含む

イベント名称	場所	開催日	主催
東京都木製品展示会 【WOOD COLLECTION】	東京ドーム プリズムホール	2017/1/19～20	東京都
岩手県産材 販路開拓支援セミナー	サンセール盛岡	2017/2/7	岩手県
福井県建築設計監理協会研修会	福井県自治会館	2017/2/22	福井県
こどもエコクラブ 全国フェスティバル 2017	早稲田大学	2017/3/19	(公財) 日本環境協会
自治体総合フェア 2017	東京ビッグサイト	2017/5/24～26	(一社) 日本経営協会
FSCステークホルダーミーティング	新宿ビジネスルーム	2017/6/26	FSCジャパン
ワークスタイル変革EXPO	東京ビッグサイト	2017/7/26～28	リード エグジビション ジャパン (株)
霞ヶ関こどもデー	経済産業省 講堂	2017/8/2～3	経済産業省

イベント名称	場所	開催日	主催
イトーキ 家族見学会	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2017/8/6	(株)イトーキ
かわさきサイエンスチャレンジ	かながわサイエンスパーク	2017/8/5	かわさきサイエンスチャレンジ運営委員会
子どもとためす環境まつり	東京都中央区立小学校	2017/9/23	中央区環境保全ネットワーク
企業と社会フォーラム 「サステナブル・エンタープライズ：企業の持続性と社会性」	早稲田大学	2017/9/7	Japan Forum of Business and Society
小牛田支援学校木工授業	宮城県立 小牛田高等学園	2017/9/27	(株)イトーキ
東京拘置所矯正展	東京拘置所	2017/9/30	東京拘置所
みなとモデル木材製品展示会	港区立エコプラザ	2017/10/11	東京都 港区
地域材利用促進イベント	イトーキ 広島オフィスプラザ	2017/10/19～20	(株)イトーキ
図書館総合展	パシフィコ横浜	2017/11/7～9	図書館総合展運営委員会
エコプロダクツ 2017	東京ビッグサイト	2017/12/7～9	(一社)産業環境管理協会、日本経済新聞社
多摩産材利用拡大フェア2017	新宿NSビル中展示ホール	2017/12/12～13	(公財)東京都農林水産振興財団



子どもとためす環境まつり



かわさきサイエンスチャレンジ



宮城県グリーン購入セミナー

森林保全活動

イトーキは、2010年より東京都「中央区の森」に区内の企業として、継続して間伐に協力しています（環境保全・美化への貢献参照）。また、2015年から創業の地である大阪にて、大阪府アドプトフォレスト制度を活用した「イトーキの森」の間伐活動を推進しており、2017年12月2日には29名の社員が参加して、間伐、枝打ち等の作業を行いました。



間伐等活動写真

2017年度の成果と今後の展望

2017年度も継続して、Econifaの活動による適切に管理された国産材の利用促進、FSC®認証材の積極的な活用などを通じて、生物多様性に配慮した製品の開発を実施しています。その取り組みが評価され、4つの作品でウッドデザイン賞を昨年に引き続き受賞しました。

また、生物多様性に配慮した木材原料の調達、特に違法に伐採された木材や絶滅危惧種の使用の防止についても、引き続き推進しています。2014年度から取り組んでいる、イトーキの製品に使用している木材の樹種、材形状、取扱量、原産国・地域等の把握については、対象とする製品の範囲を拡大。調査に協力いただいている取引先は、昨年より12社増えて合計41社となりました、今後は伐採にあたり、原木の生産された国または地域における森林に関する法令に照らして、手続が適切であるかの確認作業を推進していきます。

新入社員研修や中途入社社員研修、社員参加の間伐ツアーを通して、環境教育を実施しました。また、イトーキ社員やその家族向け「家族見学会」や社外イベントの「かわさきサイエンスチャレンジ」「こどもとたためす環境まつり」等で実施した間伐体験や森林保全教育等を実施しました、引続きこれらの活動を通じて生物多様性の保全の意義を広めていきます。

これからも、イトーキグループの強みと事業特性を踏まえながら、事業を通して生物多様性への取り組みを進めていきます。

環境パフォーマンス

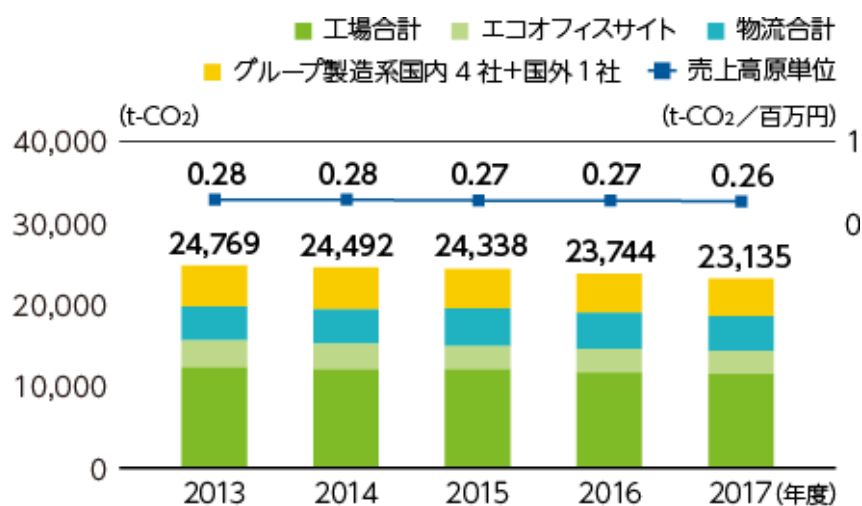
目的・考え方

イトーキグループは、環境パフォーマンスを測定・管理するにあたり、総量とともに原単位にも注目し、より環境負荷が小さく、より効率的な事業活動に向けた継続的改善に努めています。

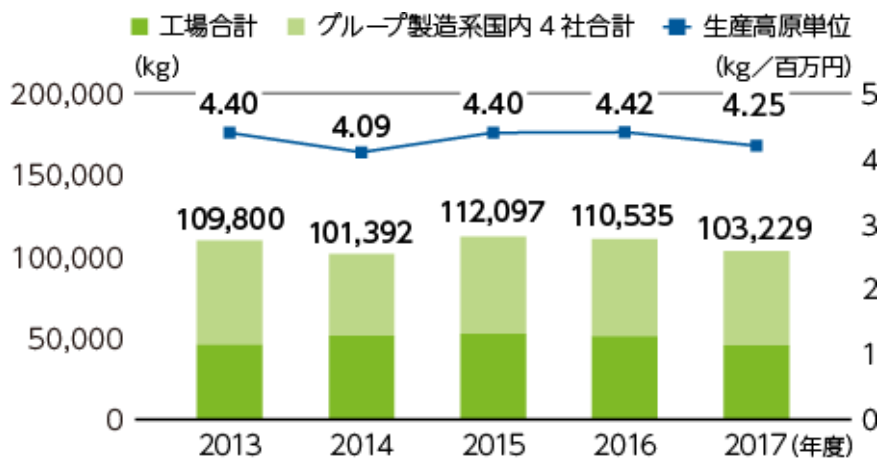
主な取り組みと成果

主な環境パフォーマンスデータ

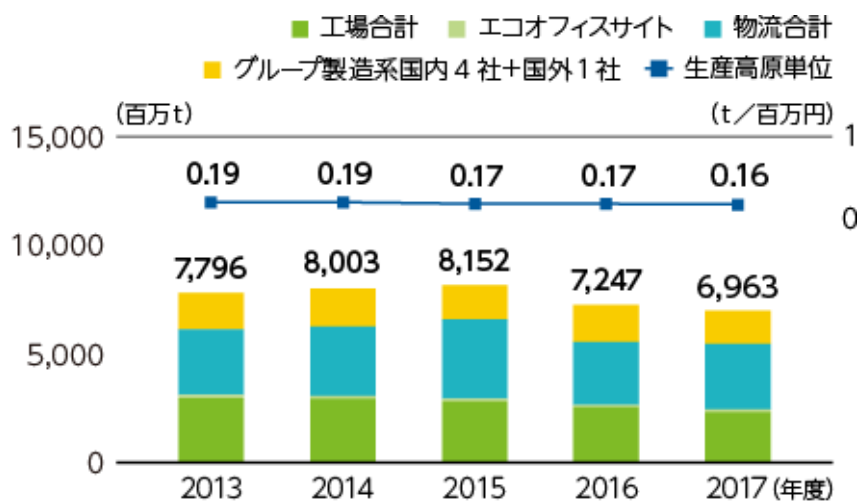
CO₂排出量と売上高原単位の推移



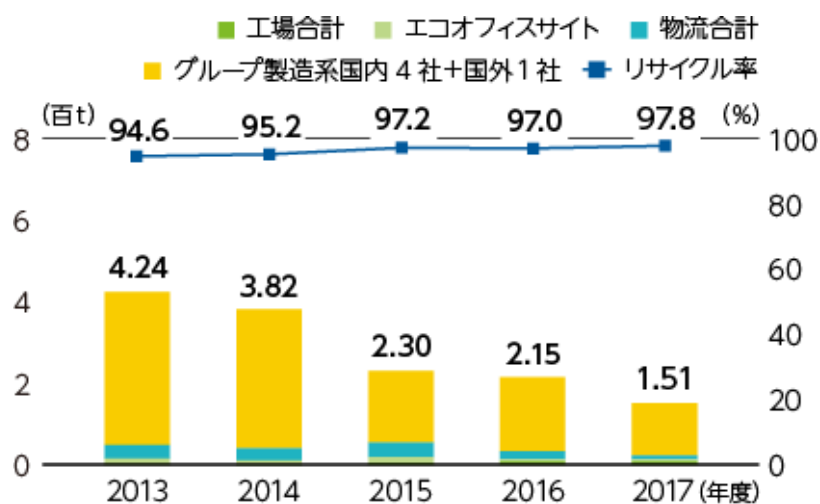
PRTR報告対象物質取扱量と生産高原単位の推移



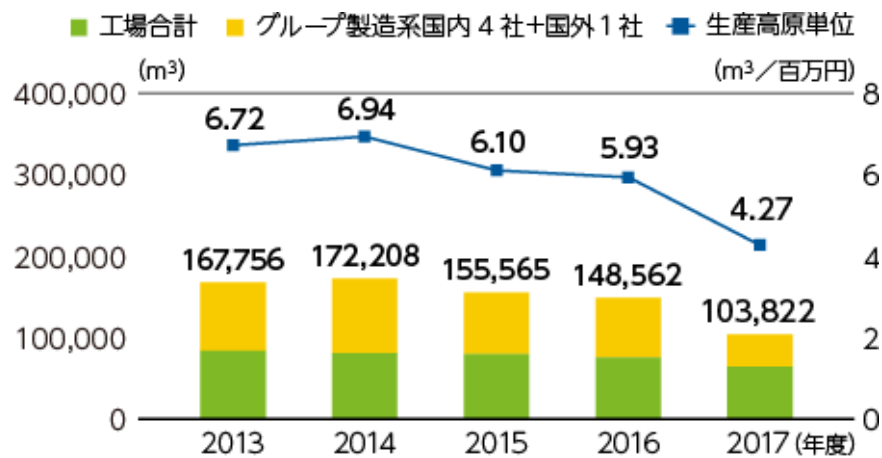
廃棄物等総排出量と生産高原単位の推移



焼却・埋め立て処分量とリサイクル率の推移



水使用量と生産高原単位の推移



集計範囲について

- (株)イトーキ、イトーキグループ国内製造系4社（伊藤喜オールスチール（株）、富士リビング工業（株）、イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業（株））。
- 2014年度から、諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.を集計範囲に加えました。
- 「エコオフィスサイト」とは、工場・物流サイト以外の事業所（主にオフィス）を指します。

原単位について

- 生産高原単位：環境負荷量の工場合計 実績 ÷ 工場生産高（百万円）で算出しています。
- 売上高原単位：環境負荷量のグループ合計 ÷ グループ売上高（百万円）で算出しています。

その他

「PRTR法届出対象物質取扱量」は、年間1t以上取り扱うPRTR法届出対象物質の合算値です。

数値の修正について


廃棄物の2013、2014年の総排出量および再生利用・熱回収量は、石膏ボードの計上漏れがあったため、上記2年分の数値を昨年度に開示したものから修正いたしました（2013年は646.5t、2014年は616.2tをそれぞれ追加）。

各拠点別の2017年度個別実績


画像をクリックするとPDFがご覧いただけます。

－ 関西工場




 寝屋川製造部




 滋賀第1製造部



 滋賀第2製造部

－ 関東工場



 千葉製造部

－ 設備機器事業本部




 スチール棚製造課（京都）



 電子製造課（滋賀）

関係子会社




 伊藤喜オールスチール (株)



 富士リビング工業 (株)




 (株) イトーキ東光製作所



 イトーキマルイ工業 (株)

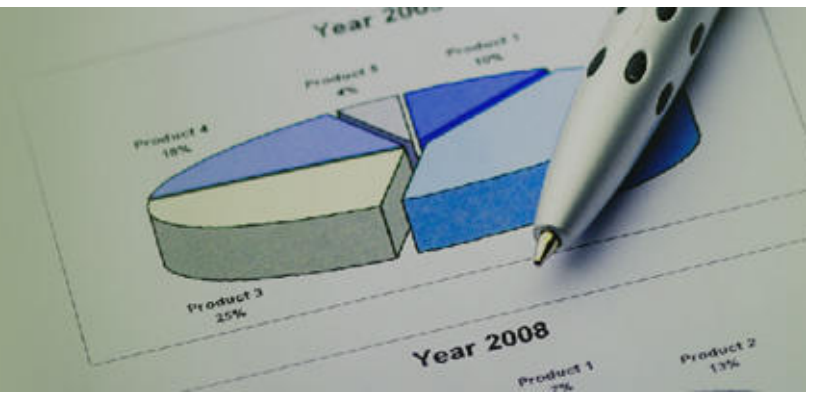


 諾浩家具 (中国) 有限公司
Novo Workstyle (CHINA)
Co., Ltd.

測定対象および算出根拠については、環境目標と2017年度の実績 のページを参照下さい。

▶ 環境目標と2017年度の実績「測定対象と算出方法」

環境会計



目的・考え方

イトーキは、より効率的・効果的な環境経営を実現するために、環境保全活動への支出とその効果を定量的に把握・分析しています。

主な取り組みと成果

イトーキでは、より効率の高い環境保全活動を進めていくための指標として、環境活動にかかる投資額、費用額とその効果を集計しています。

2014年より国内非製造系グループ会社8社を集計範囲に含め、2015年以降は、国内製造系グループ会社4社を新たに含めました。

イトーキ単体とイトーキグループ全体の投資額、費用額を分けて掲載しています。

2017年度環境会計報告

環境保全への支出

2017年のイトーキグループ全体の投資額は179,751千円、イトーキ単体投資額は115,271千円で、2016年より増加しています。主な投資は、省エネタイプの照明への変更、塗装ラインの更新等です。また、イトーキグループ全体の費用額は780,041千円、イトーキ単体費用額は470,600千円で、2016年より減少しています。主な理由としては、ソリューション提案に係わる諸経費の減少、カタログ・納入事例集の制作を行わなかったこと等が挙げられます。

環境保全コスト

(単位：千円)

分類	主な取組み	イトーキ単体		イトーキグループ全体	
		投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	-	68,162	208,408	132,642	490,307
公害防止コスト	塗装Aラインサイクロン化	43,569	63,900	43,569	81,386
地球環境保全コスト	工場の照明を省エネタイプへ更新	21,593	106,449	21,593	108,375
資源循環コスト	一般廃棄物と産業廃棄物の減量化、リサイクル、梱包機械の更新	3,000	38,059	67,480	300,546
上・下流コスト	廃棄物処理業者視察、グループ会社環境ISO活動指導、使用済み製品の運搬、リサイクル、処理費用	0	775	0	16,940
管理活動コスト	環境ISOの維持管理活動、環境ラベルの取得、展示会出展などによる情報開示、環境パフォーマンス等の監視、事業所内の緑化、レンタル資産減価償却費、CSRコンサル費用	0	199,303	0	210,556
研究開発活動コスト	環境負荷の低減に貢献する製品の設計・開発、新素材の研究・開発	47,109	61,655	47,109	61,779
社会活動コスト	ユニバーサルデザイン、環境関連団体への参画、社会貢献活動の実施	0	459	0	459
環境損傷対応コスト	-	0	0	0	0
合計		115,271	470,600	179,751	780,041

集計範囲

イトーキおよび国内製造系グループ4社（（株）イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業（株）、富士リビング工業（株）、伊藤喜オールスチール（株））、国内非製造系グループ会社7社（（株）イトーキマーケットスペース、（株）イトーキエンジニアリングサービス、（株）シマソービ、（株）イトーキ北海道、三幸ファシリティーズ（株）、（株）エフエム・スタッフ、（株）イトーキシェアードバリュー）

※ 2015年にグループ会社の合併があり、現在は非製造系グループ会社は7社となります。

集計期間

2017年1月1日～12月31日

参考にしたガイドライン

環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」

集計の考え方

- 環境活動以外の内容を含んでいる投資・費用は、環境活動に係わる割合を適切に按分して算出
- 研究開発活動コストは、当社「環境アセスメントガイドライン」の基準にのっとり、開発テーマ毎に環境に係わる割合を適切に按分して算出
- 環境配慮製品の計上は、環境配慮製品と非配慮製品との価格差が大きいハイブリッド車のみ差額を計上

環境保全効果

照明リニューアル等による運用改善等により、グループ全体のCO₂排出量は前年度比765t-CO₂を削減しました。

グループ全体の廃棄物総排出量は前年度比1642tの削減、グループ全体の廃棄物焼却・埋立処分量も前述どおり267tを削減しています。達成要因はイトーキ関西工場寝屋川製造部のBOXパレット、グループ会社である伊藤喜オールスチール（株）の木屑の有価物化等が挙げられます。今後もさらなる削減に向けて活動を進めていきます。

項目	イトーキ単体		イトーキグループ		前年度比		集計範囲
	2016年度	2017年度	2016年度	2017年度	イトーキ単体	イトーキグループ	
PRTR法届出対象物質 取扱量 (t)	51	45	-	103	-6	-	イトーキ単体
NOX排出量 (kg)	7,303	6,087	-	6,087	-7,297	-	イトーキ単体
SOX排出量 (kg)	1	0	-	0	-0.62	-	イトーキ単体
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	18,996	18,537	22,701	22,540	-458	-161	イトーキ+9社
廃棄物総排出量 (t)	5,546	5,438	10,565	8,923	-108	-1,642	イトーキ+9社
廃棄物焼却・埋立処分量 (t)	33.4	21.8	503	237	-12	-267	イトーキ+9社
産業廃棄物リサイクル率	99.4%	99.6%	94.8%	97.8%	0	0	イトーキ+9社
事業系一般廃棄物リサイクル率	99.5%	99.1%	98.2%	98.1%	0	0	イトーキ+9社
エコマーク登録商品数	14	14	-	-	0	-	イトーキ単体


集計範囲

「イトーキ+9」：イトーキおよび国内製造系グループ会社4社、国内非製造系グループ会社5社（（株）イトーキシェアードバリュー、（株）エフエム・スタッフはイトーキビル内に在籍しており、CO₂排出量、廃棄物排出量はイトーキとしてカウントしているため除く）


集計期間


2017年1月1日～12月31日


過去の環境会計報告


 2016年度実績

 2015年度実績

 2014年度実績

 2013年度実績

 2012年度実績


 2011年度実績

 2010年度実績

 2009年度実績

 2008年度実績

 2007年度実績

 2006年度実績



コーポレート・ガバナンス

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えようための17の目標



健全な企業経営の推進を通じて、信頼獲得と企業価値向上に努めています

公正に事業を推進する体制

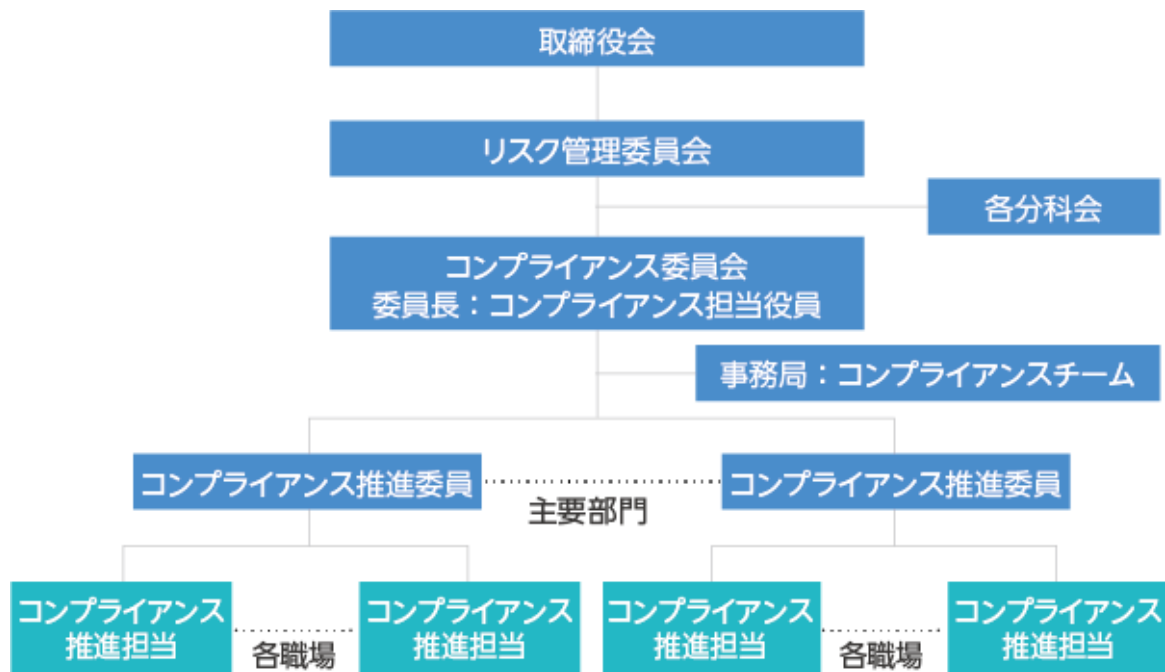
イトーキグループでは、法令遵守はもとより、より公正な事業推進を検討・検証する基盤となるコンプライアンス推進体制を構築するとともに、グループの全役員・従業員のコンプライアンス意識の強化・徹底に積極的に取り組んでいます。

－コンプライアンス推進体制

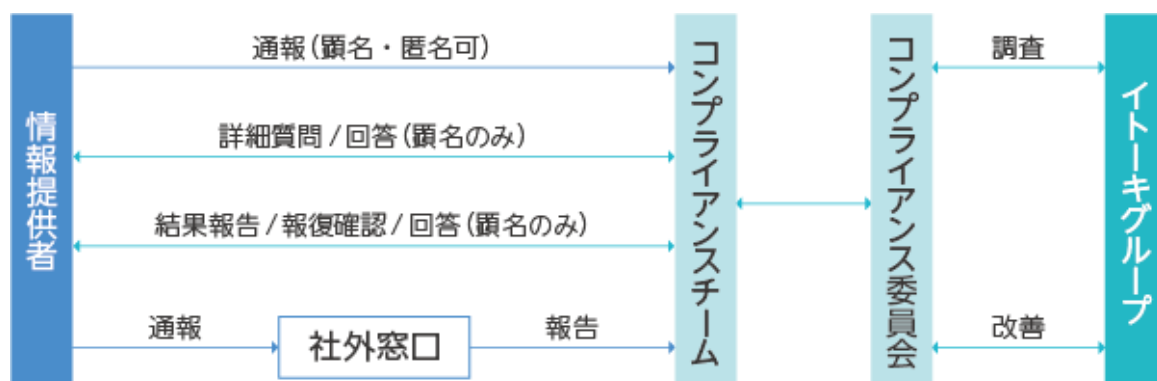
イトーキグループのコンプライアンス推進に関する最高責任機関であるコンプライアンス委員会を、2017年度には3回開催し、グループ内コンプライアンス推進施策の企画・立案、管理・検証などを行いました。また、職場などにおけるコンプライアンスの実践や指導・啓蒙などに関しては、主要部門に配置されたコンプライアンス推進委員と推進担当が担い、推進体制を維持しています。

なお、不正行為の防止と自浄作用の促進ならびに社会的信頼の確保のため、社内と社外それぞれに内部通報窓口（ヘルプライン）を設けて運用しています。

コンプライアンス推進体制図



内部通報制度(ヘルプライン対応フロー)



- コンプライアンス意識の徹底

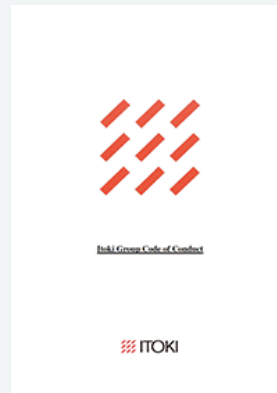
イトーキグループはグローバルに事業を展開する企業グループとして、「コンプライアンスとは社会の要請に応えること」であるという意識のもと、法令遵守はもとより企業倫理や社内規範の浸透を図っています。また、社会規範や社会貢献などに配慮しながら各国・地域のさまざまな期待や要請に柔軟に対応し、信頼性を高めつつ事業活動を行ってきました。

なお、2017年度の教育研修活動としては、コンプライアンス知識の高度化と認識の高位平準化を目指したeラーニングや集合研修（役員研修、階層別研修、職場研修など）を実施しました。さらに「コンプライアンスニュース」の発行（年12回）などを通じて、グループ全体のコンプライアンス強化・浸透を図っています。

また年に1度、全社員を対象として「コンプライアンス標語」の募集を行い、応募作品の紹介や研修教材へ掲載などに活用し、啓蒙活動に役立てています。

イトーキグループ行動規範

イトーキグループが求める社員像、全役員・従業員に期待する行動などを規定して、2005年に制定した「イトーキグループ行動規範」は改定を重ね、2013年には第4版を発行しました。その後も2014年には外国人従業員向けに翻訳版（英語、中国語）を作成して配布しました。



英語版



中国語版

－ 反社会的勢力への対応

2009年に制定した「反社会的勢力に対する基本方針」を遵守するため、「反社会的勢力排除の覚書」の締結に加え、2014年には新規取引開始時に取引先に対して外部データベースを利用した企業・役員スクリーニングを行うことをコンプライアンス委員会で決定し、これを全社に展開しています。併せて、平時の取り組みや有事の対応を記載した「反社会的勢力への対応マニュアル」（2014年2月）を定め、反社会的勢力に対する具体的な対応基準を明確化し、社員を対象とした研修会を定期的に行っています。

－ 独占禁止法遵守を徹底

独占禁止法違反による2010年3月の排除措置命令を受け、再発防止のために営業部門を対象とした独占禁止法遵守研修を毎年継続的に開催しており、2017年度も全国36拠点で実施しました。

2007年11月 認定仕様と異なる仕様の製品販売に対する実態調査指示

概要

国土交通省通知に基づいて実施した当社製品の「防耐火性能に関する実態調査」の結果、認定を受けた製品のうち、認定仕様と異なる仕様の11製品を過去に販売した実績があることが判明。大臣認定を取得している製品に対する実態調査の指示を受けました。

経緯

2007年11月国土交通省より、既に大臣認定を取得している全ての防耐火製品を対象に、実態調査の指示が出されました。2007年12月、認定を取得している42製品中、認定と異なる仕様の製品が12製品あったことを国土交通省に報告しました（その後の調査で1製品は認定仕様と異なる仕様の販売実績がないことが判明したため、対象は11製品となっています）。2008年1月

に、国土交通省より、実際に販売を行った仕様（認定と異なる仕様）で性能評価再試験を実施するよう指示を受けました。2008年4～5月には、上記指示により11製品・14品目の性能評価再試験を実施し、5品目が合格、9品目が不合格でした。合格となった5品目については、新たな認定取得の手続きを行った一方、不合格となった9品目については、2008年6月～2009年4月に、改善仕様で改めて性能評価再試験を受験し、合格。新たな認定を取得しました。2008年7月からは、改修工事の体制を整え、お客様のご要望を伺いながら順次、改修工事を進めました。

現在までの対応状況

- － 2007年より、納入先のお客様に今回の経緯と対応のご説明、改修工事のための現地調査や改修工事を継続して実施してきました。
- － 改修工事着手前に特定行政庁と改修方法の確認を行い、改修工事完了後は、再度、特定行政庁に工事状況、完了をご報告するという手順で、対象となる225件のうち、これまでに217件が改修工事を完了しています。
- － 再発防止基本規程の制定および規程の確実な運用確認ときめ細かい細則の制定により、社内における再発防止の徹底を図りました。
- － 2018年度も引続き防耐火対策会議を開催し、組織の連携を図りながら、対象となるお客様への万全の対応を行ってまいります。

今後の対応について

残っている8件については、いずれもお客様の事情でどうしても直ぐに改修工事ができない例外物件だけとなっています。引き続き全ての改修工事が完了できるよう粘り強く努力してまいります。

信頼性獲得と向上に向けた運営体制の構築・強化

イトーキグループは、多角的なチェック機能を備えたコーポレート・ガバナンス体制や社内外のさまざまな事象に対応するリスクマネジメント体制を構築し、信頼できる企業としての基盤の強化に取り組んでいます。

－ コーポレート・ガバナンス体制

監査役会設置会社であるイトーキは、社外取締役2名を含む6名の取締役で構成する取締役会と、社外監査役2名を含む4名で構成する監査役会をそれぞれ設置しています。

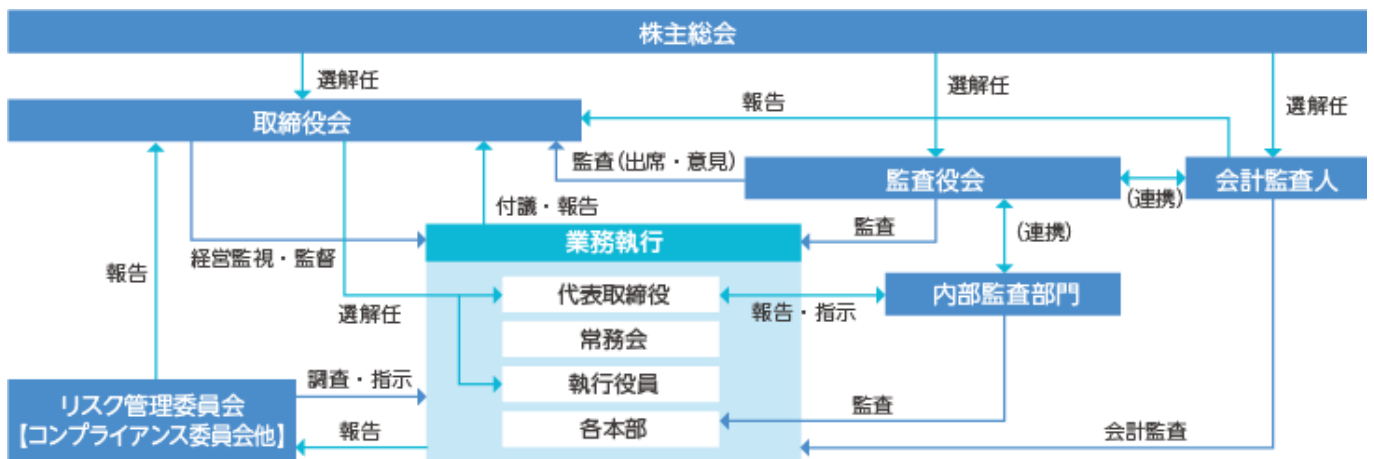
取締役会は、経営の重要な意思決定や業務執行の監督を行っています。さらに2005年より、「執行役員制度」を導入し、業務執行の機能強化および経営効率の向上を図っています。

監査役会は、取締役会ならびに取締役の業務執行状況などを監査しています。また、会計監査人は、適法な会計処理および投資家への適正な情報開示の観点から会計監査を行っています。社内においては、執行部門から独立した内部監査部門を設置し、グループ全体の内部監査の充実を図っています。

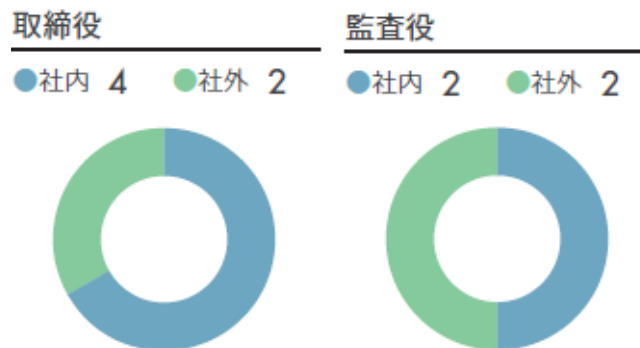
当社は、社外取締役または社外監査役の選任に際しては、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣から独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性を確保できることを個別に判断しています。

また、当社は、コーポレート・ガバナンス・コードの基本原則に則った「[コーポレート・ガバナンス基本方針](#)」を定め、より実効性の高いガバナンスの実現に向けた取り組みを実施し、コーポレート・ガバナンス報告書を通じて、コーポレート・ガバナンス・コードに対応した取り組みについて報告しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



社内取締役と社外取締役の割合



※ 社内監査役は、常勤1名、非常勤1名です。(2018年3月時点)

取締役会の実効性評価

イトーキでは、毎年取締役会場で実効性について議論し評価を行っています。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。一方、議論の場で改善提案が出されたことを反映し、さらなる実効性の向上を図っています。

－ 監査役監査

常勤監査役は取締役会、常務会、執行役員会議等の重要な会議に出席するとともに会計監査人、内部監査部門等との連携を図っています。

社内監査役、社外監査役は加えて内部統制体制整備上重要な会議に出席し、それぞれの経営者、弁護士としての豊富な経験と高度な専門知識を活かし、経営に対する監査・監督機能を発揮しています。

また、グループ会社に関しては期首のグループ会社社長会議で意思疎通を図るとともに、グループ会社会計事務所とのミーティングにより情報収集を行い、管理部門と監査環境の整備に努め、必要な場合は監査役会による往査を行っています。

－ 内部監査

事業年度ごとの監査計画に基づき、イトーキおよび国内外のグループ21社を対象として業務執行が法令や社内規程に則って適正に行われているか、リスクが有効に管理されているかなどについて監査を実施しています。また、金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」の独立的評価部門として、イトーキグループ全体の有効性を評価しています。経営者への定期的な監査報告を実施するとともに、監査役会および会計監査人との情報の共有を適宜行い、さらに常勤監査役には内部監査部門から監査結果を報告するなど、内部監査の有効性・効率性を高めています。

－ 内部統制システム

イトーキでは、会社法の施行に伴い、内部統制システムの全社横断的・網羅的・一元的な構築に向けて、2006年5月に取締役会において基本方針を定め、この基本方針に則った体制の整備に努めています。その後、法令や社内体制の変更などによる基本方針の一部改定を随時実施し、体制整備を行っています。また、金融商品取引法に基づく財務報告にかかる内部統制報告制度（J-SOX法）への対応については、2009年1月より「内部統制監査室」と「内部統制推進部門」を設置し、イトーキグループの財務報告の信頼性・適正性を確保するために必要となる体制の整備・運用に努めています。

－ グループ・ガバナンス

中期経営計画および年度計画達成のために必要な支援・指導を行っているほか、グループ会社の取締役会に出席し、規程・基準に基づく報告・決議がなされているかのチェック・監視などを行っています。

グループ各社に対しては、当社の各部門による経営リスクヘッジのための指導（コンプライアンス、会計、業務プロセス、労務管理、情報セキュリティなど）も継続的に行っています。また、情報共有やチェック・監視のため、部門長経験のある管理職社員や経理・財務の専門知識を持つ社員が、グループ各社の非常勤取締役や監査役に就任するなど、グループ全体のガバナンス強化を図っています。

－ 役員報酬

取締役の報酬等の額は、固定報酬枠、業績に連動する変動報酬枠、譲渡制限付株式報酬で構成されています。各取締役の報酬については、固定報酬は、取締役会で承認された役員別等月額報酬表に基づき、職務内容および当社の状況等を勘案の上、代表取締役が決定しています。変動報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、当社業績水準等を勘案の上、取締役会が決定しています。譲渡制限付株式報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、当社の状況および現金報酬と株式報酬の割合を勘案の上、取締役会が決定しています。各監査役については株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、職務の内容、経験や当社の状況等を確認の上、監査役会の協議により決定しています。

役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)				対象と なる 役員数 (名)
		基本 報酬	ストック オプション	賞与	退職 慰労金	
取締役 (社外取締役を除く)	167	117	-	50	-	4
監査役 (社外監査役を除く)	22	20	-	1	-	2
社外役員	21	19	-	2	-	4

(2017年度実績)

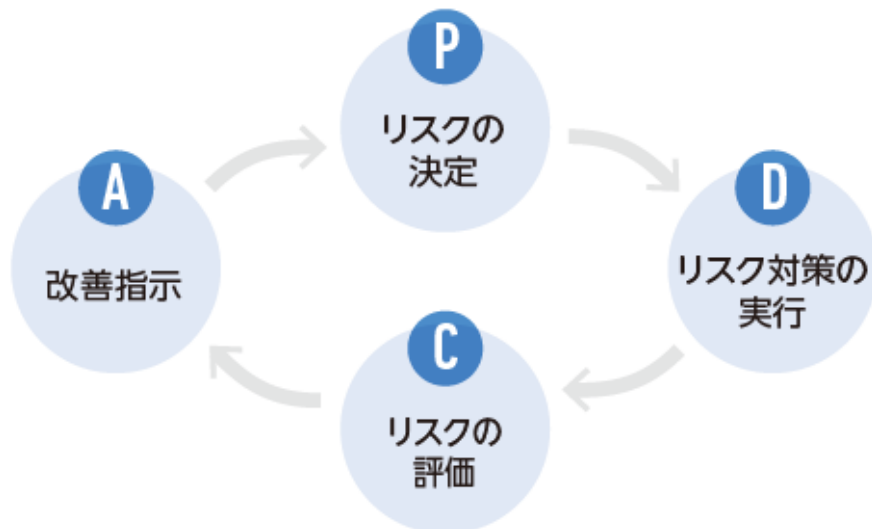
－ リスクマネジメント体制

イトーキでは、2009年度よりコンプライアンスやセキュリティを含む幅広いリスクへの対応を統括するリスク管理部を新たに設置し、「イトーキグループリスク管理基本規程」のもと、リスクマネジメントを実行しています。

外部要因のリスクや内部要因のリスクなど、想定されるさまざまなリスクに対して、主管・関連部門を中心にガイドラインを制定するとともに、研修やマニュアルの作成・配布などを実施し、未然にリスクを回避する努力を行っています。さらに事故発生時に迅速な対応を可能とする体制も整えています。なお、リスク管理委員会は年に3回開催しており、必要に応じて分科会も開催し、対応策を講じています。

イトーキのリスク管理は、リスクの決定、リスク対策の実行、リスクの評価、改善指示というPDCAサイクルで管理しています。第1回リスク管理委員会では、46個のリスクを特定し、その中から重大労働災害の発生、情報漏えいなど12個の重点リスクを決定しました。リスク管理委員会では、コンプライアンス委員会と情報セキュリティ委員会の報告に加え、主管部門より各部門における重点リスク対策の取り組み状況について報告しました。

リスク管理のPDCAサイクル



- リスク管理の「見える化」

リスク管理委員会では識別された個々のリスクに対して、その発生頻度、影響度合をそれぞれ点数化してスコアをつけ、重点リスクの決定にも利用しています。また、リスク一覧表とリスクマップを作成し、リスクの全体感の把握ができるようにリスク管理を行っています。

具体的なリスク項目とともに重要度、主管部門を明記し、リスクの未然回避と問題発生時の迅速な対応に役立てています。



イトーキのリスク全体を把握できる
「リスクマップ」

- 災害対策

生産に大きな影響を及ぼすような災害や火災、故障といった事象に備え、安全教育、消防訓練、設備の定期点検などを実施しています。さらに、こうした事象が発生した場合に事業に及ぶ影響を最小限に抑えるために、顧客対応、商品供給対応、情報システム対応などに関する事業継続計画（BCP）を策定しています。

－ 知的財産の強化とリスクの低減

事業の継続性を確保するために、研究開発の過程で生み出される知的財産を積極的に国内外で権利化しています。また、他社権利を尊重しつつ開発を進めるために、知的財産調査を開発初期段階から進め、知的財産リスクの低減に努めています。

こうした知的財産権を守るための取り組みは、企画本部内にある知的財産推進室が中心となり、イトーキおよびグループ会社の知財活動を支援しています。

発明報奨制度

従業員などによる独創的な発明に対しては、出願および登録時に報奨金を支払うとともに、業績に大きく貢献すると判定した発明には、さらに売上高などを考慮して報奨金を支払う制度を設けています。

また、第三者に対して実施許諾してロイヤリティ収入を得た場合や出願せずノウハウとした場合も報奨金を支払う手厚い制度になっており、報奨金額は業界水準や社会動向を考慮して決定しています。

－ 情報セキュリティ対策

情報セキュリティ管理体制

イトーキグループでは、情報セキュリティ管理体制を継続的に強化しています。情報システム部門ではISMS認証に基づくマネジメントシステムを運用しており、ISMS認証範囲外の組織（支社、グループ会社、外部委託業者）に対しても、ISMSに準拠したレベルで内部監査を実施しています。

また、グループ会社に対しては、IPA（独立行政法人 情報処理推進機構）が示す評価基準を用いたセキュリティ対策評価も実施しています。

さらに、年1回、グループ会社も含めてeラーニングにて情報セキュリティ教育を実施しています。ISMSでは、PDCAサイクルによるスパイラルアップが推奨されており、今後もさまざまな改善を加えることで、より高いレベルの情報セキュリティを目指します。

業務委託先を含めた個人情報保護

イトーキは、プライバシーマーク（Pマーク）認証取得企業として、定められた個人情報保護マネジメントシステムに基づき、お客様の個人情報を適切に管理しています。また、業務委託先に対してもお客様に対して同等の責任を負うという認識に基づいて「秘密保持契約書」を締結し、個人情報保護においてイトーキと同レベルの取り組みを求めています。さらに業務委託先の個人情報保護の遵守状況を毎年確認するとともに、取り組み内容の評価を行っています。

プライバシーマーク（Pマーク）

イトーキでは、2009年に全社でプライバシーマークを取得しました。以後、情報管理体制を強化するとともに、個人情報保護を全従業員に周知・徹底するため、教育テキストを従業員に配布しています。在籍する外国人従業員に向けても、ポルトガル語、中国語、韓国語版を作成し、工場などでの掲示を行っています。



プライバシーマーク
遵守事項 ポルトガル語版



プライバシーマーク
遵守事項 中国語版



プライバシーマーク
遵守事項 韓国語版



個人情報保護方針
ポスター

業務レベルでの施策の強化

イトーキでは、日々の業務に潜む情報セキュリティ上のリスクに、さまざまな対策を行っています。2009年には、eメールの添付書類にパスワードの自動生成システムを導入。その後も、記憶メディアの取り扱いに対してさらなる注意喚起を行っているほか、許可者以外の施設内立ち入りに対する識別の強化（社員証、名札、ゲストカードなどの携帯の徹底）など、情報セキュリティ対策の一層の強化に取り組んでいます。

また、業務用PCのシンクライアント化（各端末にデータを保存しない方式への移行）も進めています。

外部からのサイバー攻撃への対策

イトーキでは、情報システムへの外部からの攻撃にも備えています。ファイアウォール、侵入検知装置などのセキュリティ機器を設置して、不正アクセスに対する防御対策を実施しているほか、リアルタイムマルウェア検知サービスを導入し、マルウェアによる被害防止対策を講じています。また、万一の場合にネットワークの可用性を担保するために、社内各拠点間の通信回線の冗長化を完了しています。

2015年度には、高度化するサイバーセキュリティリスクに対する従業員の意識付けを狙いとした、「標的型攻撃」に対する対応模擬訓練を実施し、その後も定期的に模擬訓練を実施しています。

対話・情報開示と利益の還元

イトーキは、幅広い対話機会、公正かつニーズに応える情報開示、継続・安定的な配当を通じて、株主・投資家の皆様とのつながりを築いていきます。

株主・投資家の皆様との対話を重視

株主・投資家の皆様からいただいたご意見を経営に反映していくことを重視しています。年1回の定時株主総会をはじめ、年2回の機関投資家・アナリスト向け決算説明会、施設見学会、国内機関投資家訪問、海外投資家とのテレカンファレンス、個別ミーティング等を適時実施するなど、株主・投資家の皆様との直接対話の機会を積極的に設けています。

決算説明会では、経営トップ自らが直近の業績を発表し、中期経営計画の進捗や事業戦略など、経営の方向性に関する説明を行った上で、幅広いご質問にお答えしています。いずれの対話機会においても、オープンで率直なコミュニケーションを行うよう努めています。



機関投資家向け施設見学会
(2017年7月11日開催)



機関投資家向け決算説明会
(2018年2月27日開催)



第68回定時株主総会
(2018年3月28日開催)

2017年度の株主・投資家の皆様との直接対話

株主総会

1回

決算説明会

2回

施設見学会

1回

ワンオンワンミーティング

60回

－アクセシビリティへの配慮

イトーキでは、「人も活き活き、地球も生き生き」を企業コンセプトに、社会とお客様、社員の未来を見据え、『明日の「働く」を、デザインする。』をミッションステートメントに掲げて、事業活動を展開しております。

当社では、社会へ、お客様へ、そして社員へ向けた情報配信に関し、Webアクセシビリティに関する取り組みに注力しています。場所や機器など利用環境を問わず、多様な身体特性でも利用できるように、ユーザビリティ、アクセシビリティ、ファインダビリティに配慮した情報設計、デザインを目指しています。

またイトーキでは、すべてのステークホルダーの多様性を尊重するように努めています。株主総会では、スクリーンに映写する資料にカラーユニバーサルデザイン（CUD）を採用。濃淡を強調し、色覚の個人差に関係なく、できるだけ多くの方に見やすい映像となるよう配慮しています。



第68回定時株主総会資料

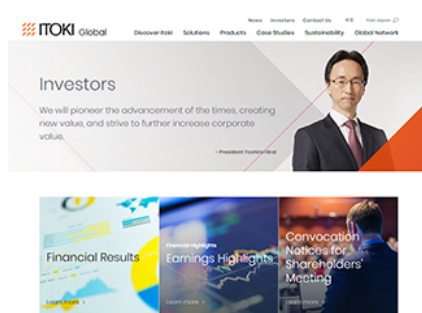
－Webサイトによる情報開示

イトーキでは、経営の公正性・透明性を客観的にご理解いただけるよう、IR情報の充実に努めています。各種法令および東京証券取引所の定める適時開示規則に基づいた情報開示はもとより、株主・投資家の皆様からのニーズへの対応を重視しています。

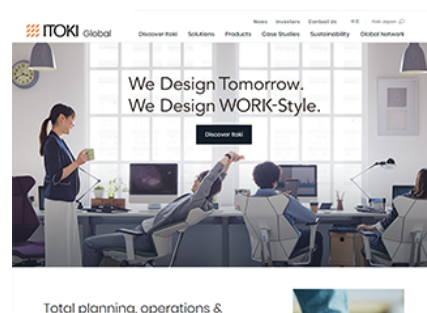
情報開示の方法については、その重要度や内容に応じて、ニュースリリース、公告、説明会の中から最適な方法を選択して行うとともに、Webサイトの「IR情報」に全ての情報を記載し、英語表示も速やかに掲載しています。また、決算短信、有価証券報告書などのほか、決算説明会のプレゼンテーション資料や会社概況などの資料をPDF形式で掲載し、随時閲覧いただけるようにしています。



Webサイト「IR情報」



グローバルサイトIR情報



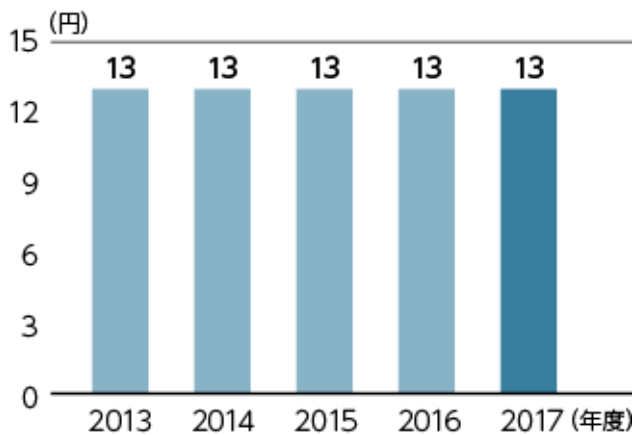
グローバルサイトTOPページ

継続的かつ安定的な利益還元を推進

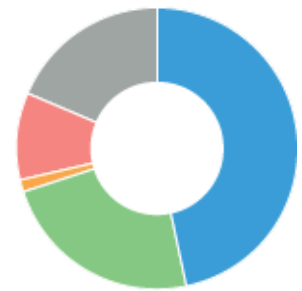
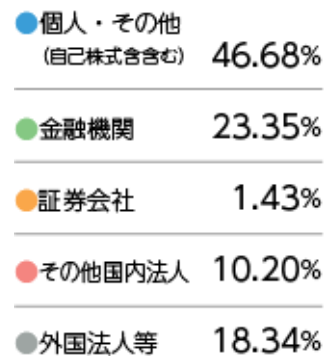
イトーキでは、株主の皆様への利益還元を経営の重点方針のひとつとし、会社の収益状況、内部留保の充実、今後の事業展開などを総合的・長期的に考慮した上で、継続的かつ安定的に配当することを利益配分の基本方針としています。2017年度の配当金は、前年度に続き、1株につき13円としました。

(2017年12月31日現在)

1株当たり配当金の推移



イトーキ株主構成



2017年度配当金

1株につき

13円 (前年度比±0円)

第三者意見



立教大学 経営学部 教授/経済学博士
高岡 美佳

評価できること

全体を通して、『明日の「働く」を、デザインする。』というイトーキのミッションステートメントが明確に反映されている良いレポートだと感じます。今回より報告書のタイトルが「サステナビリティレポート」に変更され、イトーキのCSR活動がより包括的に紹介されるようになりました。また、本レポートには、お客様や社員等のステークホルダーの声や現場の写真も多数掲載されており、顔の見える報告書となっている点も特徴です。

今回のレポートで最も高く評価したいのは、イトーキが持続可能な社会の実現に取り組むにあたってのマテリアリティ（重要課題）を特定し、その特定プロセスを公開したことです。特定の手順・プロセスを見るとわかるように、ステークホルダーへの調査を行った上でマテリアリティ候補の評価を行い、さらに特定したマテリアリティと中期経営計画との関連性を示しています。CSRは本業の中に組み込むことで、持続的かつ効果的に展開することが可能となります。中期経営計画の重点方針とCSRのマテリアリティをしっかりと紐付けて構想している点に、イトーキのCSRに対する真摯な姿勢を見て取ることができます。

特集記事では、「お客様が生き活きと働く環境づくり」と「社員が生き活きと活躍できる環境」について紹介されています。トップメッセージにあるように、人と社会の豊かさを目指す上で、「働く」活動やワークスタイルのデザインは不可欠です。少子高齢化に伴う労働人口の減少を背景に日本政府も「働き方改革」を推進しており、今ほど「働き方」が注目されている時代もないでしょう。イトーキは、オフィスで働く人々のコミュニケーションを活性化することで組織の生産性を向上させ、同時にイノベーションを加速させるための空間デザインを提供していますが、これはまさに「働き方」を根本から変えなくてはなら

ないという現在の日本社会の課題を解決することにほかなりません。イトーキでは、自社社員の働き方に関しても、2018年より始動した「2020年中期経営計画」の中心に「働き方変革」を位置づけるなど積極的に見直しを図っており、人事評価制度の変更や、テレワーク勤務制度の導入等を推し進めています。本業を通じて「働くすべての人々を、よりよい明日へ」と導き、社会に貢献するイトーキの姿勢を高く評価したいと思います。地球環境への配慮では定評のあるイトーキですが、この1年間も誠実に環境経営に取り組んできたことがレポートを読むとわかります。カーボン・マネジメントについてはグループ全体で取り組み、2016～2018年のCO₂排出削減目標である「総排出量で2006年比30%以上」を達成しました（2017年実績 30.8%）。また、CO₂排出量の対象組織に2017年度より海外グループ製造会社が1社追加されました。昨年も書きましたが、自社グループの事業の特性を踏まえて、CO₂排出量を調達から販売した製品の使用・廃棄まで含むSCOPE3のカテゴリーまで算出している点も評価できます。廃棄物の削減については、2017年度も引き続き国内の全生産拠点がゼロエミッションを達成するとともに、グループ会社3社もゼロエミッションを達成しました。イトーキ単体およびグループ全体のリサイクル率も改善しています。その他、国産材の利用促進を目的とした「Econifa（エコニファ）」製品の販売も積極的に推進するなど、多角的に地球環境の保全に取り組んでいるのが印象的です。すでに高いレベルに達しているイトーキの環境経営ですが、バリューチェーン全体での取り組みを意識して、今後も一步一步前進していただきたいと考えます。

期待したいこと

今回、持続可能な社会の実現に向けたマテリアリティを特定したので、次年度はぜひ、環境経営以外のマテリアリティについても、主要な取り組みを評価する指標を設定してはいかがでしょうか。指標を設定して目標値を定めることで、イトーキのCSR活動がより前進することを期待したいと思います。

第三者意見を受けて

高岡先生には2012年度から継続して第三者意見を執筆いただいております。数年にわたる継続的なご支援、誠にありがとうございます。

さて2017年度、私たちはより強固にCSRを推進していくため、社内の組織体制を変更し、

「CSR推進部」を発足しました。報告書も、昨年までの「環境・社会報告書」から「サステナビリティレポート」へと刷新し、ステークホルダー別に情報を開示しております。

また新たに「CSR方針」を策定し、改めて当社グループのCSRの方向性を示したほか、今回、高岡先生が最も高く評価してくださったように、持続可能な社会の実現に向けたマテリアリティ（重要課題）を特定し、その特定プロセスを公開しました。他にも、昨年、高岡先生からいただいたアドバイスを基に「イトーキグループ人権方針」を策定しただけでなく、新たに「イトーキダイバーシティビジョン」も掲げるなど、全ての人々が生き生きする社会に向けた歩みを着実に進めています。

今回、新たに高岡先生からいただいたご意見を真摯に受け止め、より一層持続可能な社会の実現へ貢献していきたいと考えております。

常務執行役員 管理本部長 森谷 仁昭

社外からの評価

イトーキが考える持続可能な社会のために

2017年度におけるCSRに関する社外からの評価をご紹介します。

健康経営優良法人 2018（ホワイト500）

（経済産業省・日本健康会議）

経済産業省と日本健康会議が共同で、大規模法人のうち、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人について、2020年までに500社を「健康経営優良法人（ホワイト500）」として認定する制度です。



[イトーキの社員への取り組みはこちら](#)

ウッドデザイン賞2017

木の良さや価値を再発見させる製品や取り組みについて、特に優れたものを消費者目線で評価し、表彰する制度。建築・空間、木製品、取り組み、技術・研究等、木に関するあらゆるモノ・コトが対象となっています。



[詳細はこちら](#)



審査委員長賞（奨励賞）を受賞したDesign LAB Tsukishima（デザイン・ラボ・月島）

－ 滋賀県低炭素社会づくり賞

事業活動における温室効果ガス排出量の削減に関して、優れた取り組みを行う事業者に対する表彰。イトーキ滋賀事業所におけるエネルギー削減活動が評価され、平成29年度滋賀県低炭素社会づくり賞（事業者行動計画書制度部門）を受賞しました。

[滋賀県低炭素社会づくり賞について（滋賀県）](#)



－ 神奈川なでしこブランド2017

神奈川県内の企業や団体から、女性が開発に貢献した商品（モノ・サービス）の応募作品から優れたものが認定されます。女性の活躍を示し、女性の登用、活躍促進に取り組むことを目指している事業です。

[神奈川なでしこブランド事業について（神奈川県ホームページ）](#)



「神奈川なでしこブランド2017」に認定されたカシコチェア

ESGデータ集

環境

気候変動

CO₂排出量

(t-CO ₂)	2015年	2016年	2017年
事業活動による直接排出 (SCOPE1)	6,453	7,127	7,728
事業活動による間接排出 (SCOPE2)	12,543	12,667	11,449
サプライチェーンにおける排出 (SCOPE3)	258,610	235,523	242,447
総計	277,606	255,317	261,624

対象範囲：（株）イトーキおよび国内製造系グループ4社+海外グループ製造会社1社※

※ 2017年より、諾浩家具（中国）有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.を新たに集計範囲に加えました。

▶ 詳しくはこちら

(t-CO ₂)	2015年	2016年	2017年
モーダルシフトによるCO ₂ 削減量	862	791	701

▶ 詳しくはこちら

	2015年	2016年	2017年
Nox	8.8t	7.3t	6.1t
Sox	1t	0.8t	0.0t

対象範囲：関東工場（千葉）、関西工場（寝屋川、京都、滋賀キャビ）

▶ 詳しくはこちら

－ エネルギー使用量

	2015年	2016年	2017年
重油・軽油・灯油・ガソリン	659kl	686kl	721kl
LPG	643t	641t	640t
購入電力	22,828千kWh	23,061千kWh	22,659千kWh
都市ガス、天然ガス	2,060千m ³	1,925千m ³	1,939千m ³
総量	431,192GJ	372,354GJ	371,201GJ

対象範囲：（株）イトーキおよび国内製造系グループ4社＋海外グループ製造会社1社

▶ 詳しくはこちら

太陽光発電実績

	2015年	2016年	2017年
発電能力	-	926kW	926kW
供給電力量	-	948千kWh	893千kWh
自家消費電力量	-	96千kWh	114千kWh
総発電量	-	1,044千kWh	1,006千kWh

対象範囲：関東工場（千葉）、関西工場（寝屋川、滋賀）、富士リビング工業（株）

詳しくはこちら

	2015年	2016年	2017年
エネルギー管理者 有資格者	4名	3名	3名
エネルギー管理委員講習 修了者	48名	45名	45名

詳しくはこちら

環境マネジメント

	2015年	2016年	2017年
EMS構築社数	-	13社	13社

詳しくはこちら

	2015年	2016年	2017年
ISO 14001 取得数	-	11社	11社

詳しくはこちら

資源と廃棄物

－ 廃棄物・リサイクル量

	2015年	2016年	2017年
リサイクル量	7,922t	10,067.8t	7,746.1t
イトーキグループのリサイクル率	98.1%	97.3%	97.8%
マテリアル/ケミカル	-	3,688.8t	4,936.3t
サーマルリサイクル	-	2,713.9t	2,809.8t
焼却・埋め立て処分量	230t	585.2t	294.3t
総排出量	8,152t	10,653.1t	9,030.5t

対象範囲：（株）イトーキおよび国内製造系グループ4社＋海外グループ製造会社1社

＞ 詳しくはこちら

－ 物流センターで回収した製品・梱包材等

	2015年	2016年	2017年
総量	1747t	1798t	1931t
リサイクル率	98.1%	98.9%	99.7%

＞ 詳しくはこちら

グリーン調達率

	2015年	2016年	2017年
調達先	98.4%	100%	100%
仕入先	87.4%	93.0%	91.3%

詳しくはこちら

低燃費車・低排出ガス車の利用

	2015年	2016年	2017年
低公害車利用率	98.80%	100%	100%
ハイブリッド車台数	64台	75台	85台

詳しくはこちら

水

水使用量

	2015年	2016年	2017年
上水	105千m ³	118.1千m ³	78.2千m ³
工業用水	13千m ³	12.7千m ³	11.5千m ³
地下水	56千m ³	58.3千m ³	48.2千m ³

対象範囲：（株）イトーキおよび国内製造系グループ4社+海外グループ製造会社1社

詳しくはこちら

水への排出量

	2015年	2016年	2017年
公共用水への排出量	87千m ³	78.6千m ³	78.2千m ³
下水道への排出量	88千m ³	110.6千m ³	110.1千m ³

対象範囲：（株）イトーキおよび国内製造系グループ4社+海外グループ製造会社1社

▶ 詳しくはこちら

コンプライアンス

環境事故・法令違反・基準値超過の件数

	2015年	2016年	2017年
環境事故・法令違反・基準値超過の件数	0件	0件	0件

▶ 詳しくはこちら

その他

	2015年	2016年	2017年
環境配慮型ワークプレイスの提案件数	198	210	235
Econifaで扱っている地域産材の都道府県数	37	42	44

▶ 詳しくはこちら

社会

人事データ

	2015年		2016年		2017年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
正社員	414名	1,200名	444名	1,236名	481名	1,229名
正社員以外	58名	279名	45名	226名	47名	207名
管理職	11名	294名	13名	290名	17名	275名
正社員平均年齢	36歳7ヶ月	42歳10ヶ月	36歳6ヶ月	42歳8ヶ月	36歳5ヶ月	42歳6ヶ月
正社員平均勤続年数	12年4ヶ月	18年1ヶ月	12年2ヶ月	17年11ヶ月	12年0ヶ月	17年9ヶ月
正社員以外平均年齢	39歳11ヶ月	44歳11ヶ月	40歳11ヶ月	45歳2ヶ月	43歳0ヶ月	47歳0ヶ月
正社員以外平均勤続年数	4年4ヶ月	11年2ヶ月	5年0ヶ月	12年0ヶ月	5年3ヶ月	14年1ヶ月
再雇用人数	2名	50名	1名	41名	2名	54名
障がい者人数	5名	32名	3名	25名	3名 (重度2名 含む)	26名 (重度10名 含む)
障がい者雇用率	1.80%		1.90%		1.98%	
有給休暇取得率	41.80%	33.80%	42.8%	36.5%	65.0%	42.5%
産休取得者数	18名	0名	16名	0名	10名	0名
育休取得者数	19名	0名	13名	1名	13名	2名
介護休業取得者数	0名	0名	0名	0名	0名	1名
短時間勤務者数	53名	0名	46名	0名	61名	1名
シフト勤務者数	1名	3名	2名	4名	7名	4名

※ 正社員および正社員以外の雇用人数の集計は、当社が定める各種規程・制度の対象となる社員および契約社員を対象としています。

※ 障がい者雇用率は、定められた方法に従い算出しています。

採用実績

	2015年		2016年		2017年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
新卒採用	32名	39名	28名	51名	40名	40名
キャリア採用	12名	25名	3名	10名	9名	13名

離職率

	2015年(2012年入社者)	2016年(2013年入社者)	2017年(2014年入社者)
離職率	25.90%	11.90%	8.70%

休業災害件数等

	2015年	2016年	2017年
休業災害	2件	1件	0件
不休業 災害	2件	5件	6件
度数率	0	1.38	0
強度率	0	0.03	0

※ 休業災害：休業1日目よりカウント

※ 度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による

※ 強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数

－ 労使関係

労使協議会	10回
地区労使協議会	24回
組合加入従業員比率	70.0%

ガバナンス

－ 取締役数

		2015年	2016年	2017年
社内	男性	4人	4人	4人
	女性	0人	0人	0人
	合計	4人	4人	4人
社外	男性	2人	2人	2人
	女性	0人	0人	0人
	合計	2人	2人	2人
総計		6人	6人	6人

－ 監査役数

		2015年	2016年	2017年
社内	男性	2人	2人	2人
	女性	0人	0人	0人
	合計	2人	2人	2人
社外	男性	2人	2人	2人
	女性	0人	0人	0人
	合計	2人	2人	2人
総計		4人	4人	4人

－ 取締役会・監査役会開催回数

	2015年	2016年	2017年
取締役会開催回数	13回	14回	13回
監査役会開催回数	13回	13回	13回

－ その他委員会開催回数

	2015年	2016年	2017年
コンプライアンス委員会	4回	3回	3回

－ 執行役員数

	2015年	2016年	2017年
執行役員数	16人	18人	19人

株主・投資家の皆様との直接対話

	2015年	2016年	2017年
株主総会	1回	1回	1回
決算説明会	2回	2回	2回
スモールミーティング	4回	4回	4回
ワンオンワンミーティング	80回(海外含む)	60回	60回

取締役任期	1年
監査役任期	4年

GRIスタンダード対照表

当ウェブサイトは、「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード」を参照しています。関連する情報の掲載箇所を以下に示します。

一般開示事項

1. 組織のプロフィール

GRI ID	項目	掲載箇所
102-1	a. 組織の名称	▶ 会社概要
102-2	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める報告組織は、次の情報を報告しなければならない。	▶ 事業領域
102-3	a. 組織の本社の所在地	▶ 会社概要
102-4	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	▶ 企業情報 ▶ サステナビリティレポート「数字で見るイトーキ」
102-5	a. 組織の所有形態や法人格の形態	▶ 会社概要

GRI ID	項目	掲載箇所
102-6	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	> 事業領域
102-7	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	> 会社概要 > ネットワーク > 2017年12月期 有価証券報告書 > ESGデータ集
102-8	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-c で報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	> 人事関連データ > ESGデータ集
102-9	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	> イトーキのバリューチェーン
102-10	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	-
102-11	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	> イトーキのCSR > 環境マネジメント

GRI ID	項目	掲載箇所
102-12	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	▶ 国産材利用推進の公的なイニシアティブに参加
102-13	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	▶ 外部団体への参加

2. 戦略

GRI ID	項目	掲載箇所
102-14	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	▶ トップメッセージ
102-15	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	▶ イトーキのCSR ▶ 環境マネジメント ▶ 2017年12月期 有価証券報告書

3. 倫理と誠実性

GRI ID	項目	掲載箇所
102-16	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	▶ イトーキのCSR ▶ 企業コンセプト ▶ Ud&Eco style ▶ イトーキグループ行動規範
102-17	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	▶ 内部通報制度(ヘルプライン対応フロー)

4. ガバナンス

GRI ID	項目	掲載箇所
102-18	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	▶ コーポレート・ガバナンス体制
102-19	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	▶ コーポレート・ガバナンス体制
102-20	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	-
102-21	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	▶ コーポレート・ガバナンス体制
102-22	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-23	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	▶ コーポレート・ガバナンス報告書

GRI ID	項目	掲載箇所
102-24	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-25	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-26	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	-
102-27	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-28	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	▶ コーポレート・ガバナンス報告書

GRI ID	項目	掲載箇所
102-29	<p>a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む</p> <p>b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か</p>	<p>▶ コーポレート・ガバナンス報告書</p>
102-30	<p>a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割</p>	<p>▶ コーポレート・ガバナンス報告書</p>
102-31	<p>a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度</p>	<p>▶ コーポレート・ガバナンス報告書</p>
102-32	<p>a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職</p>	-
102-33	<p>a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス</p>	<p>▶ コーポレート・ガバナンス体制</p>
102-34	<p>a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数</p> <p>b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム</p>	<p>▶ リスクマネジメント体制</p>
102-35	<p>a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む</p> <p>i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む）</p> <p>ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い</p> <p>iii. 契約終了手当</p> <p>iv. クローバック</p> <p>v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む）</p> <p>b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか</p>	<p>▶ 役員報酬</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
102-36	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス報告書 ▶ 2017年12月期 有価証券報告書
102-37	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	-
102-38	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率	-
102-39	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率	-

5. ステークホルダー・エンゲージメント

GRI ID	項目	掲載箇所
102-40	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	▶ サステナビリティレポート「編集方針」
102-41	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	▶ 労働組合の活動
102-42	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	-
102-43	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す	<ul style="list-style-type: none"> ▶ お客様とともに ▶ 社員とともに ▶ 取引先とともに ▶ 地域社会とともに

GRI ID	項目	掲載箇所
102-44	<p>a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む</p> <p>i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）</p> <p>ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ</p>	<p>▶ お客様との対話</p> <p>▶ 第三者意見</p>

報告実務

GRI ID	項目	掲載箇所
102-45	<p>a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト</p> <p>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か</p>	<p>▶ 2017年12月期 有価証券報告書</p>
102-46	<p>a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明</p> <p>b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明</p>	<p>▶ サステナビリティレポート「編集方針」</p>
102-47	<p>a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト</p>	<p>▶ マテリアリティ</p>
102-48	<p>a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由</p>	-
102-49	<p>a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更</p>	-
102-50	<p>a. 提供情報の報告期間</p>	<p>▶ サステナビリティレポート「編集方針」</p>
102-51	<p>a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）</p>	<p>▶ サステナビリティレポート「編集方針」</p>
102-52	<p>a. 報告サイクル</p>	<p>▶ サステナビリティレポート「編集方針」</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
102-53	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティレポート「編集方針」
102-54	<p>a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張</p> <p>i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」</p> <p>ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRIスタンダード対照表
102-55	<p>a. GRI の内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する）</p> <p>b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める</p> <p>i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について）</p> <p>ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL</p> <p>iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRIスタンダード対照表
102-56	<p>a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明</p> <p>b. 報告書が外部保証を受けている場合、</p> <p>i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める</p> <p>ii. 組織と保証提供者の関係</p> <p>iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか</p>	-

マネジメント手法

GRI ID	項目	掲載箇所
103-1	<p>報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。</p> <p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	<p>▶ マテリアリティ</p>
103-2	<p>報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。</p> <p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</p>	<p>▶ マテリアリティ</p>
103-3	<p>報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。</p> <p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>	<p>-</p>

経済

経済パフォーマンス

GRI ID	項目	掲載箇所
201-1	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <p>i. 創出した直接的経済価値：収益</p> <p>ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資</p> <p>iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</p> <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	<p>▶ 2017年12月期 有価証券報告書</p>
201-2	<p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</p> <p>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</p> <p>ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述</p> <p>iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響</p> <p>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</p> <p>v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト</p>	<p>▶ 目的・考え方</p> <p>▶ 環境目標と2017年度の実績</p> <p>▶ 環境会計</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
201-3	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <p>i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値</p> <p>ii. 当該推定値の計算基礎</p> <p>iii. 推定値の計算時期</p> <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</p>	<p>▶ 2017年12月期 有価証券報告書</p>
201-4	<p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む</p> <p>i. 減税および税額控除</p> <p>ii. 補助金</p> <p>iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金</p> <p>iv. 賞金</p> <p>v. 特許権等使用料免除期間</p> <p>vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助</p> <p>vii. 金銭的インセンティブ</p> <p>viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益</p> <p>b. 201-4-a の情報の国別内訳</p> <p>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</p>	-

地域経済での存在感

GRI ID	項目	掲載箇所
202-1	<p>a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する</p> <p>b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する</p> <p>c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	-
202-2	<p>a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</p> <p>b. 「上級管理職」の定義</p> <p>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	-

間接的な経済的インパクト

GRI ID	項目	掲載箇所
203-1	<p>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</p> <p>b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えらると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合）</p> <p>c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する</p>	<p>▶ 地域社会とともに</p>
203-2	<p>a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例</p> <p>b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」</p>	-

調達慣行

GRI ID	項目	掲載箇所
204-1	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。 b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	-

腐敗防止

GRI ID	項目	掲載箇所
205-1	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	-
205-2	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	▶ コンプライアンス意識の徹底
205-3	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	-

反競争的行為

GRI ID	項目	掲載箇所
206-1	<p>a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数</p> <p>b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点</p>	<p>▶ 独占禁止法遵守を徹底</p>

環境

原材料

GRI ID	項目	掲載箇所
301-1	<p>a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による</p> <p>i. 使用した再生不能原材料</p> <p>ii. 使用した再生可能原材料</p>	<p>▶ インプットとアウトプット（2017年度）</p>
301-2	<p>a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合</p>	<p>▶ 【廃棄】家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス</p>
301-3	<p>a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に</p> <p>b. 本開示事項のデータ収集方法</p>	<p>▶ 【生産】ゼロエミッションに注力</p> <p>▶ 【廃棄】家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス</p>

エネルギー

GRI ID	項目	掲載箇所
302-1	<p>a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する</p> <p>b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する</p> <p>c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による）</p> <p>i. 電力消費量</p> <p>ii. 暖房消費量</p> <p>iii. 冷房消費量</p> <p>iv. 蒸気消費量</p> <p>d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による）</p> <p>i. 販売した電力</p> <p>ii. 販売した暖房</p> <p>iii. 販売した冷房</p> <p>iv. 販売した蒸気</p> <p>e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による）</p> <p>f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p> <p>g. 使用した変換係数の情報源</p>	<p>▶ より環境負荷の低いエネルギーの利用</p> <p>▶ インプットとアウトプット（2017年度）</p>
302-2	<p>a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p> <p>c. 使用した変換係数の情報源</p>	-
302-3	<p>a. 組織のエネルギー原単位</p> <p>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</p> <p>c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</p> <p>d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か</p>	-

GRI ID	項目	掲載箇所
302-4	<p>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</p> <p>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	-
302-5	<p>a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	-

水

GRI ID	項目	掲載箇所
303-1	<p>a. 水源からの総取水量。次の水源別内訳による</p> <p>i. 地表水（湿地、河川、湖、海などからの水を含む）</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 組織が直接貯めた雨水</p> <p>iv. 他の組織からの廃水</p> <p>v. 地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件</p>	<p>▶ インプットとアウトプット（2017年度）</p>
303-2	<p>a. 取水によって著しい影響を受ける水源の数。次の種類別に</p> <p>i. 水源の規模</p> <p>ii. 水源が保護地域に指定されているか（国内または国際的に）</p> <p>iii. 生物多様性から見た価値（種の多様性および固有性、保護種の数など）</p> <p>iv. 地域コミュニティや先住民族にとっての水源の価値、重要性</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件</p>	<p>▶ やまなし水源地ブランドへの取り組み</p>
303-3	<p>a. 組織がリサイクル・リユースした水の総量</p> <p>b. リサイクル・リユースした水の総量が、開示事項 303-1に定める総取水量に占める割合</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件</p>	<p>▶ 【生産】水の使用量削減と循環利用</p>

生物多様性

GRI ID	項目	掲載箇所
304-1	<p>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報</p> <p>i. 所在地</p> <p>ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地</p> <p>iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係</p> <p>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</p> <p>v. 事業敷地の面積（km^2で表記。適切な場合は他の単位も可）</p> <p>vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値</p> <p>vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN 保護地域管理カテゴリー一、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値</p>	-
304-2	<p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む</p> <p>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</p> <p>ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも）</p> <p>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</p> <p>iv. 種の減少</p> <p>v. 生息地の転換</p> <p>vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの</p> <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む</p> <p>i. インパクトを受ける生物種</p> <p>ii. インパクトを受ける地域の範囲</p> <p>iii. インパクトを受ける期間</p> <p>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</p>	<p>▶ 生物多様性に配慮した原材料の調達</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
304-3	<p>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</p> <p>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする 第三者機関とのパートナーシップの有無</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>	-
304-4	<p>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に</p> <p>i. 絶滅危惧IA 類（CR）</p> <p>ii. 絶滅危惧IB 類（EN）</p> <p>iii. 絶滅危惧II 類（VU）</p> <p>iv. 準絶滅危惧（NT）</p> <p>v. 軽度懸念</p>	-

－ 大気への排出

GRI ID	項目	掲載箇所
305-1	<p>a. 直接的（スコープ1）GHG 排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による）</p> <p>b. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて）</p> <p>c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による）</p> <p>d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む）</p> <p>i. その基準年を選択した理論的根拠</p> <p>ii. 基準年における排出量</p> <p>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</p> <p>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP 情報源の出典</p> <p>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理）</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>▶ CO₂排出量のトータルな把握</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
305-2	<ul style="list-style-type: none"> a. ロケーション基準の間接的（スコープ2）GHG 排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. 該当する場合、マーケット基準の間接的（スコープ2）GHG 排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP 情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CO₂排出量のトータルな把握
305-3	<ul style="list-style-type: none"> a. その他の間接的（スコープ3）GHG 排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による） d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG 排出量の区分と活動 e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP 情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CO₂排出量のトータルな把握
305-4	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織のGHG 排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG 排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3） d. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CO₂排出量と売上高原単位の推移

GRI ID	項目	掲載箇所
305-5	<ul style="list-style-type: none"> a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減された GHG 排出量 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. 計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG 排出量が削減されたスコープ。直接的 (スコープ1)、間接的 (スコープ2)、その他の間接的 (スコープ3) のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境目的・目標値と2017年度の実績
305-6	<ul style="list-style-type: none"> a. ODSの生産量、輸入量、輸出量 (CFC-11 (トリクロロフルオロメタン) 換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	-
305-7	<ul style="list-style-type: none"> a. 次の重大な大気排出物の量 (キログラムまたはその倍数単位 (トンなど) による) <ul style="list-style-type: none"> i. NO_x ii. SO_x iii. 残留性有機汚染物質 (POP) iv. 揮発性有機化合物 (VOC) v. 有害大気汚染物質 (HAP) vi. 粒子状物質 (PM) vii. この他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ インプットとアウトプット (2017年度)

排水および廃棄物

GRI ID	項目	掲載箇所
306-1	<ul style="list-style-type: none"> a. 想定内および想定外の排水量 (次の事項による) <ul style="list-style-type: none"> i. 排出先 ii. 水質 (処理方法を含む) iii. 他の組織による水の再利用の有無 b. 使用した基準、方法、前提条件 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ インプットとアウトプット (2017年度)

GRI ID	項目	掲載箇所
306-2	<p>a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示）</p> <ul style="list-style-type: none"> i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） <p>b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示）</p> <ul style="list-style-type: none"> i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） <p>c. 廃棄物処分方法の判定方法</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合 	<p>▶ インプットとアウトプット（2017年度）</p>
306-3	<p>a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量</p> <p>b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 漏出場所 ii. 漏出量 iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述） <p>c. 重大な漏出のインパクト</p>	<p>▶ 適正な管理と使用量の削減</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
306-4	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	▶ 2017年 イトーキグループ PRTR調査結果
306-5	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値（保護種の数など）	-

環境コンプライアンス

GRI ID	項目	掲載箇所
307-1	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	▶ 環境事故・法令違反・基準値超過

サプライヤーの環境面のアセスメント

GRI ID	項目	掲載箇所
308-1	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	▶ サプライチェーンにおける環境保全の推進

GRI ID	項目	掲載箇所
308-2	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	▶ サプライチェーンにおける環境保全の推進

社会

－雇用

GRI ID	項目	掲載箇所
401-1	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	▶ 採用実績（イトーキ単体）
401-2	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	-

GRI ID	項目	掲載箇所
401-3	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	▶ 休暇および特別勤務制度データ（イトーキ単体、2017年度）

－ 労使関係

GRI ID	項目	掲載箇所
402-1	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	-

－ 労働安全衛生

GRI ID	項目	掲載箇所
403-1	a. 正式な労使合同安全衛生委員会が組織内で設置・運用されている典型的なレベル b. 正式な労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者（業務または職場が組織の管理下にある）の労働者全体に対する割合	▶ 安全・安心な環境づくり
403-2	a. すべての従業員に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率（IR）、業務上疾病率（ODR）、休業日数率（LDR）、欠勤率（AR）、および業務上の死亡者数（次の内訳による） i. 地域 ii. 性別 b. 業務または職場が組織の管理下にあるすべての労働者（従業員を除く）に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率（IR）、および業務上の死亡者数（次の内訳による） i. 地域 ii. 性別 c. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系	▶ 労働災害に関するデータ（2017年度／生産部門）

GRI ID	項目	掲載箇所
403-3	a. 業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事しているか否か	-
403-4	a. 労働組合（各地域、グローバルのいずれか）と締結した正式協定に、安全衛生条項が含まれているか否か b. 含まれている場合、各協定に安全衛生に関する様々な事項が含まれている程度（割合）	-

－ 研修と教育

GRI ID	項目	掲載箇所
404-1	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） i. 性別 ii. 従業員区分	-
404-2	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	<p>▶ 社員が成長し、能力を 発揮できる環境づくり</p>
404-3	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）	-

ダイバーシティと機会均等

GRI ID	項目	掲載箇所
405-1	<p>a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超</p> <p>iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）</p> <p>b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超</p> <p>iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）</p>	<p>▶ 人事関連データ（イトーキ単体）</p>
405-2	<p>a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に）</p> <p>b. 「重要事業拠点」の定義</p>	-

非差別

GRI ID	項目	掲載箇所
406-1	<p>a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数</p> <p>b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む</p> <p>i. 組織により確認された事例</p> <p>ii. 実施中の救済計画</p> <p>iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</p> <p>iv. 措置が不要となった事例</p>	-

－ 結社の自由と団体交渉

GRI ID	項目	掲載箇所
407-1	<p>a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p> <p>b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策</p>	-

－ 児童労働

GRI ID	項目	掲載箇所
408-1	<p>a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー</p> <p>i. 児童労働</p> <p>ii. 年少労働者による危険有害労働への従事</p> <p>b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による）</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p> <p>c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策</p>	-

－ 強制労働

GRI ID	項目	掲載箇所
409-1	<p>a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p> <p>b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策</p>	-

－ 保安慣行

GRI ID	項目	掲載箇所
410-1	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	-

－ 先住民族の権利

GRI ID	項目	掲載箇所
411-1	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	-

－ 人権アセスメント

GRI ID	項目	掲載箇所
412-1	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	-
412-2	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	-
412-3	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	-

地域コミュニティ

GRI ID	項目	掲載箇所
413-1	<p>a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合</p> <p>i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む）</p> <p>ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング</p> <p>iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開</p> <p>iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム</p> <p>v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画</p> <p>vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス</p> <p>vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関</p> <p>viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス</p>	<p>▶ 地域社会とともに</p>
413-2	<p>a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む</p> <p>i. 事業所の所在地</p> <p>ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）</p>	-

サプライヤーの社会面の アセスメント

GRI ID	項目	掲載箇所
414-1	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	-

GRI ID	項目	掲載箇所
414-2	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	-

公共政策

GRI ID	項目	掲載箇所
415-1	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	-

顧客の安全衛生

GRI ID	項目	掲載箇所
416-1	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	▶ お客様視点による品質マネジメント
416-2	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	-

マーケティングとラベリング

GRI ID	項目	掲載箇所
417-1	<p>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か</p> <p>i. 製品またはサービスの構成要素の調達</p> <p>ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの）</p> <p>iii. 製品またはサービスの利用上の安全性</p> <p>iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト</p> <p>v. その他（詳しく説明のこと）</p> <p>b. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合</p>	<p>▶ 化学物質使用量の最小化と適正な情報開示</p>
417-2	<p>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <p>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	-
417-3	<p>a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <p>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	-

顧客プライバシー

GRI ID	項目	掲載箇所
418-1	<p>a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による</p> <p>i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの</p> <p>ii. 規制当局による申立</p> <p>b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数</p> <p>c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	-

社会経済面のコンプライアンス

GRI ID	項目	掲載箇所
419-1	<p>a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 <p>b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p> <p>c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯</p>	-



「サステナビリティレポート2018」の カーボン・オフセットについて

イトーキでは、「サステナビリティレポート2018」（冊子）の制作を通じて発生する温室効果ガス（GHG）を把握し、対象範囲の全量をカーボン・オフセットしています。今回は、インドネシアの泥炭地保全により創出されたREDD+「Katingan Peatland Restoration and Conservation Project」でオフセットを実施しました。

Carbon Offset

原材料調達、製造工程で排出される温室効果ガスをカーボン・オフセットし、低炭素社会に貢献します



500g-CO₂/冊



※カーボン・オフセットとは

CO₂などの温室効果ガス（GHG）の排出量を把握し削減努力を行っても、どうしても削減が難しい部分について、他の場所で実現したGHGの排出削減・吸収量などを購入すること、または、ほかの場所で排出削減・吸収を実現するプロジェクトや活動を実施することにより、その排出量の全部または一部を埋め合わせる（相殺する）仕組みです。



泥炭地の湿地



保全された泥炭地周辺のコミュニティ

※ REDD+（レッドプラス）とは

REDD+は、途上国における森林減少・劣化の抑制に加え、持続可能な森林経営および森林炭素蓄積の増加に関する取組みです。森林減少・劣化が予想される途上国においてREDD+を実施し、排出削減や、森林減少・劣化を抑制した場合、その成果（排出削減量・吸収増大量）をREDD+実施者の貢献分として評価しようとするものです。

カーボン・オフセットの概要

カーボン・オフセットの対象	サステナビリティレポートの原材料調達・製造工程において発生するCO ₂
co2排出量	500g-2/冊
オフセット総量	2t
排出権の種類	REDD+ …途上国における森林減少・森林劣化に由来する排出の抑制、並びに森林保全、持続可能な森林経営、森林炭素蓄積の増強 (Reducing emissions from deforestation and forest degradation and the role of conservation, sustainable management of forests and enhancement of forest carbon stocks in developing countries)

クレジットの概要

プロジェクト名	Katingan Peatland Restoration and Conservation Project
クレジットの種類	REDD+