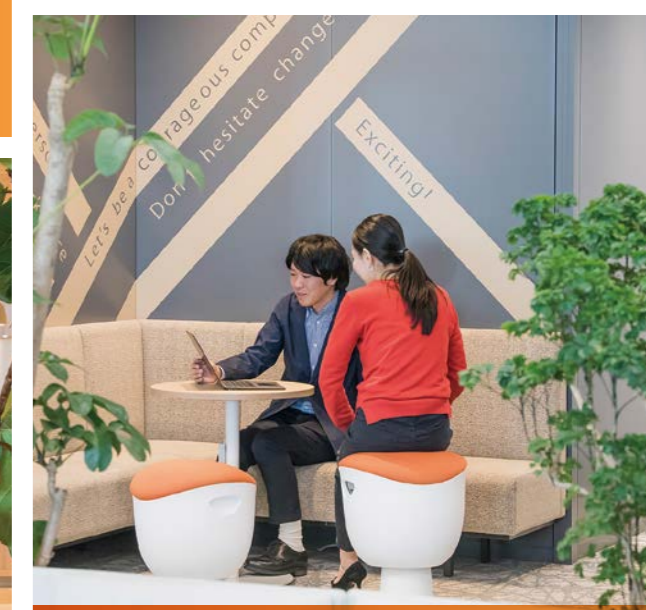




明日の「働く」を、デザインする。
We Design Tomorrow. We Design WORK-Style.



Sustainability Report 2020

サステナビリティレポート〈ダイジェスト〉

持続可能な社会のために



この冊子から排出されるCO₂ 800g(一冊当たり)を
カーボン・オフセットしています。
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CO₂をカーボン・オフセットしています。
・プロジェクト: 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林保全・回復プロジェクト
・オフセット総量: 2t
→ 詳細はITOKIホームページ > サステナビリティ > サステナビリティレポート2020の
カーボン・オフセットについてをご覧ください。



印刷過程で有害な廃液が出ない
水なし印刷方式で印刷して
います。



適切に管理されたFSC® 認証
材および管理原材料から作ら
れた用紙を使用しています。



環境負荷の高い石油系溶剤を
低減し、非食用を含めた植物
油インキで印刷しています。

<https://www.itoki.jp/>

株式会社イトーキ
お客様相談センター ☎ 0120-164177
<https://www.itoki.jp/>

A0510 / 2006 © DFFTP



<p>2 目次・編集方針</p> <p>3 企業コンセプト</p> <p>4 トップメッセージ</p> <p>6 持続可能な社会の実現に向けたイトーキのCSR</p> <p>8 特集1：共に考え、共に創る。 イノベーション発信基地「協創棟」</p> <p>12 特集2：practice XORK 「働き方変革」の実践から見えてきたもの</p>		<p>22 マテリアリティ 4 環境経営</p> <p>環境マネジメント</p> <p>24 地球温暖化防止</p> <p>25 化学物質の管理・削減</p> <p>26 資源の有効活用</p> <p>27 生物多様性の保全・維持</p>
<p>14 マテリアリティ 1 働き方改革</p>		<p>28 ステークホルダーとのコミュニケーション</p> <p>お取引先とともに</p> <p>29 地域社会とともに</p>
<p>16 マテリアリティ 2 社員の心と身体の健康</p> <p>ダイバーシティ&インクルージョン</p> <p>17 社員が成長し能力を発揮できる環境づくり</p> <p>18 健康経営</p> <p>19 ワーク・ライフ・マネジメントへの取り組み</p>		<p>30 ガバナンス</p> <p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>31 コンプライアンス</p>
<p>20 マテリアリティ 3 イノベーション</p>		<p>32 数字で見るイトーキ</p> <p>34 イトーキについて</p> <p>35 第三者意見</p>

企業コンセプト

Vision Statement
ビジョンステートメント

人も生き生き、地球も生き生き
Vibrant People, Beautiful Planet.

私たちは、生き生きと持続する美しい地球と、
そこで生き生きと活動する人びとが、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まいります。
私たちは、活動の全ての領域において徹底的な環境配慮を続け、
人びとの多様な価値観を受容する寛容さを持ち、
創造的で豊かな、活力ある社会の実現を目指してまいります。

Mission Statement
ミッションステートメント

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

私たちは、心と身体の健康を維持し、高い生産性を実現しながら、
力強い創造性を発揮し、そして価値あるイノベーションを生み出していき、
そういった、人びとの「働く」という活動を支援してまいります。
私たちは、常に「人」を中心に据えた思考を持ち、
明日へとつながる、新鮮で価値ある、充実した「働く」をデザインし、
お客様の働く「空間」「環境」「場」づくりを実践してまいります。

編集方針

このレポートは、イトーキグループが「人も生き生き、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。4つのマテリアリティ(重要課題)に沿って、新たに策定したKPI*目標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。

* KPI: Key Performance Indicator = 重要業績評価指標

冊子版(本冊子)
ステークホルダーの皆様
の関心が特に高い内容を
まとめたダイジェスト版



Web版
ステークホルダーの皆様
が関心をお持ちの内容を
包括的に掲載した詳細版



<https://www.itoki.jp/sustainability/>

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

報告対象組織: 株式会社イトーキ、連結子会社および一部子会社

報告対象期間: 2019年度(2019年1~12月)
※一部に対象期間前後の活動内容も含まれます。

発行時期: 2020年6月 ※次回発行は2021年6月の予定です。

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(2018)」、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: 03-6910-3910
Fax: 03-6910-3911
Email: csr@itoki.jp

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、6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。



https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/

国連グローバル・コンパクトへの署名

イトーキグループは2018年6月、「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。国連が提唱している「人権、労働、環境および腐敗防止」に関する普遍的な10原則を支持し、持続可能な社会の構築に貢献してまいります。



<http://www.ungcnj.org>

TCFD 提言への賛同を表明

イトーキグループは気候変動への対応を重要な経営課題の一つと捉え、2020年6月、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言へ賛同を表明しました。次期中期経営計画に向け、KPIと連動して気候変動への対応を進めるとともに、TCFDの提言に基づき、気候変動が事業にもたらすリスクおよび機会を分析し、対応状況を開示してまいります。



<https://www.fsb-tcfid.org/>

明日の「働く」をデザインすることで、
人々を、社会を、もっと豊かに。



「人も活き活き、地球も生き生き」の実現に向けて

1890年(明治23年)に創業したイトーキは、2020年の今年、創業130年を迎えます。常に時代の先端を切り開きながら、社会に新しい価値をお届けすることで成長してきた私たちの原点、それは「世の中に既にあるものでなく、新しいものを提供し、社会のお役に立ちたい」という、創業者・伊藤喜一郎の志です。

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児・介護との両立、災害対策など、「働く」を取り巻くさまざまな課題を「空間」「環境」「場」づくりを通じて解決し、人と地球が今以上にイキイキする世の中の実現を目指す。その想いをビジョンステートメント「人も活き活き、地球も生き生き」に込めました。そして、その実現に向けて、「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、あらゆる「働く」活動を支援し、未来につながる新しい提案を続けてまいります。

自己裁量を最大化する働き方「XORK Style」のさらなる進化と浸透

国を挙げた「働き方改革」の取り組みが進められる中、イトーキは自ら「働く」を変革して新たな価値を創造するため、これまでの働き方の延長線上ではなく、抜本的な「働き方変革」に取り組んでいます。

2018年からは、東京・日本橋に開設した新本社「ITOKI TOKYO XORK (イトーキ・トウキョウ・ゾーク)」を舞台に、一人ひとりの自己裁量を最大化し、ワーカーが自らの働き方を自律的にデザインする「XORK Style (ゾーク・スタイル)」を推進しています。生産性と創造性、そして社員満足度の最大化を目指すこの試みをさらに進化させ、実践から得られた経験を「空間」「環境」「場」づくりの新しい価値として社会に提供する。それがイトーキの使命であると考えます。

誰もが健康で活き活きと働く社会の実現のために

私たちは、従業員の心身の健康を重要な経営課題と捉え、従業員の健康に配慮する取り組みを進めています。2019年

10月には、建物内で暮らし、働く人たちの健康・快適性に焦点を当てた国際的な建物・室内環境評価システム「WELL Building Standard™ (WELL 認証)」の「ゴールド」レベルをITOKI TOKYO XORKにおいて取得しました。この認証過程で得た経験やノウハウを活かして、お客様への提案の幅を広げ、誰もが健康で活き活きと働く社会の実現を目指してまいります。

持続可能な社会に貢献するために

私たちは、2015年に国連で採択された「SDGs (持続可能な開発目標)」を国際社会と協調して達成すべき目標と捉え、その決意表明として「イトーキSDGs宣言」を発信しました。その上でイトーキの重要課題(マテリアリティ)に沿って2030年に向けた目標およびKPIを設定しています。さらに、中長期的な気候変動への対応策の検討や、ハラスメント防止を含む人権対応など、具体的な取り組みを加速してまいります。

昨今、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより、テレワークが急速に進展・拡大し、働く「空間」「環境」「場」はこれまでにない大きなパラダイムシフトを迎えています。この「働く」の在り方の変化は、オフィスそのものの概念を変えるかもしれません。私たちは、このように刻々と変化する時代のニーズに対応した新しい価値の提供に、より一層邁進いたします。

人生の多くを占める「働く」時間を、「生活のための時間」ではなく、「充実した幸せな時間」へと変えていくことができれば、人々や社会はもっと豊かになるはずです。イトーキは、明日の「働く」をデザインし、企業を、ひいては社会全体を、活き活きとした場に変革してまいります。

2020年6月
株式会社イトーキ 代表取締役社長

平井嘉朗

持続可能な社会の実現に向けたイトーキのCSR

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」づくりを実践してまいります。

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。

CSR行動計画

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1 コーポレート・ガバナンス | 6 ダイバーシティ&インクルージョン |
| 2 労働慣行・健康経営 | 7 環境 |
| 3 腐敗防止と公正な取引 | 8 調達 |
| 4 ステークホルダー・エンゲージメント | 9 情報開示 |
| 5 人権 | 10 情報セキュリティ |

イトーキSDGs宣言

イトーキグループは、ビジョンステートメント『人も生き生き、地球も生き生き』のもと、人々の「働く」という活動の支援に取り組んでまいりました。

私たちは、2015年に国連において採択された「持続可能な2030年までの開発目標(SDGs)」を国際社会の重要な目標と捉え、企業の経済的価値の追求と社会的課題の解決を両立させることにより、個人の幸せ、企業の幸せ、社会の幸せの実現に貢献します。

特定したマテリアリティ



2030年までのKPI目標

「イトーキSDGs宣言」をブレイクダウンし、SDGsのゴールである2030年までにイトーキが達成すべき中期目標として設定しました。なお、KPIの内容はイトーキ中期経営計画が更新されたタイミングで見直しを行う予定です。 ※2019年のKPI実績はWeb版をご覧ください。

	重点テーマ	2019年	2020年	2021年	2030年目標
マテリアリティ 1 働き方改革	ウエルネスの実行と展開	WELL 認証準拠のプロダクト開発と展開	WELL 認証対応インテリアの販売強化、空間展開	経営課題をウエルネス空間で実践	健康経営の標準化
	グローバル・ジェンダー平等を意識したプロダクト開発	グローバル対応のインテリア開発	さまざまな場所にマッチしたエルゴノミクスインテリアの開発	海外からも支持されるオフィス空間の構築	働き続けられることによる生産性向上
	地理的デメリットのない働く場づくり	ITツールで発話可能なブースシステムの開発	ITによるプロジェクト推進が可能な空間システムの開発提案	地理的ギャップのないコミュニケーション空間の開発	ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の提供
	生産性を最大化する働き方の実践と展開	ABW 具体化のためのツールの開発	ABWによる集約的労働スタイルの変革	場にとられない働き方の提案と実現	ディーセントワークの実現と生産性の向上
	誰もが安全に働ける場づくり	WELL 認証ゴールドの取得	Well-beingや災害リスクに配慮したオフィスの構築	社会的安全性を働く誰もが享受できるソリューションの開発	心理的安全性のもと最大のパフォーマンスを発揮できる場づくり
	インプットとアウトプットが誰でも平等な働く場の構築	●長期休暇を取得しても影響のない教育機会の提供 ●誰でも平等に成果が	出せるグローバル基準のオフィスの構築		生産性を最大化し、エンゲージメントを高く保つ場づくり
マテリアリティ 2 社員の心と身体の健康	女性管理職比率	女性がキャリア形成を行いやすい制度の構築	女性管理職比率：8%	女性管理職比率：前年比向上	●女性役員の登用 ●女性管理職比率：30%以上
	障がい者雇用の推進	障がい者雇用率：2.2%以上	障がい者雇用率：2.3%以上	障がい者雇用率：2.3%以上	障がい者雇用率法定目標達成の維持
	外国人材の積極採用	●国籍にとられない採用の促進 ●外国人材が安心して働ける職場環境の整備			国籍にとられない会社の実現
	柔軟で多様な働き方の促進	●テレワーク制度の活用促進 ●男性育休取得の推進	●ジョブリターン制度の導入 ●「介護離職ゼロ」の実現 ●シニア活用制度の改革 ●男性育休取得の推進	●フレックスタイムの検討 ●「介護離職ゼロ」の実現 ●副業・兼業の検討 ●男性育休取得の推進	誰もがイキイキと働ける職場づくり
	社員満足度調査の活用	●ES調査の実施 ●ES向上施策の効果検証 ●ES向上施策の改善			社員がイキイキと働けるワークエンゲージメントの向上
	健康経営の推進	●社内喫煙率：5%低減 ●「ホワイト500」の連続認定 ●メンタルヘルス研修の実施	●執行役員の禁煙率：100% ●「ホワイト500」の連続認定 ●メンタルヘルス研修の実施	●社内喫煙率：14.5% ●「ホワイト500」の連続認定 ●メンタルヘルス研修の実施	すべての社員が健康でイキイキと働くための健康経営の推進
マテリアリティ 3 イノベーション	社会課題解決に貢献する技術の研究	新規研究企画：年間3件以上	新規研究企画：年間4件以上	新規研究企画：年間5件以上	オープンイノベーションによる革新的な新規研究技術の獲得
	ベンチャー企業、スタートアップ企業との積極的な協業推進	新技術パートナーとの共同企画の実行：3件	新技術パートナーとの共同企画の実行：4件	新技術パートナーとの共同企画の実行：4件	革新的な開発研究パートナー、イノベーターの支援と協業
	イノベーション人材の育成と支援	イノベーション推進のイベントやプログラムの推進：年間3件以上	イノベーション推進のイベントやプログラムの推進：年間3件以上	イノベーション推進のイベントやプログラムの推進：年間3件以上	社会課題を解決する新しい研究技術の提供
	開放特許によるイノベーション支援	ライセンス契約：1件	ライセンス商品の上市：1件	ライセンス商品の上市：1件	中小企業のオープンイノベーション支援による地方経済の活性化
マテリアリティ 4 環境経営	CO ₂ 排出量の削減	2013年比2%削減	2013年比4%削減	2013年比6%削減	2013年比30%削減
	生物多様性の保全	環境配慮に関する製品やサービスの拡充と販売促進			製品やサービスを通じた生物多様性への貢献
	廃棄物の削減	●ゼロエミッション：0.5%の継続 ●産廃リサイクル率：99.5%以上			
	水使用量の削減	前年比1%削減	前年比1%削減	前年比1%削減	
	化学物質の削減	2015年比5%削減	2015年比6%削減	2015年比7%削減	
化学物質の管理	SDS (MSDS) 一覧管理実施率：100%				
汚染防止	排水法規制基準の順守(自主規制値含む)				

※1：有給休暇取得率の2020年、2021年目標は全社員が年間12日取得することを目標とした数値、2030年目標は全社員が当該年に付与された有給休暇を100%取得することを目標とした数値です。
 ※2：2030年目標については、3年ごとの環境中期計画にて各項目の目標を設定し、より着実な取り組みを実施していきます。

Featured 特集

イトーキ×株式会社日立製作所 > イノベーション発信基地「協創棟」

特集 1

共に考え、共に創る。

2019年4月、東京都国分寺市の中央研究所内に開設された「協創の森」。それは、SDGsやSociety 5.0※の実現に向けて、「協創アプローチ」などを用いた世界中の顧客やパートナーとのオープンな交流やディスカッションにより、新たなイノベーションの発信を目指す株式会社日立製作所(以下、日立製作所)の研究開発拠点です。イトーキは、その中核である「協創棟」のオフィス設計を担当。日立製作所をはじめ複数の企業とのパートナーシップのもと、多数のステークホルダーとのオープンな協創を可能とする空間を実現し、社会課題の解決のためのイノベーションの創出を支えています。

※ Society 5.0: サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会。狩猟社会(Society 1.0)、農耕社会(Society 2.0)、工業社会(Society 3.0)、情報社会(Society 4.0)に続く、新たな社会を指す。



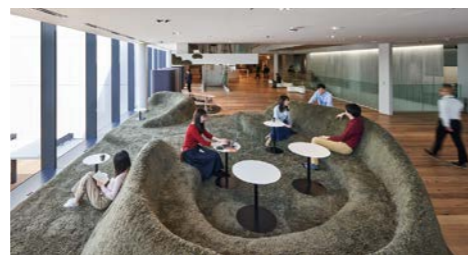
NEXPERIENCE

60~100名規模のワークショップを複数チームで同時に行える協創空間。イトーキは全面ホワイトボードで可動式の間仕切り壁を新たに製作するなど、協創ワークショップのためのさまざまなファシリティを提供。

> 新たな協創のカタチを支える空間を創出

「協創棟」は、日立製作所の研究者・デザイナーが、世界中から招いたお客様やパートナーとのオープンな協創を通して新たなアイデアを生み出す重要拠点です。イトーキは、この協創棟のオフィス設計(建築・インテリアデザイン・照明・家具・ICT)を担いました。

どのフロアも、仕切りのないオープンな空間で、利用者が目的や好みに合わせて働く場所を選べるよう設計しています。また、長い時間を過ごす生活の場でもあることから、キッチンやリビングのように利用者がリラックスできる空間を設置。さらには、周りの自然を屋内に取り込み、靴を脱いで使用する芝生エリアを設けるなど、偶発的な交流や会話を生み出す仕掛けも用意しています。



森のくつろぎスペース

コミュニケーションコリドーには、あえて「沓(くつ)脱ぎ」をさせることで意識の転換を促し、親密な対話やよりリラックスした休息を誘発する場を提案。



間伐材の利用

オフィス内で使用しているキャビネットの天井の一部には、国産の間伐材を利用した内装材を採用。

> 創造力を高めるワークスタイルの実現に向けた協創棟のコンセプト

広くさまざまな知を集めてアイデアを生み出すため、4つのコンセプトを設定。それぞれの項目が実現する場、ICT設備、空間、ファシリティを設計しました。

Concept 1 異分野融合の促進

オープンな協創によるイノベーション創生のサイクルを迅速に回すための場を新たに整備。社内外のさまざまな知見や経験を融合して、アイデアの抽出と検証を繰り返し、実証までたどり着くことを目指す。



Concept 2 外部の知による協創の加速

社内外のあらゆる人々とのコミュニケーションを通して、課題の共有やビジョンの醸成を図り、速やかに目指すべき研究テーマを設定・実行できるよう、国際学会からミートアップレベルに至るまでの開かれた議論の場を用意する。



Concept 3 アイデアを形にして検証

研究開発グループの持つ技術基盤を使って、思いついたら即実行できるプロトタイプのためのファシリティを、デジタル/フィジカル両面で整備。目標達成に向けて連携を深めながら多様な試作・検証を実践できる場を用意する。



Concept 4 自由なワークスタイル

周囲の自然環境を取り込んだ開放的な空間構成により、自由闊達な場の雰囲気や醸成。ONとOFF、集中と発散といった、相反する要素も包含し、個人個人の裁量で自由かつ多目的に使うことができる場を随所に用意する。



担当者の声



「協創」から生まれたワークスペース

「協創の森」は、約3年かけて日立製作所様と専門分野のデザイナーの“協創”から生まれたワークスペースです。多くの社外の方をお迎えし、ここで働く人が自分の好きな居場所をつくれるようにという願いを込めました。「恵まれた自然の中で、人と交わり、食を楽しみ、暮らすように働く」をテーマに、機能的な快適性だけでなく、人の感覚や感性に心地よさを感じさせる人中心の空間デザインになっています。

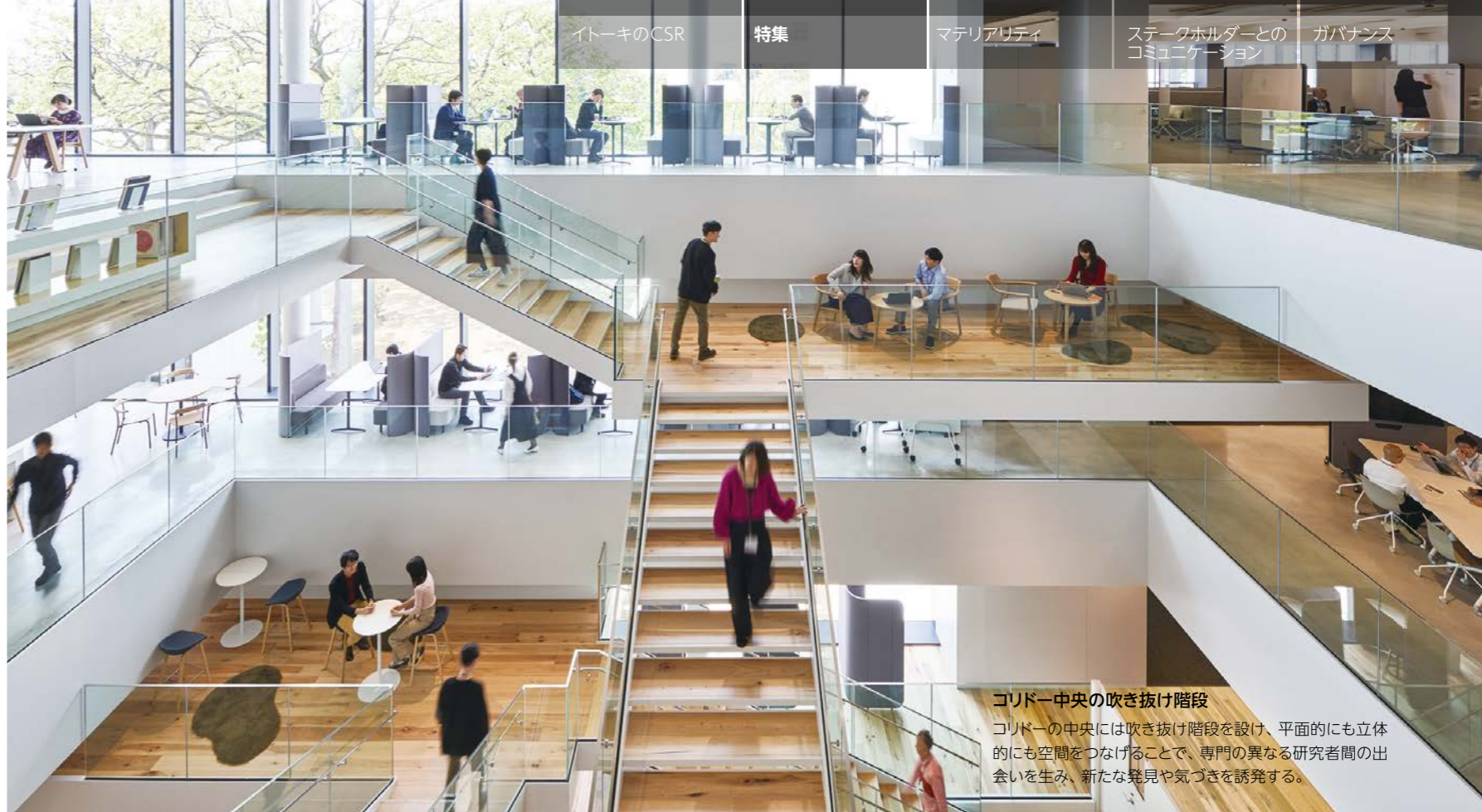
営業本部 FMデザイン統括部 首都圏第一プロジェクトデザイン設計室 西岡 利恵



お客様と共に課題解決に挑む

多様な人々が集まり、アイデアを創発する空間には何が必要か。構想段階からお客様ととことん話し合い、協創によるオープンイノベーションを支える視点で空間デザイン設計に携わりました。メーカーの特長を発揮すべく、カタログ製品パーツを活用した什器の開発も行いました。その工程で、各工場の設計部門など多くの社員と顧客満足に挑むやりがい共有し、新たな経験価値の創出にもつながったと思います。

設備機器事業本部 設備機器営業部 開発営業室 室長 青木 良一



コリドー中央の吹き抜け階段

コリドーの中央には吹き抜け階段を設け、平面的にも立体的にも空間をつなげることで、専門の異なる研究者間の出会いを生み、新たな発見や気づきを誘発する。

日立製作所 × イトーキ

対談

オープンで多角的な協創で、社会課題の

解決を目指す。



株式会社イトーキ
管理本部 CSR推進部 部長

原 孝章

株式会社日立製作所
研究開発グループ
東京社会イノベーション協創センター長

北川 央樹 氏

(所属・役職は取材当時のものです)

ステークホルダーを巻き込まなければ社会課題を解決できるイノベーションは起こせない

北川 当社の技術開発の中核である、「中央研究所」は1942年の設立以来、エネルギーや半導体などの事業創出を通じて、「技術の日立」を体現してきました。しかし、2000年代に入ると、「どうすれば売れるのか」「お客様は何を求めているのか」が不明確になってきたんです。

原 企業が開発・生産した製品を販売促進の強化によって消費者へ売り込む技術先行型のスタイル、いわゆる「プロダクト・アウト」の限界がきたということでしょうか。

北川 おっしゃる通りです。高性能の製品を開発すればいいのではなく、お客様に寄り添い、「課題」から製品やサービスを考える時代になった。この「課題」とは、地球温暖化や資源の枯渇といったさまざまな社会課題も含まれます。脱炭素社会の実現や少子高齢化問題など、解決すべき課題が複雑さを増す中、「1対1」の協創では、社会問題を解決できなくなっているのです。

原 社会の多様化が進んで、企業や社会が直面する課題は複雑化していますね。現代の社会課題を解決するためには、お客様以外のステークホルダーを巻き込む必要がある、と。

北川 そうです。複雑な社会課題の解決につながるイノベーションを生み出すには、スタートアップ企業や大学、地域住民と

いった人々が持つ知見を掛け合わせることが不可欠です。そこで、よりオープンで多角的な協創のカチを実践するための拠点として「協創の森」を開設しました。その中枢となるのがイトーキ様に設計していただいた「協創棟」です。たくさんの方がいらっしゃっても、フレキシブルに対応できる設えと工夫が施されているので、オープンイノベーションに最適の空間だと感じています。

原 ありがとうございます。協創棟の3~4階の執務スペースでは、仕事に、休息に、コミュニケーションにと、用途に合わせて自ら選べるさまざまなスペースを提案させていただきましたが、社員の皆様のワークスタイルに変化はありましたか。

北川 これまでは部や課の単位で仕事をしていましたが、研究セクションによってはフリーアドレスを採用し、積極的にプロジェクト単位で業務を行えるようになりました。非定型のインテリアやレイアウトのおかげで、プロジェクトの人数や内容、その日の気分で行く場所を使い分けことができ、快適に仕事をする事ができています。

人間の快適な行動や仕事を支えるソリューションで人々の幸せを高める

北川 イトーキ様とは、さまざまな協創の可能性があると考えてい

ます。イトーキ様がこれまで築き上げてこられたのは、人間が快適に行動したり、働いたりすることをプロダクトで支えてきた歴史です。この知見は、オフィス以外でも活用できるのではないのでしょうか。例えば、ショッピングモールや街づくり事業。人々の動きを快適にするソリューションと一緒に提供することで、人々の幸せを高めていくことができると考えています。

原 近年、スマートフォンやタブレットがビジネスの主流となりつつあり、オフィスの机で仕事をする必然性がなくなっています。テレワークをはじめ、いつでもどこでも仕事ができるようになったことによって、街そのものがオフィスの役割を担うようになってきました。『明日の「働く」を、デザインする。』をミッションに掲げる当社にとって、『明日の「働く」を常に考え、追求していくことが、変化の多い時代を生き抜くために不可欠な要素です。デジタルの先進企業である日立製作所様と共に、未来を見据えて、新たな分野に挑戦していきたいですね。』

北川 一緒に造ったオフィスで、一緒に協創できる——このような素晴らしい機会は滅多にありません。「オープンで多角的な協創」で、社会課題を解決できるイノベーションを起こせたらうれしいですね。

practice XORK

「働き方変革」の実践から見えてきたもの

2018年に始動した「XORK Style[®]」。企業と個人の関係性の在り方の変革を目指し、自らを実験台とした新しい働き方への挑戦から1年。私たちは変化したのか、さらなる進展には何が必要か。試行錯誤しながら歩みを進める中で見えてきた成果と課題、その一部をご報告します。



※XORK Style

組織の生産性や創造性の向上と、社員のWell-beingの実現を目的とした、社員自らが働き方を自立的にデザインする働き方戦略「Activity Based Working (ABW)」と、健康建築性能評価制度「WELL Building Standard[™]」を取得した高品質空間を基盤とする、イトーキの次世代ワークスタイル。



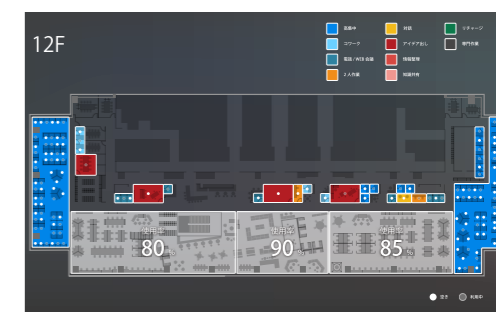
▶ XORK Styleの実践から見えてきた成果と課題

「働き方変革」という難題に挑むには、机上の議論だけではゴールにはたどり着けません。2018年10月、東京都・日本橋に誕生したイトーキ新本社ITOKI TOKYO XORKを舞台に、イトーキが広く社会に提案し、イトーキ社員が自ら実践するXORK Style。1年間の実践とその効果について調査を行った結果、生産性実感の向上には、モビリティ（活動に合わせて場所を選択すること）が重要な鍵を握ることなどがわかってきました。

▶ XORK Styleのさらなる進展に向けて

私たちは1年間の実践を経て、XORK Styleを進展させるために次のステージへと踏み出します。浮かび上がった課題を踏まえて、現在、ITOKI TOKYO XORKでは、高集中エリアや個室ブースなど人気エリアの利用状況をリアルタイムで社員に知らせるシステムの構築や、XORK Analyticsによる分析結果に基づいた空間プランニングなど、より生産性と創造性の高い働き方を実現するためのアップデートを進めています。

イトーキは今後も、実践と検証を繰り返しながら、より良い働き方の創出を目指し、その体験を社会にありのまま伝えることで、社会全体の「働く」を支えていきます。



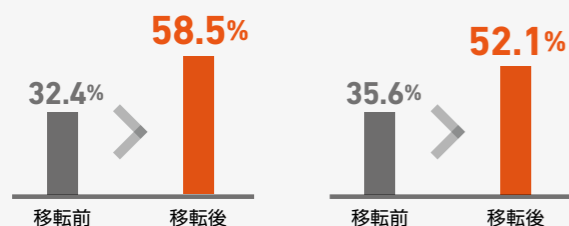
個室ブースや高集中エリアなど、人気のエリアの利用状況が見える化し、リアルタイムでMapに表示

☑ 生産性実感が向上

XORK Styleの実践によって、社員の生産性実感が向上しました。

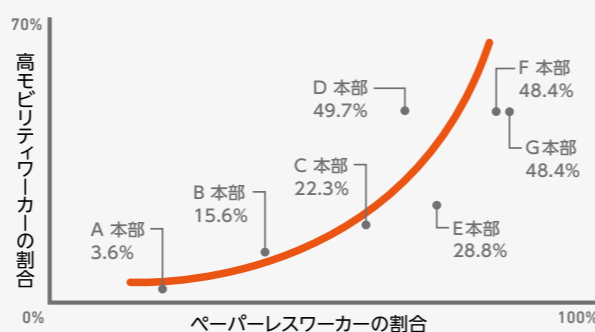
現在のオフィスは生産性の高い仕事ができる

現在のオフィスは同僚と知識・アイデアの共有がしやすい



☑ モビリティとペーパーレスの相関関係

部門別のペーパーレスワーカーの割合と高モビリティワーカーの割合には強い相関がみられました。紙の資料を抱えていると、広い机のある場所などに居座りがちに。モビリティを高めるにはペーパーレスの実現が重要な要素であることがわかります。



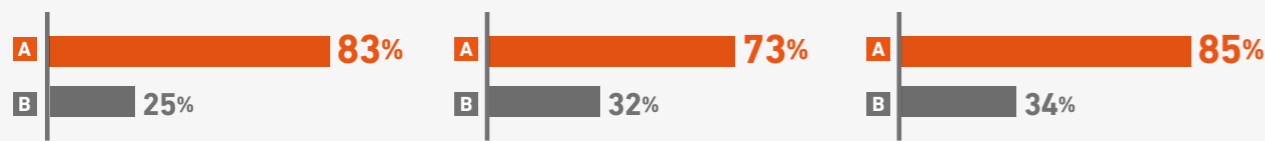
☑ モビリティの重要性

生産性実感や自社オフィスへの肯定感など、主要な指標のスコアはモビリティが上がるほど高くなっています。

現在のオフィスは生産性の高い仕事ができる

現在のオフィスは同僚と知識・アイデアの共有がしやすい

現在のオフィスは楽しい職場環境を創り出している



A: 作業ごとに作業環境を変え、常に動き続けている社員 B: 全ての業務を1つの作業環境で行っている社員

最適な働き方・ワークプレイスを社員たちが考案！ 工場オフィスのボトムアップ型働き方変革

若手社員がプロジェクトチームを結成!

「商品開発プロセスを抜本的に革新して、マーケットへの訴求力をもった新商品をスピーディに開発する」。イトーキが中期経営計画で掲げたこの目標を達成するには、迅速なコミュニケーションや組織の活性化が欠かせません。

家具の生産ラインを担う大阪・寝屋川西工場は、2017年より社員の働き方を抜本的に見直すオフィス改革に着手。1人で集中して作業するためのフォーカスブースや、協働を促すカフェスペースなどを設置し、社員が自身の仕事内容に適した場所を選択できるようにすることで、生産性の向上に挑戦しています。さらに、それまで分散していた機能を集約し、階下に試作や金型製作、耐久試験などができるスペースを新設して、余計な移動を減らし、効率性を高めています。

理想のワークスタイルについて議論を重ね、ワークプレイスを自ら革新していく終わりのなき挑戦は続きます。



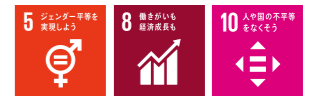
▲デスクのパネルにはロータイプを採用。フロア全体を見渡しやすくし、コミュニケーションの促進を図る。
◀リニューアルした食堂。温かみのある照明やソファ席など、レストランのようにくつろげる空間へ。

1 働き方改革

▶「お客様活き活き」を創出する

イトーキグループは、生産性と創造性を飛躍的に向上させてこれまでにない新しい価値を生み出すとともに、お客様の声を起点としたCS活動を全面的に展開し、お客様への価値提供を向上し続けます。

関連するSDGs



お客様の多様な働き方（働き方改革）をサポートする家具

ワーカーが必要とする空間や環境は日々変化・多様化しています。イトーキでは多様な働き方に合わせてお使いいただけるさまざまなオフィス家具のご提供を通じて、お客様のオフィスにおける課題の解決をサポートしています。例えば、多様化が進むこれからの時代のワークスタイルに呼応するワークチェア「vertebra03（バーテブラ03）」、仕事にも健康にも良い行動を促すミーティングコーナー「pio home（ピオホーム）」、ワーカーのコミュニケーション・業務効率向上・健康促進を促す「HIGHLINE（ハイライン）」などを取り揃え、活き活き働けるオフィスづくりをご提案しています。

vertebra⁰³

「働く」と「暮らす」を越境するワークチェア



Point

- ロングセラー商品「バーテブラ」を現代のワークスタイルに合わせてアップデート
- 手動操作なしで、座る人を自然と正しい着座姿勢に導く構造
- 仕事と暮らしをシームレス化する快適性とデザイン性
- 使い手のセンスで選べる個性豊かなパリエーション

pio home

仕事にも健康にも良い行動を促すミーティングコーナー



Point

- 話をしながらストレッチができる
- 立ちミーティングで時間短縮につながる
- オフィスの中に公園のような楽しい空間をつくり出す形状

HIGHLINE

ワーカーのコミュニケーション・業務効率向上・健康促進を促すハイポジションワークスタイル



Point

- 立っても座っても使えて、動き出しやすい高さ
- 座っていても、立っている人、歩いている人との視線が合いやすい
- 単体置きや連増置きなどレイアウトも自由自在
- 執務・ミーティング・カフェ・集中スペースなど多様な用途に活用できる

品質マネジメントシステム

イトーキは、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。

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得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作り、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。

地震災害に備えるための継続的活動

イトーキは、阪神淡路大震災以降の数々の震災を受け、近い将来に再び起こり得る大地震に備え「地震に強い」空間づくりを考えました。その答えが、「減災」という考え方です。

2014年に始まったパーティションの減災は、その2年後の2016年に天井の減災検討へ発展し、スチールパーティション「高耐震間仕切G」や制震ユニット「制震間仕切X」を誕生させました。その後、耐震性の高い間仕切が効果を発揮する条件として、壁面前の収納庫の減災策が必要となり、2018年に「転倒防止ユニットL-FORCE」を発売しました。今後も製品単体での安全・安心にとどまらず、オフィス空間の安全・安心に寄与する商品を研究開発し、お客様のBCP対策に寄与します。



●高耐震間仕切G、制震間仕切Xで減災
●転倒防止ユニットL-FORCEで減災

WELL 認証・ゴールド(インテリア)を取得

2019年10月に、ITOKI TOKYO XORK (以下、XORK) において健康に働ける空間の認証制度であるWELL 認証「ゴールド」レベルを取得しました。WELL 認証は、International WELL Building Institute pbc™の7年間の厳しい研究開発に基づいて作られた、建物内で暮らし、働く人たちの健康・快適性に焦点を当てた世界初の建物・室内環境評価システムです。

評価項目は、①空気、②水、③食物、④光、⑤フィットネス、⑥快適性、⑦こころ、の7カテゴリ、100項目の基準*で、建築・設備・内装・家具・運用ルールまで多岐に渡っています。

*WELL Building Standard v1の場合。

XORKでの取り組み例

空気：WELL 認証では、空気のカテゴリの項目数が最も多く、高い基準が設けられています。

XORKでは換気量の増加や高機能フィルターへの交換を行い、空気質の改善を図りました。改善した空気が一定の水準を満たしているか、温度、湿度、二酸化炭素濃度、PM2.5の4つについて常時モニタリングも行っています。



空気質のモニタリング

フィットネス：WELL 認証を受けるには、仕事の合間や仕事中に体を動かせる家具・機器、環境の整備などが必要です。

XORKでは、60%以上のワークステーションで立ち仕事が可能です。



上下昇降デスク

Pick Up

マテリアリティ

2 社員の心と身体の健康

▶「社員生き生き」を向上する

イトーキは、『明日の「働く」を、デザインする。』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。

関連するSDGs



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もと、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。



2018年2月「ダイバーシティハンドブック」を発売

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

グローバル人財の活躍

現在イトーキでは多数の外国籍社員が働いています。それぞれバックグラウンドの異なる中、現場の社員は英語やポルトガル語を勉強し、一緒に働く仲間に積極的に話しかけ、コミュニケーションを図っています。母国語での挨拶やさりげない声かけが、国籍の違いを乗り越え、多様な人財を受け入れる風土の醸成につながっています。



グローバル人財が多数活躍中

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。シニア世代には、これからの人生プランと働き方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」を対象年齢を前倒して開催しています。人生100年時代を見据えて、生きがい、やりがいを持ってハツラツと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。

Works×Women×Leadersプログラム

「ワンランク上の視座・視野でリーダーシップを発揮する」を目的に、女性に特化した次世代リーダー育成研修(WWL)を実施し、19名の女性がリーダーシップを学ぶ3か月プログラムに挑みました。プログラム内では、上司が部下の成長支援について学び、上司の意識改革とともに受講者が安心して最後まで受講できるサポート体制を取りました。

成果報告会では、受講者が上司と共に、経営陣に向けて「目指す未来のリーダー像とアクションプラン」を宣言。意欲ある場とすることで一人ひとりの未来へのチャレンジにつながりました。



社内女性管理職によるパネルディスカッション

社員が成長し能力を発揮できる環境づくり

■ ES (社員満足度) 向上の取り組み

イトーキでは、社員のモチベーションの状態やその影響要因について把握するために年に一度、社員満足度調査を実施しています。全ての社員がその力を発揮できるような取り組みへの基礎資料とし、社員一人ひとりが輝く活力あふれる豊かな会社へ進化することを目指しています。

■ 人材育成の取り組み

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」を再構築しました。

▶ 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
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) ライフプランセミナー(55歳~)	
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		海外トレーニー制度	異業種研修	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	
		通信教育・語学教育・外部セミナー		
部門研修		教育委員会に基づく各部門実施の研修		

■ 職群一本化について

2019年4月に実施した人事制度改革において、これまで総合職・技能職・事務職の職群に分かれていた複線型人事制度を、一人ひとりの自律性を最大限尊重するという観点から一本化しました。この制度改革は、旧制度からの大きな方向転換となり、不安を感じる社員も多いことが予想されたため、その不安を取り除き、安心して働いてもらえるよう、運用面では、個々のキャリアに対する考え方や適性・強みを十分に活かし、一人ひとりが自らの可能性を信じて果敢にチャレンジできる環境を整えようと取り組んでいます。

Pick Up 全社員 人事部キャリア面談

2019年より、人事部による個別面談をスタートしました。企業で経験を積み重ねる中で、充実感や成長実感を持ち、将来に向けたキャリアアップ、キャリアベストを描けるよう、社員の自律的なキャリア形成を支援しています。



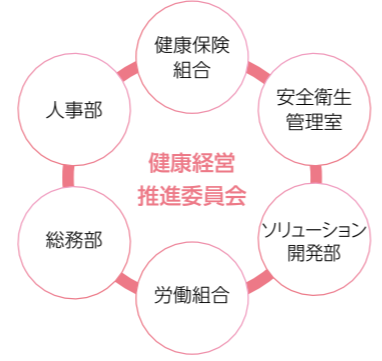
マテリアリティ **2 社員の心と身体の健康**

健康経営

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。

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



「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「人も活き活き、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。

■ 業界初 健康経営優良法人2020 (ホワイト500) に4年連続認定

イトーキは、2020年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する『健康経営優良法人2020 (大規模法人部門 (ホワイト500))』に認定されました。オフィス家具事業を展開する企業としては、初の4年連続の認定です。2017年2月に「健康経営宣言」を制定してから現在も、従業員の健康に関する活動をさらに加速させるために、組織横断的に構成された健康経営推進委員会を中心に従業員がより健康的に働いていくためのさまざまな活動や取り組みを継続しています。



■ 朝礼時に全員でストレッチの実施

ITOKI TOKYO XORKでは隔週月曜日の朝礼を活用して全員でストレッチを実施し、カラダとココロをやわらかくして1週間をスタートさせています。このストレッチが社員同士の会話の機会を創出し、コミュニケーションの活性化にもつながっています。



禁煙推進企業コンソーシアムへの参加 Pick Up

禁煙推進企業コンソーシアムとは、東京都後援のもと、東京都医師会、日本のがん協会、東京に本社や事業所を置く企業で構成され、「2022年までに喫煙率12%の達成」を共通の目標に掲げ、さまざまな取り組みによって社員の喫煙率を低減し、受動喫煙のない社会をつくり上げることを目的としています。イトーキは、同コンソーシアムに賛同・参加し、禁煙に対する取り組みをより強化・推進することで、受動喫煙を含めた社員の喫煙による健康リスクを低減させ、活き活きと働くことのできる健康的な職場環境の構築を目指します。

ワーク・ライフ・マネジメントへの取り組み

イトーキは、多様な人財による多様な働き方を支援するため、ワーク・ライフ・マネジメントに取り組んでいます。

ワーク・ライフ・マネジメント図

	ワーク・ライフ・マネジメント	育児	介護
制度	テレワーク勤務制度 (事由限定なし) 週4日のテレワーク勤務が可能	育児休業 女性社員の場合：産後休業終了後最長2年まで 男性社員の場合：当該子の出生日後8週間を経た後2年まで ・育休キャリア支援面談 ・育児支援ハンドブック発行 ・仕事と育児の両立支援ハンドブック For Men発行	介護休業 年次有給休暇の保有日数が10日を下回った場合、保存有給休暇への振替対象
	時間単位年次有給休暇 (年5日分)		
	半日単位の振替休暇 休日出勤時の振替を半日単位で取得可能	看護休暇 1年につき10日間を限度として、負傷・疾病した子 (小学校3年生まで) のケアを目的として取得可能	介護休暇 年次有給休暇とは別に、1年につき10日間を限度として、介護休暇を取得可能
	保存有給休暇 失効した年次有給休暇を、保存有給休暇として保有。休業等で振替利用可能		
	ヘルスケア休暇 健康診断結果による通院、入院など10日限度	育児時短勤務 1日2時間または3時間を限度として取得可能 (小学校3年生まで)	介護時短勤務 介護休暇を取得しない場合は、1日2時間または3時間を限度として取得可能
	朝型勤務 始業時間の1時間以上前に出社して早朝残業をする場合、時間外勤務手当以外に、500円の「早朝勤務手当」を支給	育児シフト 勤務時間を変更せず1時間以内15分単位によるシフト勤務が可能	介護シフト 介護休業を取得しない者は、勤務時間を変更せず1時間以内15分単位によるシフト勤務が可能
休業規定の改定 育児や介護等による休業期間が年間3分の1以下の場合も、評価対象となるよう制度改定	特別休暇 妻分娩の時：3日以内。遠隔地の場合はその移動日数を考慮する		
推進施策	有給休暇取得計画のスケジュール化 (年12日)		
	ダイバーシティ相談窓口の設置 働くことに関する悩み・相談・問い合わせ窓口を社内に設置。社員が安心してイキイキと働ける職場づくりをサポート		
	ダイバーシティハンドブックの発行 当社のダイバーシティ&インクルージョンに関する方針と考え方をわかりやすくまとめ、推進活動に積極的に取り組めるよう全社員に配布		
	ジョブリターン制度の導入 元社員に培った能力・知識・経験を活かして、再び活躍してもらうための再雇用制度		

■ 年次有給休暇に関する取り組み

イトーキでは、2015年の時間単位年次有給休暇の制度導入をはじめ、有給休暇取得の取り組みに力を入れています。2017年からは、有給休暇が付与される年初に年間12日間の有給休暇取得計画を全社員が作成します。社員一人ひとりが自身の働き方を見つめ直すことで、ワーク・ライフ・マネジメントによる働きがいと生産性向上を目指して取り組んでいます。2018年にはアンケートを実施して有給休暇が取得しにくい要因を把握し、課題の一つひとつ解決していくことで、有給休暇取得日数(全社平均)は2016年には7.7日でしたが、2019年には11.2日まで上昇しました。

■ 育休取得推進 (男性社員の育休)

イトーキでは2018年に「仕事と育児の両立支援ブック For Men」を発行し、配偶者が出産予定の男性社員に配布をしています。2019年、営業職3名を含む計10名が育児休業を取得しました。男性の育児参加の推進のために、職場の意識改革や働き方の見直しなど、社員が豊かな生活を送れるように柔軟な働き方を実現する環境を整えていきます。また、今後、育児だけでなく介護や傷病等のシーンにおいても、仕事を続けられるよう両立支援・体制づくりを全面的に進めていきます。

■ ジョブリターン制度

育児や介護、配偶者の転勤など、やむを得ない理由で退職した社員が再び活躍できるよう、2020年3月より、「ジョブリターン制度」(再雇用制度)を導入しました。在職中に培った能力と、その後のイトーキ外での経験や活躍を活かしてもらうことで、多様な働き方の実現と組織の活性化を目指します。

マテリアリティ

3 イノベーション

▶「時代の先端」を切り開く



5Gによって変わる これからの働き方・オフィス・研究開発

AI、IoT、スマートカー、ロボット、VR（仮想現実）など、さまざまな分野を支える新たな通信基盤として活用が期待されている5G（次世代移動通信システム）。5Gによる「大容量」「低遅延」「同時多数接続」の実現によって、働き方やオフィスにはどのような変化が起きるのか、イトーキはオフィスにおける5G利用環境の実証実験を実施し、研究を進めています。



5Gによってこんな働き方が実現するかも…!?

臨場感の高いビデオ会議や、立体映像を空間に投影した遠隔コラボレーションなどのほか、移動しながらの通信安定性の向上や自動運転技術が可能になれば、移動オフィスのようなものが実現するかもしれません。



空間に映像を投影した遠隔コラボレーションのイメージ



移動オフィスのイメージ

■6者での共同研究による5Gスマートオフィス実証試験を実施

イトーキは、Wireless City Planning株式会社、ソフトバンク株式会社、国立研究開発法人情報通信研究機構、シャープ株式会社、東広島市役所と共同で、5Gスマートオフィス実証試験を行い、5Gを利用したスマートオフィスにおけるデバイス導入や「働き方」の変化、および現時点での課題を検証しています。



ソロワークスペースの天板を改良し、LAN Sheet Light*を内蔵。天板の使いやすさとストレスを感じさせない無線通信環境の両立を目指す。

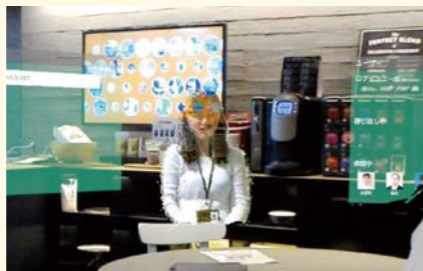
※シートにPCを置くだけで、コネクタレスで簡単にネットワークに接続できるイトーキ独自のネットワークシステム。

■MR技術を活用した、新しい会議ソリューションの研究開発

場所に制約されずに柔軟に働ける「テレワーク」が進んでいます。しかし、メールや電話、チャットなどの既存のコミュニケーションツールでは、対面に比べて表情や態度などのノンバーバル（非言語）情報が少なく、密度の高い議論が難しいなどの課題が浮かび上がっています。

イトーキは、現在急速に進化するMR（Mixed Reality=複合現実）技術を活用した、新しい会議ソリューションの研究開発に取り組んでいます。例えば、Microsoft Researchが発表した「ホロポーション」を活用した研究事例では、立体感のある遠隔参加者の映像を会議テーブルに映し、まるで同じ空間にいるかのようなコミュニケーションの実現を目指しています。

イトーキは今後も、イトーキが提唱する「サイバーフィジカルオフィス（仮想空間と実空間がシームレスにつながるオフィス）」を実現させ、時間・場所・空間に制約されない新たな働き方を提案していきます。



ヘッドマウントディスプレイ「Microsoft HoloLens」を装着してMR空間上に3D映像を映し、まるで同じ空間にいるかのようにコミュニケーションを行うことが可能。

イトーキグループは、製造機能の高度化を進めてグローバルかつ先端的な生産を展開するとともに、研究開発機能を強化し、付加価値の高い製品・サービスの提供による企業価値の向上と豊かな社会の創出に取り組んでいます。

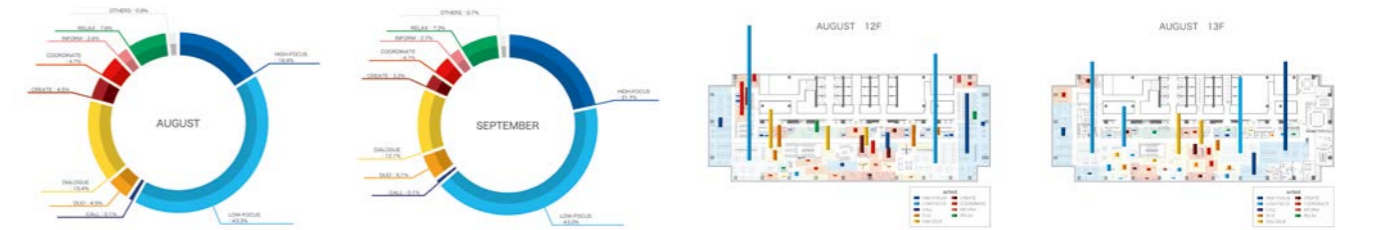
関連するSDGs



XORK Analytics

イトーキが新本社ITOKI TOKYO XORKにおいて実践する次世代ワークスタイル「XORK Style」。イトーキは、このXORK Styleの効果や課題を検証する「XORK Analytics」を進めています。

独自開発した位置測位・情報収集システムによって収集した社員の位置情報や、毎日定期的に収集した社員の業務内容や充実度に関する情報、さらには社員の生産性実感・連帯感実感に関するアンケート情報などを活用し、オフィスの使われ方やオフィス内での社員の動き、生産性や連帯感に寄与する要因などを分析し、オフィスレイアウトの最適化やオフィス設計、働き方の改善などにつなげる研究を進めています。

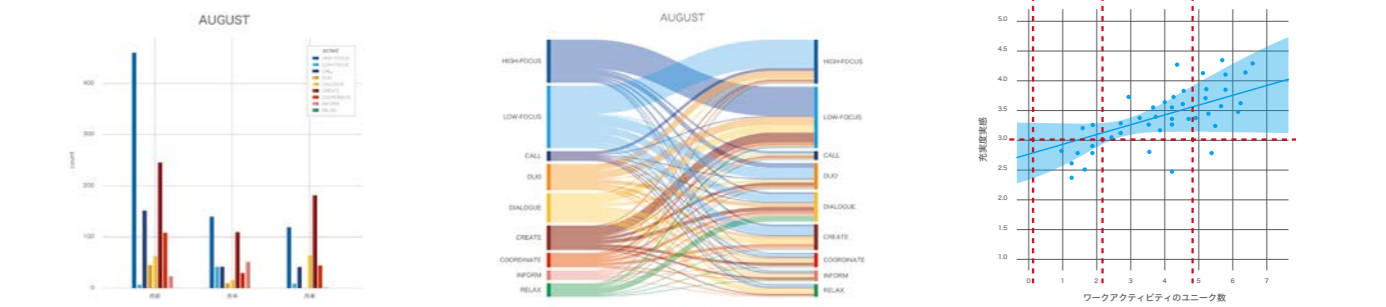


アクティビティ割合

アクティビティラッカーと位置情報データを掛け合わせ、各ワーカーが取り組む活動を可視化し、割合を算出する。

ヒートマップ

オートメーションでワーカーの位置情報を計測し、ワークスペースの利用状況をリアルタイムで集計する。



時系列変化

数分おきに連続的に計測される位置情報データを時系列で集計し、経過時間との相関を分析する。

エリア間遷移

位置情報データからワーカーの行動を追跡し、全エリア同士の流入・流出の関係性を明らかにする。

充実度関係

アクティビティラッカー、位置情報データを各種アンケート調査の数値と照合し、生産性や連帯感に寄与する要因を分析する。

シャトル式立体自動倉庫システムの提供により 物流センターの省人化・効率化に貢献

近年、物流業界ではネット通販の拡大に伴う宅配便取扱量の増加、多品種・小口・多頻度な配送サービスの高度化などにより、人手不足が深刻な課題となっています。

イトーキでは、このような物流業界全体を取り巻く課題の解決に向けて、高い処理能力と省スペース、省エネルギーを実現するシャトル式立体自動倉庫システム「システムストリーマー SAS-R」を提供しています。商品の入出庫機能と一時保管機能、そして入庫された商品を購入者別・配送先店舗別などに仕分ける高速・高度なオペレーションにより、物流センターにおける省人化・効率化に貢献しています。



システムストリーマー SAS-R



世界最速レベルを実現した垂直昇降機（リザーパー）

マテリアリティ

4 環境経営

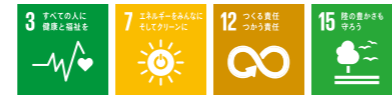
▶「地球生き生き」に貢献する

イトーキグループは、「人も生き生き、地球も生き生き」というコーポレートメッセージを1999年に掲げ、企業活動の軸に据えてまいりました。このメッセージは、経済・社会・環境のバランスがとれた社会を目指すSDGsとも方向性を同じくするものです。20年にわたり私たちが重視してきたサステナビリティに対する考えを、2019年に改めて「イトーキSDGs宣言」として発信し、加えて2020年にはTCFD提言への賛同を表明しました。グローバルな視点でイトーキグループの活動を見つめ直すことで、環境経営をより一層強化し、前進させてまいります。

環境マネジメント

イトーキグループは、全ての事業領域において地球環境を保全するべく、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」のもと、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。

関連するSDGs



環境マネジメントシステム

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 統合認証を取得しました。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り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の順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。

▶ イトーキの環境マネジメントサイクル



イトーキグループ全体で環境経営体制を構築

全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。

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「人も生き生き、地球も生き生き」をビジョンステートメントとし、本来業務の一環として地球環境の保全に取り組んでいます。

マテリアリティ視点での環境活動を展開

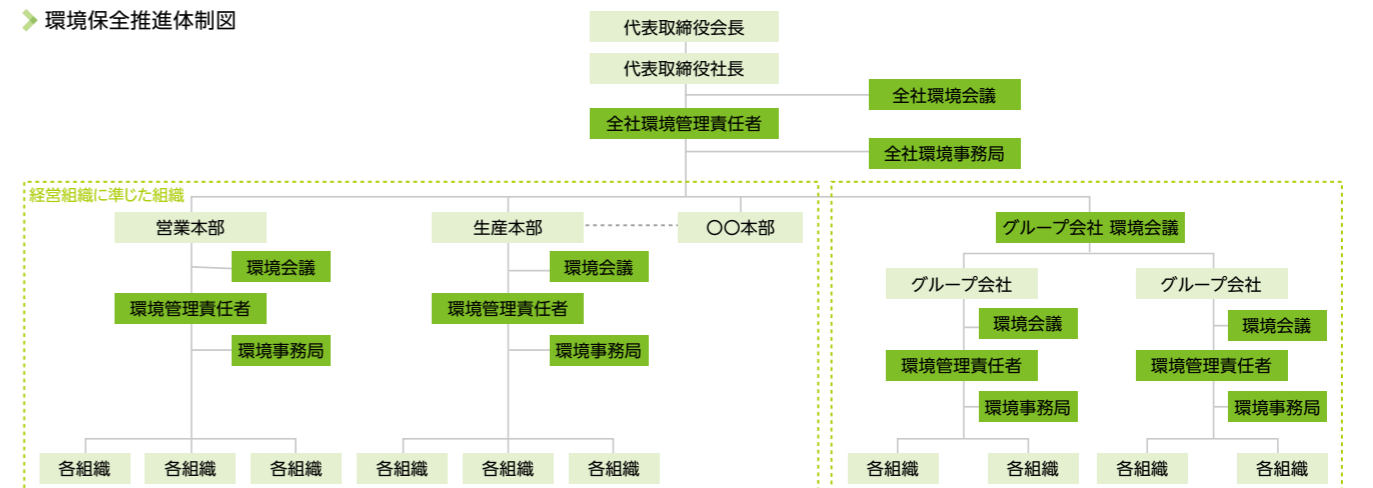
持続可能な循環型社会への貢献を目指し、イトーキグループは「環境中期計画」を策定しています。2019年度は2030年に向けたKPI目標に基づき、2019～2021年度の新たな「環境中期計画」を策定し、環境活動を展開しました。

▶ 2019年度 全社環境目標と実績

★★★★ 100%以上 ★★★ 80%以上100%未満 ★ 80%未満

全社環境目的	全社環境目標	全社環境実績	達成状況
地球温暖化の防止	CO ₂ 排出量の削減 2013年比2%削減	2013年比22%削減	★★★★
生物多様性の保全	環境配慮に関する製品やサービスの拡充と販売促進	製品アセスメントの実施 グリーンガード商品の販売 49製品	★★★★
資源の有効活用	産業廃棄物の削減 前年比1%削減(原単位)	前年比14%削減(原単位)	★★★★
	一般廃棄物の削減 前年比1%削減(原単位)	前年比84%削減(原単位)	★★★★
	産業廃棄物リサイクル率 99.5%以上	産廃リサイクル率97.1%	★★
	一般廃棄物リサイクル率 80%以上	一般廃棄物リサイクル率80.8%	★★★★
化学物質の管理・削減	水使用量の削減 前年比1%削減(原単位)	前年比8%削減(原単位)	★★★★
	PRTR法届出対象物質使用量の削減 2015年比5%削減(原単位)	2015年比18.9%削減(原単位)	★★★★
汚染防止	SDS一覧管理の実施 100%	SDS一覧管理の実施 100%	★★★★
	排水基準(自主規制値含む)の順守	順守率 100%	★★★★

▶ 環境保全推進体制図



地球温暖化防止

イトーキグループは、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ためのカーボン・マネジメントや、排出量の「見える化」、カーボン・オフセットの活用など、より多角的で、より効果的な取り組みを進めています。

関連するSDGs



グループ全体でCO₂排出量削減を推進

イトーキグループは、地球温暖化の防止・緩和に向けて、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年よりグループ会社を含めた全社環境目標を掲げ、グループ一体となってCO₂排出量の削減に取り組んできました。

2030年に向けたCO₂排出量削減目標2013年比30%削減を達成するために、2019～2021年度の新たな「環境中期計画」を策定し、2019年度は2013年比22%削減しました。これは、イトーキグループ全体で進めてきた照明LED化や省エネ設備への更新、生産方法の再編等、計画的な設備投資による省エネ効果が大きく寄与しています。

今後は、「環境中期計画」に基づき、計画的な省エネ設備導入を実施するとともに、自主研究会活動を通じたサプライチェーンへの省エネ技術指導の実施、さらに、再生可能エネルギーの調達を推進していきます。

CO₂排出量のトータルな把握

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^{※1}、海外グループ製造系1社^{※2}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。

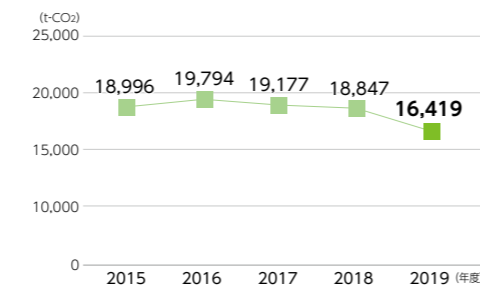
引き続きサプライチェーン全体の排出状況を把握・評価し、CO₂排出削減の可能性を追求していきます。

※1: 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)
※2: Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.

CO₂排出量削減目標



イトーキグループにおけるCO₂排出量の推移 (SCOPE1、2)



集計範囲:
2016年度までイトーキおよび国内グループ製造系4社
2017年度よりイトーキおよび国内グループ製造系4社+海外グループ製造系1社

CO₂排出量削減に向けた取り組み


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。

RE100達成支援(株式会社リコーの事例)

株式会社リコー(以下、リコー)は、RE100[※]の達成に向けた取り組みを行っています。リコーはその一環として、2019年度より、主力製品であるA3複合機の組み立て生産に使用する全ての電力を、100%再生可能エネルギー由来の電力で賄っています。イトーキは再生可能エネルギーに換算できるJ-クレジットをリコーに提供することにより、RE100への取り組みを支援しました。イトーキは再生可能エネルギーの積極活用に向けた機運の醸成と、脱炭素社会の実現に貢献しています。

※RE100: 事業運営に必要な電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げる企業が加盟する国際的なイニシアチブ。

Pick Up



再エネ100%を達成したリコー環境事業開発センター

化学物質の管理・削減

イトーキグループは、安全と健康を重視したもの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少化と適正管理、そして情報開示に努めています。

関連するSDGs



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**
「イトーキ製品含有化学物質ガイドライン」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、外部への漏えい防止のため、注意を徹底するとともに防液堤を設置しています。さらに、PRTR制度^{*}対象化学物質の使用量は、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(化学物質排出移動量届出制度): 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。

人の健康への配慮 ~ GREENGUARD (グリーンガード) 認証 ~

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。また、米国の環境認証制度であるGREENGUARD認証^{*}についても取得を進めており、2019年12月時点では49製品がより厳しい基準のGOLD認証を受けました。



^{*}GREENGUARD認証: 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)や化学物質について世界で最も厳しい規程を設けている。

GREENGUARD 認証を取得したイトーキ製品



Intent



ネットワーク



レヴィチェア

資源の有効活用

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。

関連するSDGs



リサイクル率と水使用量の実績と目標

イトーキグループ全体の産業廃棄物リサイクル率は、目標99.5%以上に対して、実績97.1%の結果となりました。これは、近年のプラスチック問題によるリサイクル先での処分方法の変更により、リサイクル可能なものが減少したためです。今後は、引取り家具の分別の細分化や生産工程での3R(リデュース・リユース・リサイクル)を徹底するとともに、リサイクル可能な処分業者の調査を継続して行い、目標達成に向けて取り組んでいきます。

水使用量については、前年比1%削減目標に対して、実績8%削減となりました。2018年から関西工場(滋賀チェア)で行っている雨水の再利用による効果が寄与しています。今後も継続して改善活動を実施し、水使用量削減に取り組んでいきます。

産業廃棄物リサイクル率の目標と実績

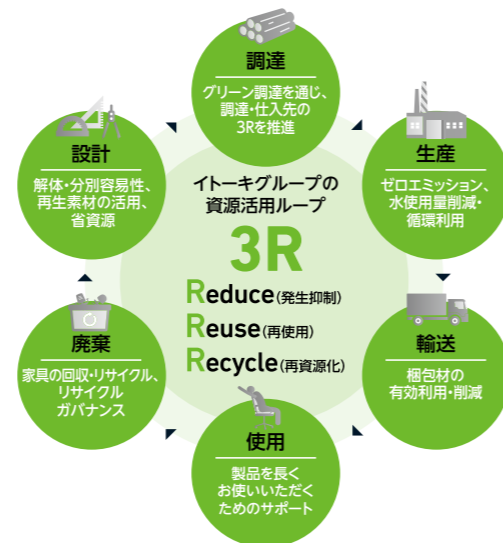


水使用量の目標と実績(前年原単位比)



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、製品の製造に関わる原材料、水、梱包材など副資材を含めた全ての資源を対象に、3Rの徹底に努めています。



Pick Up

廃材の利活用(ペン立て)

イトーキでは、毎年、環境に関する子ども向けイベントに出展し、子どもたちと環境について考える機会を設けています。2019年度は、グループ会社である伊藤喜オールスチール株式会社で発生したMDFの廃材を用いて、ペン立て作りのワークショップを行いました。

完成イメージ

持続可能な素材「ポリジン」の座張地等への使用

イトーキのチェアと折りたたみテーブルの一部機種には、ポリジン加工が施された布地やメラミン化粧板を採用しています。ポリジン加工は、スウェーデンで生まれた、環境にやさしい再生銀から作られる銀イオン(Ag+)による抗菌・防臭テクノロジーです。

このポリジン加工を布地やメラミン化粧板に施すことで、バクテリアを99%以上制菌し、ニオイの発生源をカットします。素材そのものに抗菌・防臭加工が施されているため、その効果は半永久的に持続します。またポリジンの銀イオンはバクテリアのみに作用するので、肌にやさしく安全です。

人にも環境にもやさしい持続可能な素材の採用を通じた製品のロングライフ化により、SDGsへの貢献を継続していきます。



ポリジンを張地に採用したセクアチェア

生物多様性の保全・維持

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・提供に積極的に取り組んでいます。

関連するSDGs



国際的な森林認証の取得

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、イトーキグループのみならず、サプライヤーとの協力体制のもと、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、調達基準に則った調達に努め、その調査の範囲をさらに拡大しています。

2019年度木材使用実績(抜粋)

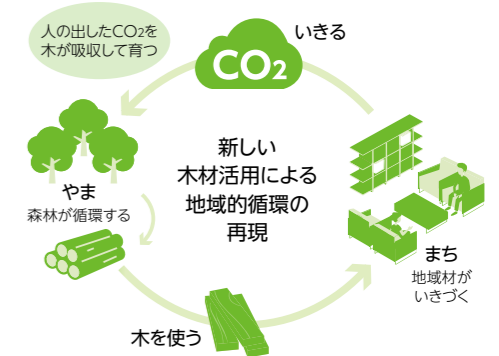
使用量合計	13,414.9m ³
パーティクルボード	42%
繊維合板(MDF)	11%
天然木(突板・合板・集成材・無垢材)	47%
天然木の原産国・地域	アメリカ、インドネシア、オーストラリア、カナダ、クロアチア、スロベニア、タイ、中国、デンマーク、ドイツ、日本、ニュージーランド、フィリピン、フィンランド、ブラジル、フランス、ベトナム、マレーシア、ルーマニア、ロシア、西アジア、南アフリカ

<調査対象範囲>イトーキおよびグループ製造工場とサプライヤー47社

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」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

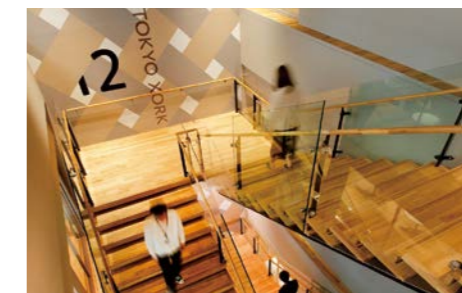


ウッドデザイン賞2019の受賞

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2019」において、ハートフルデザイン部門で「イトーキ新本社オフィス」、ライフスタイルデザイン部門でフレームシステム「オクタゴナル」が受賞し、フレームシステム「オクタゴナル」はオフィスの木質化にデザインの自由度をもたらす商品と評価され「奨励賞(審査委員長賞)」を受賞しました。イトーキは2015年のウッドデザイン賞創設以来、5年連続の受賞となりました。



フレームシステム「オクタゴナル」



イトーキ新本社オフィス

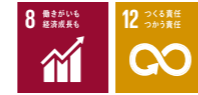
ステークホルダーとのコミュニケーション



お取引先とともに

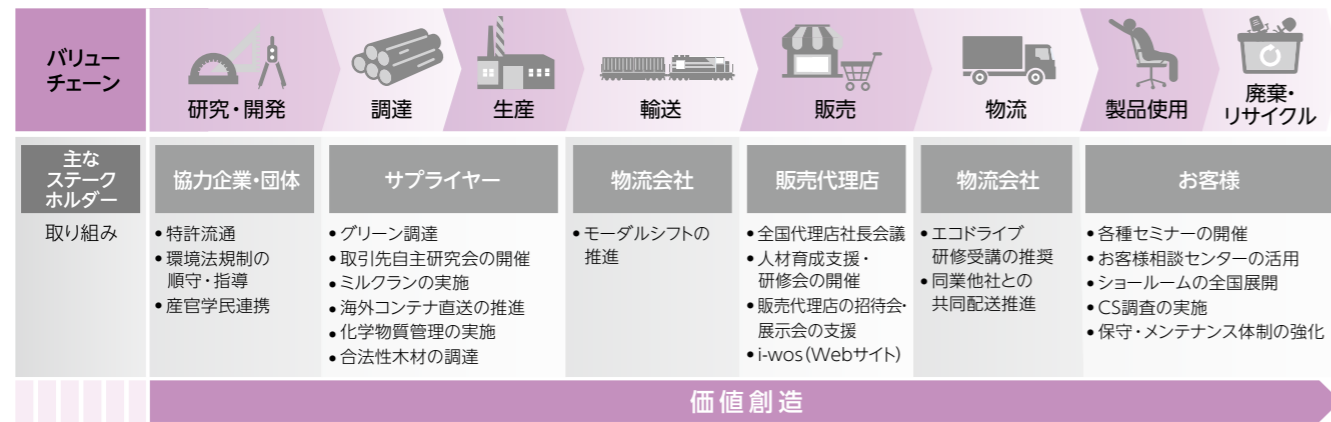
イトーキでは、販売代理店をはじめとするお取引先の皆様を、お客様に価値を届けるための重要なパートナーとして捉え、協力体制を構築しています。

関連するSDGs



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。



イトーキグループ調達方針

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。

- 法令を順守し、人権尊重・環境保全・労働安全に配慮した公正な取引を行います。
- 品質・価格・納期・技術力・経営内容・持続可能な社会への貢献などの視点から調達先を選定する、公平な調達活動を推進します。
- 国内外のサプライヤーの皆様と良好なパートナーシップを構築し、相互協力・信頼関係を深め、相互の発展を目指します。
- 調達活動を通じてコミュニケーションを促進し、共存・共栄の実現に取り組みます。

CSR調達の推進

近年、社会的責任は自社およびそのグループだけでなく、お取引先にまで配慮が求められるようになってきています。イトーキグループでは「CSR調達ガイドブック」を発行し、お取引先の皆様と共に、CSRに配慮した調達活動を推進しています。2019年度はお取引先64社にCSR調達チェックシートを配布し、各社の取り組み具合の把握に努めました。こうした活動を通して、お取引先との相互連携により、社会的責任に配慮した調達活動を今後も進めてまいります。



イトーキグループCSR調達ガイドブック[日本語版]・[英語版]

イトーキグループ調達ガイドラインの主な構成

- 公正取引・倫理
- 人権
- 労働・安全衛生
- 環境
- 品質・安全
- 情報セキュリティ

イトーキグループはお取引先や地域の皆様との対話や連携により得られた課題や期待を受け、社会に価値を生み出していきます。

地域社会とともに

イトーキは、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、躍動感ある未来を求めて企業活動を行います。この企業活動を通じて、ユニバーサルデザインと環境保全活動の普及に取り組んでいます。

関連するSDGs



障がい者が働きやすい環境づくり

関西工場(滋賀)では社会貢献活動の一環として、2016年から、イトーキの部品の袋詰めや付属部材の包装などの作業を滋賀県立愛知高等養護学校に委託しています。実際に流通する商品の製造過程に関わることで、生徒たちの「自分が作ったものがお客様に届く喜びや、失敗したときの責任」などの体験学習に貢献しています。

また、生徒が作業をしている様子を参観しながら、ミスを減らし効率良く作業ができるよう授業改善も実施しました。

こうした活動を通して、イトーキにおいても「障がい者の方に長く働き続けてもらえる職場づくり」を目指しています。



部品の袋詰め作業

訪問学習の受け入れ

SDGsの教育現場への普及の支援として、ITOKI TOKYO XORKや大阪ショールームを活用して、訪問学習の受け入れを行っています。2019年度は4校39名の学生を迎え入れ、各ショールーム内見学を通じてイトーキの働き方変革・健康経営への取り組みや、CSR/SDGsについての活動を紹介しました。



中学生のITOKI TOKYO XORK訪問

「鎌倉リビングラボ」活動で第7回プラチナ大賞 優秀賞「リーディング賞」を受賞

2019年11月、イトーキは、「まちの未来を創る『鎌倉リビングラボ』活動」において、「第7回プラチナ大賞」の優秀賞「リーディング賞」を受賞しました。

リビングラボは、地域住民と企業・大学・自治体が参加する産学官民の共創連携活動です。企業・大学・自治体が連携し、高齢化など地域の課題解決や、生活者のニーズに合うサービスやものづくりの共創を目指しています。

イトーキは2017年から、住民の約45%が65歳以上という鎌倉市の今泉台地区において、鎌倉市役所・東京大学・今泉台地域住民と協働し、高齢社会共創センターの事業の1つである「鎌倉リビングラボ」に参加しています。「子育て世代が住みたいと思う地域にしたい」という地域住民の声を受け、約2年をかけ生活者と共にテレワーク家具を開発。地域住民の家庭内で実際に使用してもらい、改善点の洗い出しを行うなどの活動を繰り返し、その成果としてテレワーク家具の実売に至りました。なお、本件は日本におけるリビングラボ活動によってゼロベース(コンセプト検討段階)から開発された商品を発売できた、初の事例となります。

今後もイトーキは各地域や団体の方々と協働・共創しながら、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創造することにより、「プラチナ社会」の実現に寄与してまいります。



第7回プラチナ大賞 優秀賞「リーディング賞」受賞



リビングラボ活動から生まれたテレワーク家具UBIQ(ユビク)

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

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。

関連するSDGs

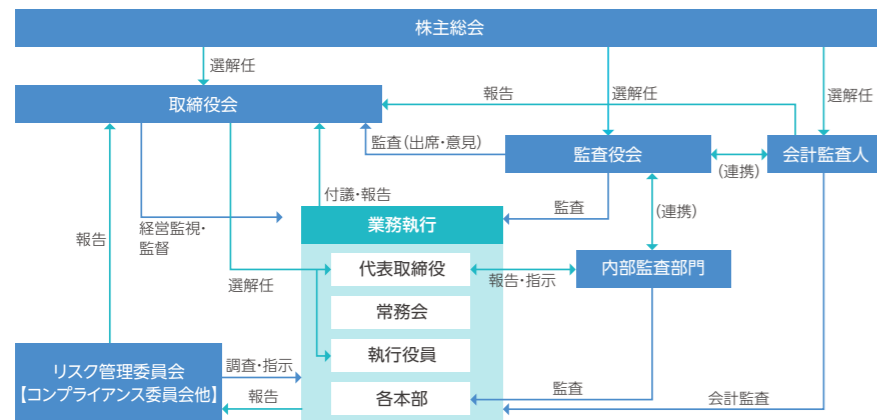


コーポレート・ガバナンス体制

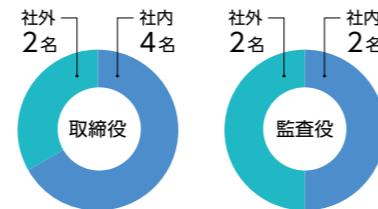
監査役会設置会社であるイトーキは、社外取締役2名を含む6名の取締役で構成する取締役会と、社外監査役2名を含む4名で構成する監査役会をそれぞれ設置しています。

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



社内役員と社外役員の割合



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、議論の場でも出された改善提案を反映し、さらなる実効性の向上を図っています。

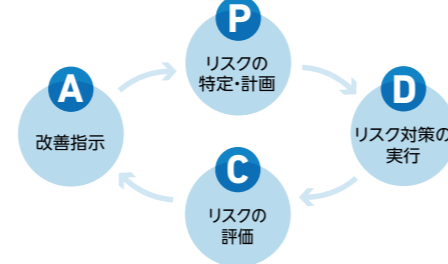
リスクマネジメント体制

イトーキでは、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。毎年期首にその年のリスクを洗い出して分析し、重点リスクを特定した上で、対応計画を立案しています。そして、その後定期的に開催される委員会において対応策の進捗状況の確認や評価を行い、それらを基にした改善計画の実施を指示し、リスク管理の効果を維持できるように運営しています。

PDCAによるリスク管理

イトーキのリスク管理は、リスクの特定・計画、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。

PDCAサイクル



イトーキグループは企業倫理・遵法精神に基づき、コンプライアンスの徹底と経営の透明性、公正性を向上させるとともに、積極的な情報開示に努めることで企業に対する信頼の確保と企業価値の向上を目指しています。

コンプライアンス

イトーキグループは、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・社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。

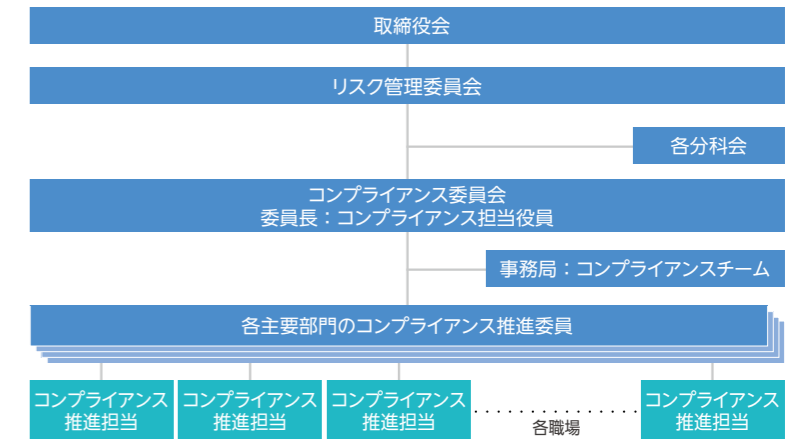
関連するSDGs



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、2019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。

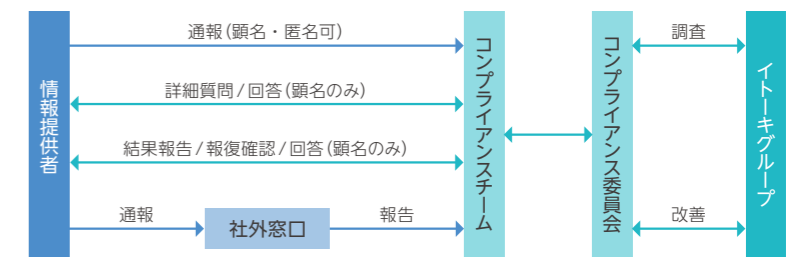
コンプライアンス推進体制



内部通報制度

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。

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」であるという認識のもと、グループの全役員・社員に対し法令遵守にとどまらず企業倫理や社内規範の浸透を図り、さらには社会規範や社会貢献などにも配慮しながら、国内はもとより各国・地域のさまざまな期待や要請に柔軟に対応しながら事業活動を行っています。

2019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準化を目指した研修(役員研修、階層別研修、職場研修など)を実施し、さらに「コンプライアンス・ニュース」などの発行を通じてグループ全体のコンプライアンスの強化と浸透を図っています。

また、毎年全グループの社員を対象とした「コンプライアンス・アンケート」を実施し、調査結果をその後のコンプライアンス推進活動や啓蒙活動に役立てています。



役員コンプライアンス研修

数字で見るイトーキ

イトーキの概要や取り組みの現況を数字やグラフでご紹介します。

創業

130年



事業拠点展開国数

5か国



社員数

男性 1,423名



女性 599名



総数 2,022名

対象範囲：イトーキ単体

社員の多国籍化

4か国



対象範囲：イトーキ単体

新卒採用数

男性 27名



女性 23名

対象範囲：イトーキ単体

産休取得者数

2018年度 21名

2019年度 21名

対象範囲：イトーキ単体



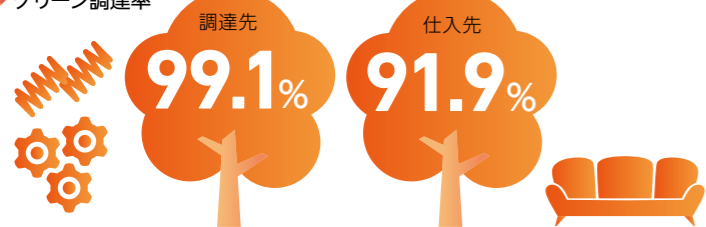
育休取得者数

2018年度 23名

2019年度 22名

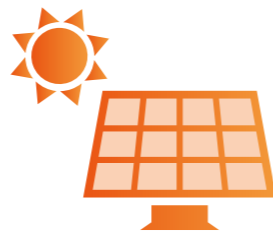
対象範囲：イトーキ単体

グリーン調達率



年間太陽光発電量

973千kWh

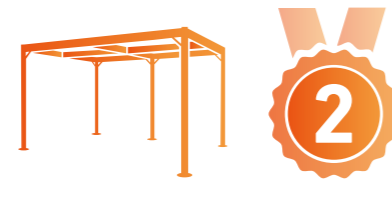


2019年度グッドデザイン賞受賞数



<https://www.itoki.jp/gda/>

2019年度ウッドデザイン賞受賞数



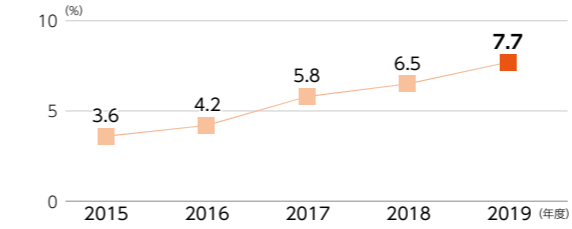
<https://www.itoki.jp/sustainability/envreport/variety.html>

GREENGUARD認証 (GOLDクラス) 取得製品数

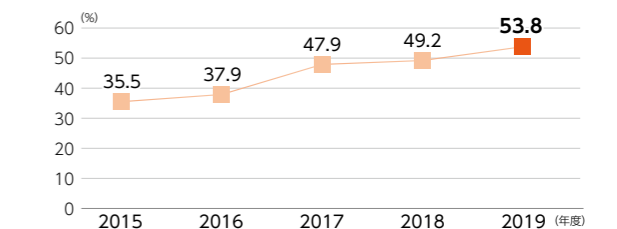


<https://www.itoki.jp/sustainability/envreport/toxics.html>

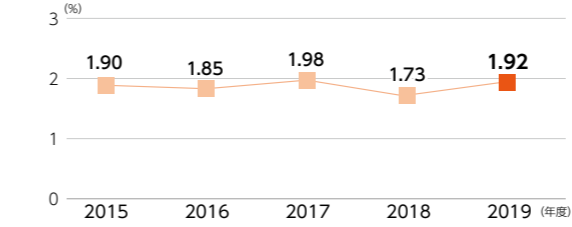
女性管理職比率



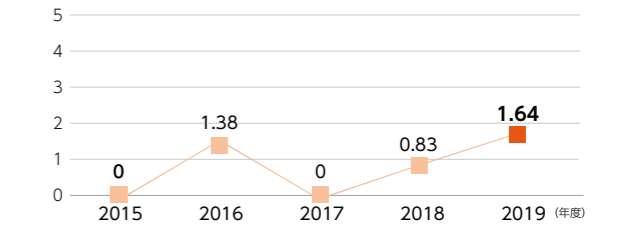
有給休暇取得率



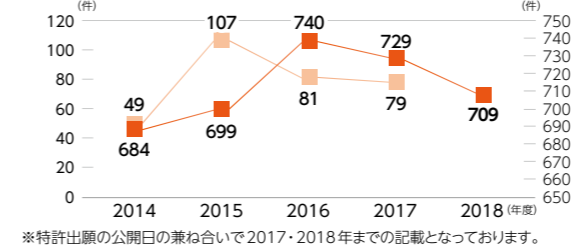
障がい者雇用率



労働災害度数率

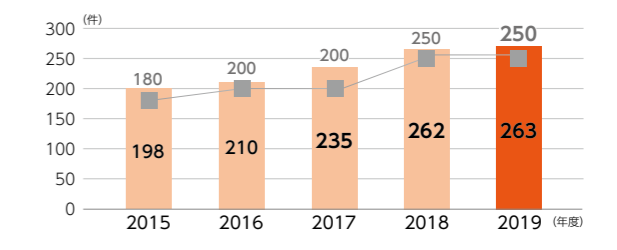


特許出願・保有件数

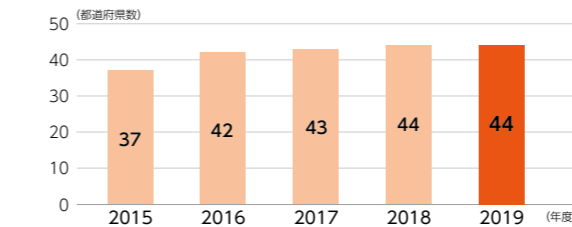


※特許出願の公開日の兼ね合いで2017・2018年までの記載となっております。

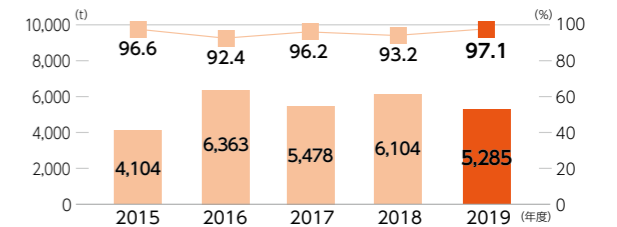
環境配慮型ワークプレイスの提案件数



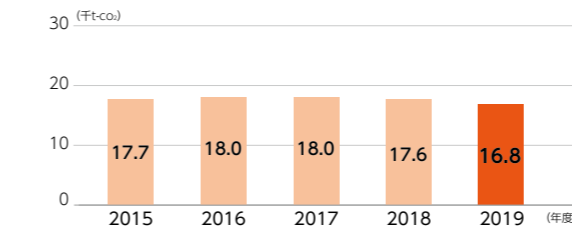
Econifaで扱っている地域産材の都道府県数 (累計)



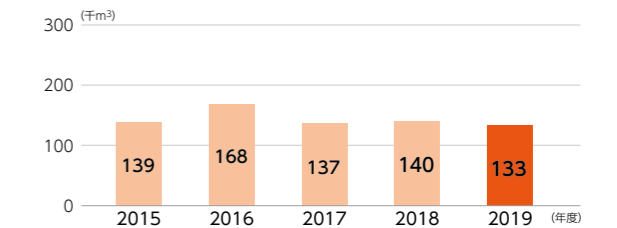
産業廃棄物の排出量とリサイクル率



CO₂排出量



水使用量



[女性管理職比率、有給休暇取得率、障がい者雇用率、労働災害度数率、特許出願・保有件数、環境配慮型ワークプレイスの提案件数] イトーキ単体
 [Econifaで扱っている地域産材の都道府県数 (累計)] イトーキグループ全体
 [産業廃棄物の排出量とリサイクル率] イトーキおよび国内グループ製造系4社+海外グループ製造系1社
 [CO₂排出量、水使用量] イトーキおよび国内グループ11社+海外グループ製造系1社

イトーキについて

1890年(明治23年)に大阪で伊藤喜商店として創業して以来、イトーキは日本のオフィスの歴史とともに歩み、発展してきました。世の中の変化に対応し、時代の先を見据え、常に新しい価値の創造に取り組んだイトーキのDNAは、現在も脈々と受け継がれています。これからも、創業時から変わらない「お客様第一主義」と「イノベーションへの情熱」を持ち続け、お客様から、そして社会からご支持いただける価値ある企業であるために、さらなる努力を続けてまいります。

イトーキの概要

社名	株式会社イトーキ
英文社名	ITOKI CORPORATION
本社所在地	〒103-6113 東京都中央区日本橋2-5-1 Tel.03-6910-3950
創業	明治23年12月1日
設立	昭和25年4月20日
資本金	5,294百万円
代表	代表取締役会長 山田 匡通 代表取締役社長 平井 嘉朗
社員数	2,022名(単体) 4,151名(連結) 2019年12月31日現在

取扱商品
【オフィス関連事業】ワークステーションシステム/デスク/ローパーティション/事務・会議チェア/テーブル/収納家具・ロッカー/保守サービス業務など
【設備機器関連事業】オフィス建材内装設備/移動間仕切・可動間仕切/セキュリティ設備機器/工場・物流設備機器/商業施設機器/研究施設機器など
【その他】学習デスク・チェア/書斎・SOHO用家具など
イノベーションセンター
 イトーキ東京イノベーションセンター-SYNQA
ショールーム
 東京ショールーム
 大阪ショールーム
オフィスプラザ
 横浜オフィスプラザ/名古屋オフィスプラザ/広島オフィスプラザ/福岡オフィスプラザ



オフィス空間



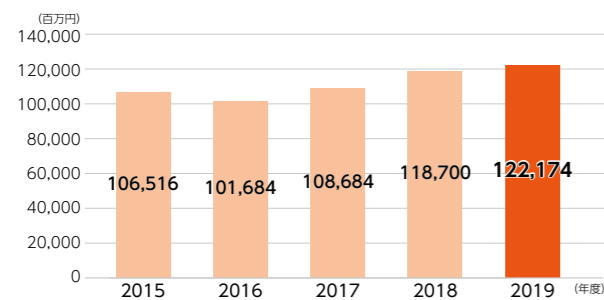
公共施設



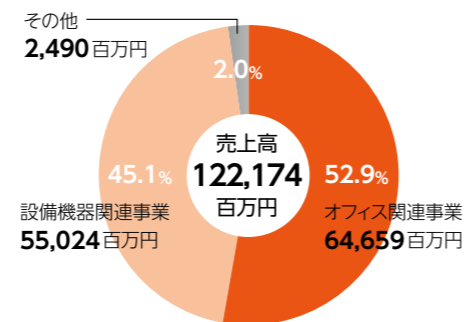
設備機器

主要経営指標

売上高推移(連結)



売上高構成比(財務セグメント別)



第三者意見

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た良いレポートだと感じます。また、お客様や社員などステークホルダーの声が多く掲載されており、顔の見える報告書となっている点も特徴です。今回のレポートを読むと、この一年間でイトーキのCSRがより一層の進化を遂げたことがわかります。
- 今回のレポートで最も評価したい点は、「働き方改革」「社員の心と身体への健康」「イノベーション」「環境経営」というイトーキの4つのマテリアリティ(重要課題)に沿って、2030年目標とKPIが設定されたことです。2030年は、国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)のゴールの年となります。今回、イトーキは「イトーキSDGs宣言」をブレイクダウンし、SDGsのゴールである2030年までにイトーキが達成すべき中期目標としてKPIを設定しました。重点課題ごとに目標の達成度を測る指標(KPI)を設定・公開することは、大企業であるイトーキにとって簡単ではなかったと思います。自らがグローバルに活動する企業であることを十分に認識し、SDGsと4つのマテリアリティとKPI、そして、自社の中期経営計画の重点方針とを全て紐付けて、持続可能な社会の実現に向けたコミットメントを示したイトーキの企業姿勢は素晴らしいと思いますし、何よりも高く評価したいと考えます。
- トップメッセージにあるように、現在、国内外でテレワークが急速に進展・拡大しており、人々が動く「空間」「環境」「場」はこれまでにない大きなパラダイムシフトを迎えています。オフィスの概念も今後、急速に変化していくでしょう。本レポートには、まさに「明日の『働く』」の在り方に関するヒントが散りばめられています。特集1では、2019年に日立製作所の中央研究所内に開設された「協創の森」のオフィス棟において、社会課題解決のためのイノベーションがどのようなワークスタイルによって創出されるかが描かれています。また、特集2では、イトーキが提唱する新しい働き方「XORK Style」の検証結果が示されています。2018年10月、東京・日本橋に誕生したイトーキ新本社「ITOKI

第三者意見をいただいて

CSR担当 常務執行役員 管理本部長 森谷 仁昭

イトーキグループの活動報告への評価と貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございます。
 『サステナビリティレポート2020』は、イトーキグループの持続可能な社会の実現に向けた取り組みについて、理解を深めていただけるような内容の充実を図りました。
 昨年度のレポート発行以降、イトーキグループは、国際社会と協調してSDGsの目標を達成していく決意表明として「イトーキSDGs宣言」を発信するとともに、SDGsのゴール年に向けた中期目標としてKPIを設定しました。これによって、昨年度のご指摘にもありました「環境」以外の取り組みを評価する指標を設定する

立教大学経営学部 教授
 経済学博士
高岡 美佳



TOKYO XORK』は、自らを実験台として新しい働き方を実践するためのオフィスですが、1年間の稼働を通じて、「生産性の高い仕事ができる」などのデータが開示されました。また、テレワークによる非言語情報の減少メリットをMR技術で補う研究開発(p.20)も進められており、時間・場所・空間に制約されない新しい働き方に関して、イトーキは先駆的な企業であることがわかります。企業の成長と働く人々の幸せの「両立」を最終目標に掲げ、自社の本業を通じたCSRを推進するイトーキの真摯な姿勢に、持続可能な社会の実現に対するイトーキの本気度を見て取ることができます。

■ 社内におけるCSRの取り組みも、より一層充実した印象を受けます。有給休暇取得率、女性管理職比率がいずれも前年度より上昇しました。2017年より4年連続で「健康経営優良法人 ホホワイト500」にも選定されています。また、「環境経営」では定評のあるイトーキですが、2019年度は「新環境中期計画」(2019~2021年度)を策定し、CO2排出量において2013年比でマイナス22%を達成しました。2020年6月には、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同して、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標・目標の4項目について開示予定となっています。職場環境や地球環境と誠実に向き合い、着実な改善を続けている点を高く評価するとともに、今後も積極的に取り組んでいただきたいと考えます。

期待したいこと

■ イトーキのCSR活動は、現時点でとても高いレベルに達していると考えます。次年度は、グローバル水準を意識しながらCSR活動をブラッシュアップしていただくことを期待します。例えば、グローバルに事業を展開する上では国内外のサプライチェーン全体として社会的責任を果たす必要があります。調達先CSRガイドラインの順守の範囲を2次・3次サプライヤーへと拡大すること等もご検討ください。

という課題をクリアすることができました。特に気候変動への対応は重要な経営課題の一つと捉え、TCFD提言への賛同も表明いたしました。

イトーキグループの姿勢や取り組みについて、高いご評価をいただいたこと、また今後の課題についてもご指摘いただいたことに、感謝申し上げます。ご指摘いただいた課題を真摯に受け止め、サプライチェーンにおける調達先CSRガイドラインの順守の範囲拡大に向けて取り組みを推進してまいります。

今後も、ステークホルダーの皆様の期待や要請に応えるべく、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。