



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〈フルバージョン〉

持続可能な社会のために

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

CONTENTS

- 2 目次・編集方針
- 3 トップメッセージ
- 6 イトーキのCSR
- 20 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」
- 27 特集2：practice XORK
「働き方変革」の実践から見てきたもの

- 32 **マテリアリティ 1**
働き方改革

- 46 **マテリアリティ 2**
社員の心と身体の健康

- 70 **マテリアリティ 3**
イノベーション

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

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（本冊子）

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/>



- 75 **マテリアリティ 4**
環境経営
- 77 環境マネジメント
- 83 環境目標と2019年度の実績
- 95 人と地球をイキイキさせる、
ものづくり・空間づくり
- 104 地球温暖化防止
- 117 資源の有効活用
- 130 化学物質の管理・削減
- 137 環境に関する法規制等の順守
- 141 生物多様性の保全・維持
- 155 環境パフォーマンス
- 158 環境会計
- 161 お取引先とともに
- 169 地域社会とともに
- 186 コーポレート・ガバナンス
- 199 第三者意見
- 202 社外からの評価
- 204 ESGデータ集
- 220 GRIスタンダード対照表
- 258 「サステナビリティレポート2019」の
カーボン・オフセットについて

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

トップメッセージ



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。

「人も生き活き、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・伊藤喜十郎の志です。

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「人も生き活き、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。

誰もが健康で生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、誰もが健康で生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ながら、皆様と共に『明日の「働く」を、デザイン』し、持続可能な社会に貢献してまいります。

2020年6月

株式会社イトーキ

代表取締役社長

平井嘉朗

イトーキのCSR

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、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、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、ユニバーサルでエコ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みます。

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みます。

2. 差別の禁止

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みます。

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みます。

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みます。

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みます。

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。

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めます。

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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めます。

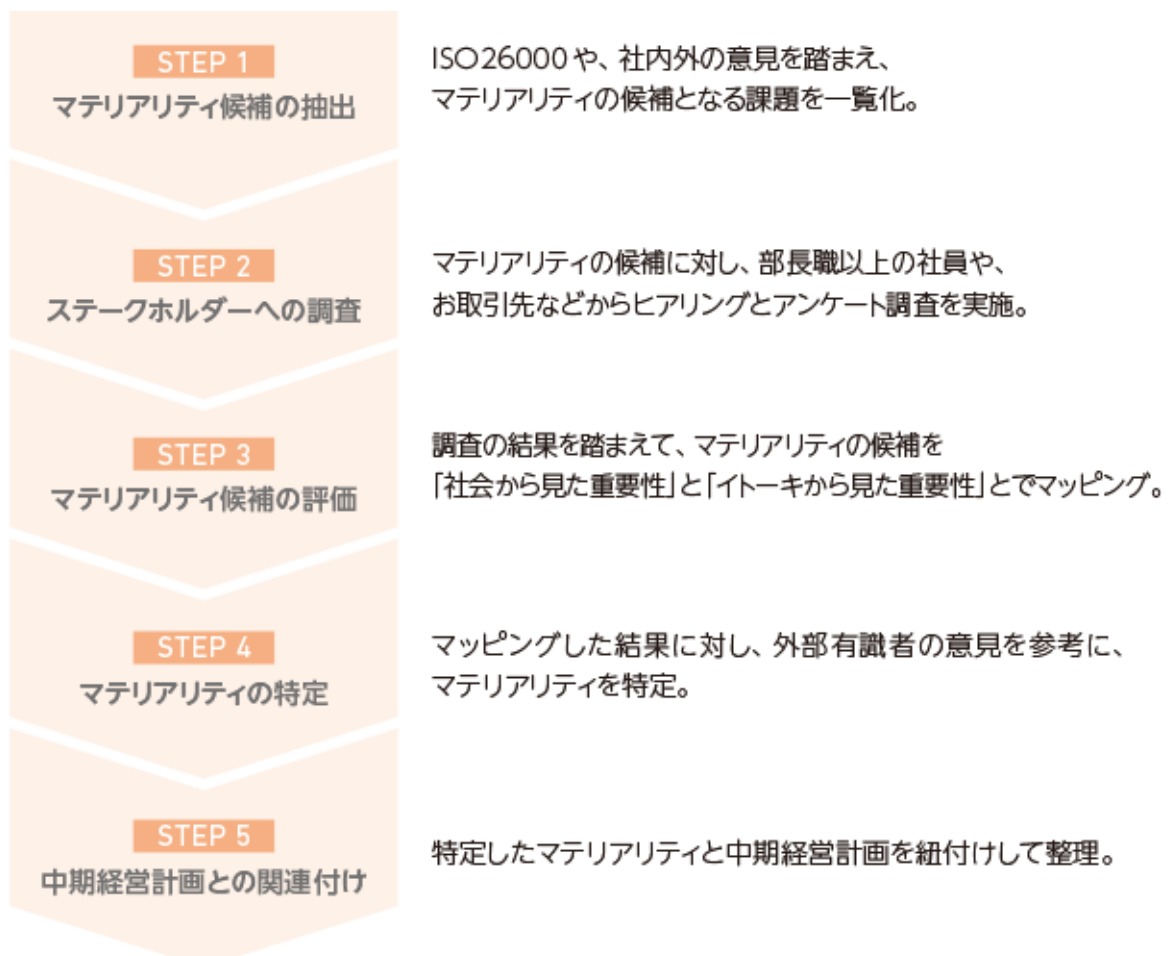
マテリアリティ（重要課題）

イトーキでは4つのマテリアリティを特定し、事業活動を通じて取り組みを進めています。このマテリアリティは不変的なものではなく、今後社会課題や事業環境の変化をふまえて随時見直してまいります。

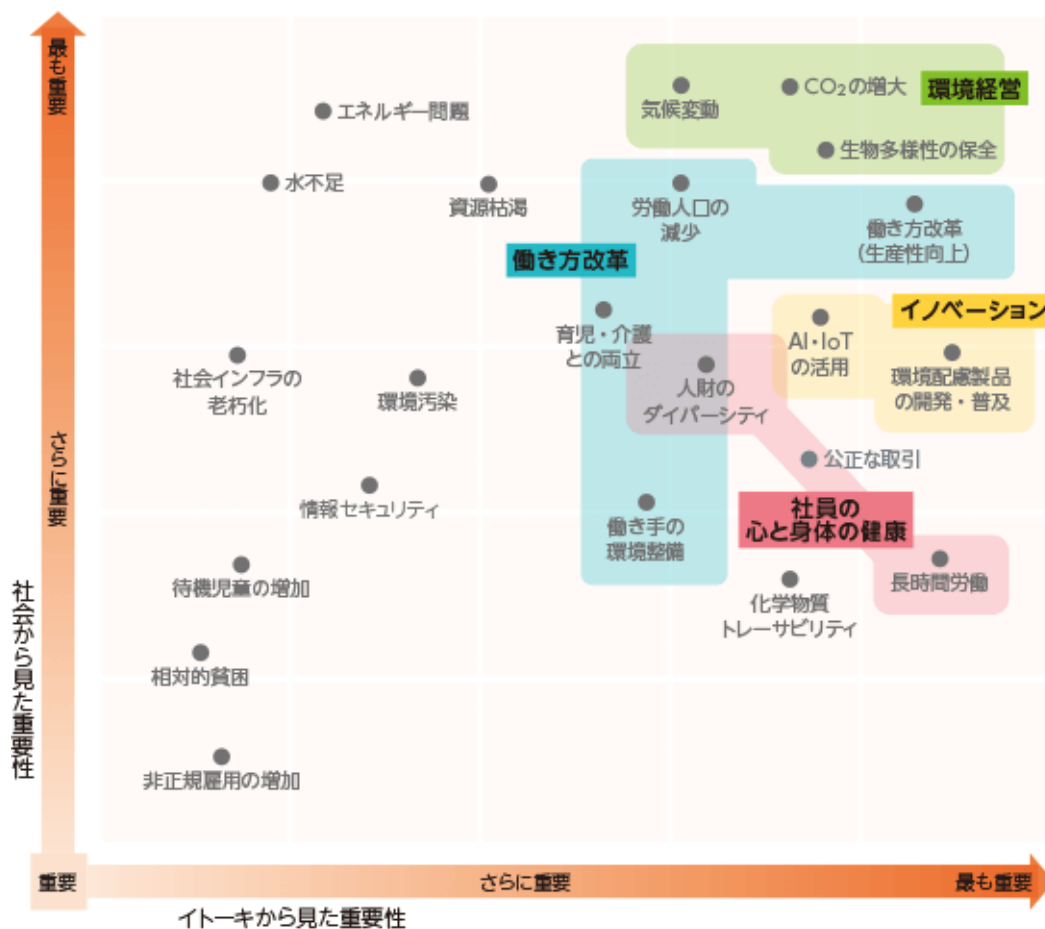
1. 働き方改革
2. 社員の心と身体の健康
3. イノベーション
4. 環境経営



マテリアリティ特定プロセス



マテリアリティマップ



KPI

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。

	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	ウェルネスの実行と展開	WELL認証 実施のプログラム・開発と展開	WELL認証 対応インテリアの開発強化、空間展開	従業員向けウェルネス空間で実施	施設更新の継続化
	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の開発	性別平等意識をマテリアリティ/サステナビリティ/ESGの観点から	海外からも活用されるオフィス空間の構築	働き方改革の推進による生産性向上
	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システムの開発	地理的アプローチ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構築
	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による顧客対応スタイルの改善	誰にとらえやすい働き方の提案と構築	ハイモットワークの構築と生産性の向上
	誰もが安全に働ける場づくり	WELL認証 ゴールドの取得	Wellbeingや健康に配慮したオフィスの構築	社会的責任性も兼ね、誰もが享受できるソリューションの開発	心身の健康性の向上(ワーク・ライフ・バランスを構築できる場づくり)
マテリアリティ2 社員の心と身体の健康	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	誰でも平等に成果を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、エンゲージメントも高めていく
	女性活躍促進比率	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:28%	女性管理職比率:前年比向上	女性活躍の促進 女性管理職比率:30%以上
	離職率の低減	離職率:2.2%以上	離職率:2.3%以上	離職率:2.3%以上	離職率の低減を促進するための施策
	外国人材の積極採用	・国籍にかかわらず採用の促進 ・外国人材が安心して働ける環境構築の推進	・国籍にかかわらず採用の促進 ・外国人材が安心して働ける環境構築の推進	・フレックスタイムの導入 ・「分業型会社」の構築 ・福利・奨励の検討 ・男性育児取得の促進	国籍にかかわらず採用の促進
	柔軟な働き方の提供	・テレワーク制度の活用促進 ・男性育児取得の促進	・ジョブタイプ制度の導入 ・「分業型会社」の構築 ・柔軟な働き方の提供	・フレックスタイムの導入 ・「分業型会社」の構築 ・福利・奨励の検討 ・男性育児取得の促進	誰もがイキイキと働ける場づくり
社員と顧客との近接	・ESG推進の推進 ・ES向上施策の発表の場	・ES向上施策の推進		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	
顧客対応の推進	・全店研修率:35%達成 ・「ホワイト500」の連続認定 ・メンタルヘルスマッチングの推進	・全店研修率:100% ・「ホワイト500」の連続認定 ・メンタルヘルスマッチングの推進	・全店研修率:14.5% ・「ホワイト500」の連続認定 ・メンタルヘルスマッチングの推進	すべての社員が顧客とイキイキと働くための顧客対応の構築	
休暇取得/不妊検診	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ	
こころの健康	社員が安心して働けるための施策の検討・実行			ESG推進におけるSDG10の達成:30%以上	
労働時間短縮率	取得率:50%	取得率:57.6%*	取得率:57.6%*	取得率:300% (会社員)*	
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創発	新規研究立案:年間3件以上	新規研究立案:年間4件以上	新規研究立案:年間5件以上	オープンイノベーションによる社会的な課題解決の推進
	ベンチャー企業、スタートアップ企業との協力的な関係構築	新規パートナーとの共同企業の実行:3社	新規パートナーとの共同企業の実行:4社	新規パートナーとの共同企業の実行:4社	協力的な関係構築(パートナー、イノベーターの支援と構築)
	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取り組みの創発
顧客対応におけるイノベーションの展開	ライセンシング:1件	ライセンシングの向上:1件	ライセンシングの向上:1件	共同企業のオープンイノベーションによる地方経済の活性化	
マテリアリティ4 環境経営	CO2排出量の削減	2013年比29%削減	2013年比49%削減	2013年比69%削減	2013年比36%削減
	気候変動への対応	環境配慮に関する教育やサービスの拡充と提供			教育やサービスを通じた気候変動への対応
	資源物の削減	・ゼロエミッション:20.5%の達成 ・資源リサイクル率:99.5%以上	・ゼロエミッション:20.5%の達成 ・資源リサイクル率:99.5%以上	・ゼロエミッション:20.5%の達成 ・資源リサイクル率:99.5%以上	
	水資源の削減	前年比19%削減	前年比19%削減	前年比19%削減	
化学物質の削減	2015年比59%削減	2015年比69%削減	2015年比69%削減		
化学物質の管理	SDS (NGDS) — 実管理率:100%	SDS (NGDS) — 実管理率:100%	SDS (NGDS) — 実管理率:100%		
汚染防止	排水処理率の向上(自主規制含む)	排水処理率の向上(自主規制含む)	排水処理率の向上(自主規制含む)		

PDF版はこちら

2019年の目標と実績

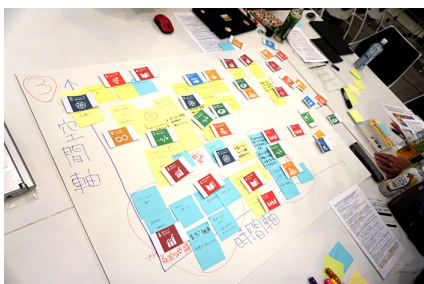
	重点テーマ	2019年KPI	2019年実績	評価
マテリアリティ1 働き方改革	ウェルネスの実行と展開	WELL認証準拠のプロダクト開発と展開	WELL認証取得を支援する家具カタログの制作	○
	グローバル・ジェンダー平等を意識したプロダクト開発	グローバル対応のインテリア開発	- グローバルに導入されているABWに特化した「ADDSITE」の開発 - さまざまな体格でもフィットする「ACTチェア」の開発	○
	地理的デメリットのない働く場づくり	ITツールで発話可能なブースシステムの開発	- 音漏れ防止に効果的なブースシステムの開発 - パーティションにITを組み込んだパッケージ型パーティションの開発	○
	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	「アクティビティアドレス」のオフィス展開販促資料や学校・病院向け販促資料の作成	○
	誰もが安全に働ける場づくり	WELL認証ゴールドの取得	WELL認証ゴールドの取得	○
	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 - 誰でも平等に成果を出せるグローバル基準のオフィスの構築	中小規模の4支店のITを強化し、リモートワークを実施しやすい環境を構築	○

	重点テーマ	2019年KPI	2019年実績	評価
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	- 次世代女性リーダー育成プログラム研修の導入 - 複線型人事制度の一本化	○
	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：1.92%	×
	外国人財の積極採用	- 国籍にとられない採用の促進 - 外国人財が安心して働ける職場環境の達成	新卒採用：1名 キャリア採用：1名 在籍者数：24名	○
	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	- テレワーク登録者数：243名 - 男性育休取得率：8.57%	○
	社員満足度調査	- ES調査の実施 - ES向上施策の効果の検証 - ES向上施策の改善	- ES調査の実施・分析・社内広報 - 評価制度の変更 - 複線型人事制度の一本化 - 部門施策の展開（事例：個別面談・環境リニューアル・現場視察）	○
	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	- 社内喫煙率：22.8% - 「ホワイト500」の3年連続認定 - メンタルヘルス管理職研修(Web)の実施 - メンタルヘルスセルフケア研修の実施	○
	休業災害／不休業災害	ゼロ	休業災害：2件 不休業災害：8件	×
	こころの健康	社員が安心して働くことができるための施策検討・実行	- 上司とのキャリアデザイン面談の実施 - 人事部によるキャリア開発面談の全社展開	○
有給休暇取得率	取得率：50%	取得率：53.8%	○	
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	新規研究企画：年間3件以上	新規研究企画：3件 - デジタル変革[IoT/AI](先端) - リモートワーク[5G](ICT) - Well-Being(SL)の技術研究	○
	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：3件 - 5G・MR関連 - テレコミュニケーション - AI関連の学術機関・ベンチャー企業との共同	○

	重点テーマ	2019年KPI	2019年実績	評価
	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：3件 - 創造思考企画力講座（2件） - 先進技術エンジニアリング講座（1件）	○
	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	ライセンス契約：1件	○
マテリアリティ4 環境経営	CO2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	○
	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	- ゼロエミッション：0.5%の継続 - 産廃リサイクル率：97.1%	○
	水使用量の削減	前年比1%削減	前年比8%削減（原単位）	○
	化学物質の削減	2015年比5%削減	2015年比18.9%削減（原単位）	○
	化学物質の管理	SDS（MSDS）一覧管理実施率：100%	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）	順守率：100%	○

KPI特定のためのワークショップを開催

KPIの特定に際し、各本部より選出された若手社員にて「イトーキの2030年あるべき姿」を話し合うワークショップを開催しました。身近な課題や社会課題からどのSDGsの項目に向き合うべきか、そのために2030年のイトーキがどのような会社であったらよいか、を話し合いました。



「2030年あるべき姿」ワークショップ

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。



[国連広報センター「2030アジェンダ」](#)

CSR/SDGsの実践に向けて

CSRやSDGsを実践するにあたり、もっとも重要なのは社員一人ひとりへの浸透です。

2019年は、後藤 敏彦氏（サステナビリティ日本フォーラム 代表理事）や、有馬 利男氏（一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン代表理事）を講師としてお招きした役員向けESG研修会の開催(2月・11月の計2回)や、管理職向けおよび一般社員向け勉強会（個人・部門単位での自由申込み制）などさまざまな階層・組織を対象とした普及・啓発活動を実施しました。参加者からは、社内のどのソリューションがどのSDGsにヒットするかといった質問や、「今後の営業活動に活かしたい」などの意見があがりました。

また、社内イントラネット上のe-ラーニングでもCSRについてのコンテンツを開講し、幅広く社員がCSRについて知識を獲得できる場を設けています。

今後は、地方拠点や工場、グループ会社など勉強会の開催の場をさらに広げ、社内でのCSR/SDGs浸透を押し進めてまいります。



役員向けESG研修会



営業部門向けSDGs勉強会

外部団体への参加

イトーキは、社会課題解決に関わる関連団体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。

社会課題と環境に関する主な参加団体（2019年12月現在）

- － グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
- － 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）
- － 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
- － 中央区環境行動計画推進委員会

国連グローバル・コンパクトへの署名

イトーキは2018年6月、「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。「国連グローバル・コンパクト」は各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。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。

また、日本でのローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが主催する分科会活動などへの参加を通じて、SDGsの課題解決に努めてまいります。

詳しくは、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのWebサイトをご参照ください。

WE SUPPORT



人権	原則1：人権擁護の支持と尊重 原則2：人権侵害への非加担
労働	原則3：結社の自由と団体交渉権の承認 原則4：強制労働の排除 原則5：児童労働の実効的な廃止 原則6：雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7：環境問題の予防的アプローチ 原則8：環境に対する責任のイニシアティブ 原則9：環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

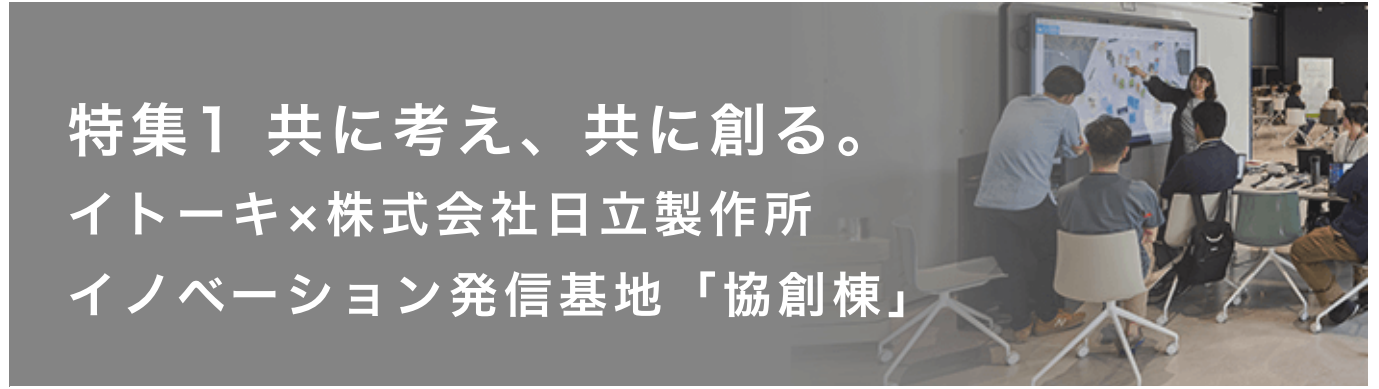
[🔗 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン](#)

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。



特集1 共に考え、共に創る。 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」



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



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

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



豊かな自然と融合する協創棟

地上4階建て、延べ床面積約16,000m²。東棟・西棟・コミュニケーションコリドー・馬場記念ホールからなる。第32回日経ニューオフィス賞のクリエイティブ・オフィス賞を受賞。

新たな協創のカタチを支える空間を創出

「協創棟」は、株式会社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「脊（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板の一部には、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。

Concept1：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。



Concept2：外部の知による協創の加速

社内外のあらゆる人たち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。



Concept3：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ピング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。



Concept4：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、個々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



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

「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。

お客様と共に課題解決に挑む



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

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を共有し、新たな経験価値の創出にもつながったと思います。



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。

【対談】 株式会社日立製作所×イトーキ

オープンで多角的な協創で、社会課題の解決を目指す。



(左) 株式会社イトーキ
管理本部 CSR推進部 部長
原 孝章

(右) 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 センタ長
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タ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、その日の気分で働く場所を使い分けることができ、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の設計や街づくり事業。人々の動きを快適にするソリューションを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。

特集2 practice XORK

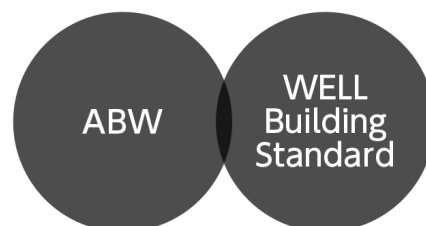
「働き方変革」の実践から見えてきたもの



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律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。



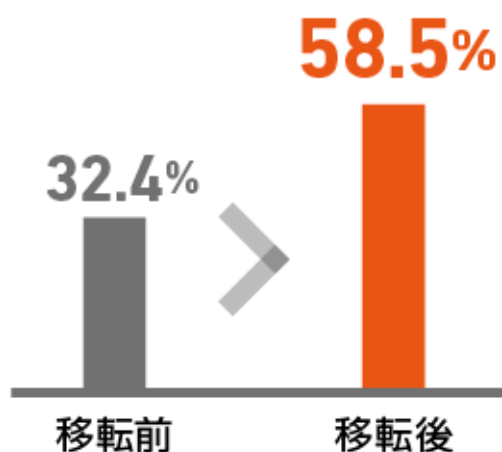
XORK Styleの実践から見えてきた成果と課題

「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。

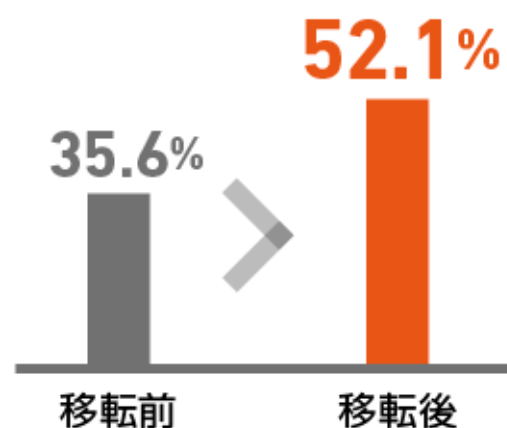
生産性実感が向上

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

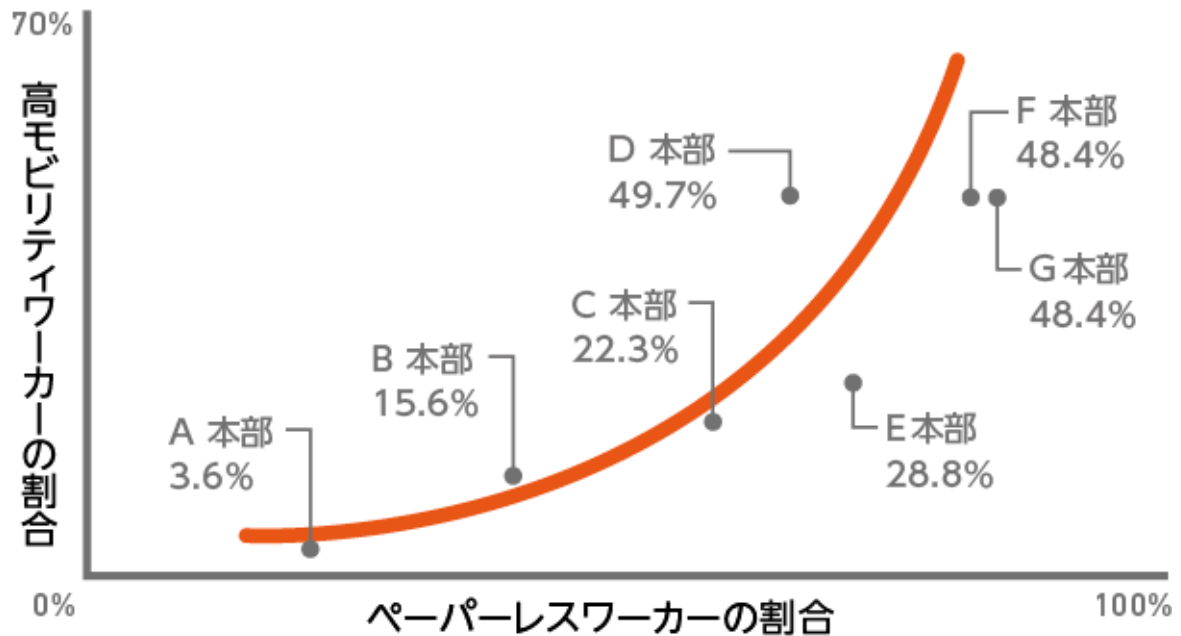


現在のオフィスは
同僚と知識・アイデアの
共有がしやすい



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。



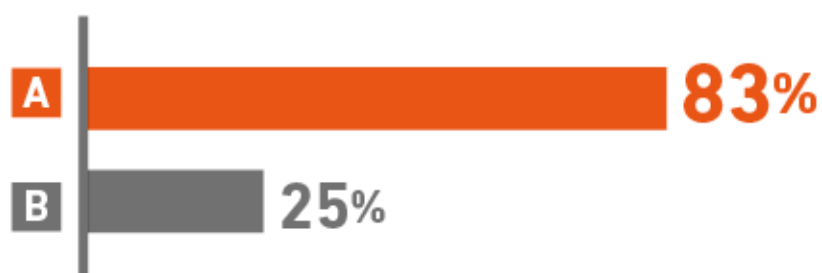
モビリティの重要性

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。

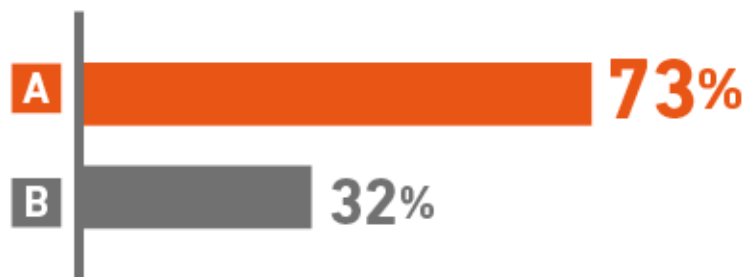
A: 作業ごとに作業環境を変え、常に動き続けている社員

B: 全ての業務を1つの作業環境で行っている社員

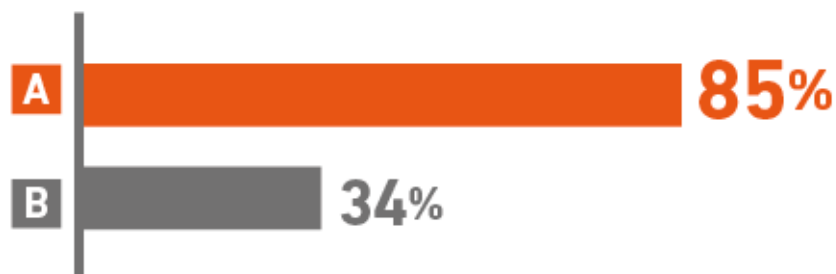
現在のオフィスは
生産性の高い仕事ができる



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



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を見える化し、リアルタイムでMapに表示

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！



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。

「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なき挑戦は続きます。



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。

マテリアリティ1 働き方改革



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、生き生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バリエーション

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繋がる
- ─ オフィスの中に公園のような楽しい空間を作り出す形状

HIGHLIGHT

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、歩いている人との目線が合いやすい
- ▣ 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

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。

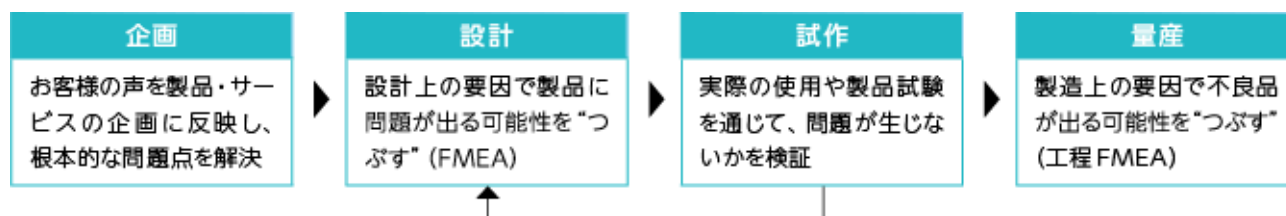
1. 世界の市場を見据え、顧客のニーズを掴み、社会の期待に応える機会を先見し、製品安全を確保すると共に、スピーディーな製品開発に結びつけます。
2. 製品及びサービスの引合いから引渡し、並びに引渡し後の活動を通じて、関係する全ての部門が確実に責任を果たすと共に、部門間の連携を強化します。
3. 顕在化した不適合に対して確実な是正処置を行うと共に、製品及びサービス提供に関わるリスクを予見し、対応をスピーディーに行います。
4. 製品及びサービス提供に関わる仕事には、その業務の遂行能力と適格性を持った人員を配置します。技術やノウハウの獲得また研さんに努め、共有・継承し、人財を育みます。
5. 「素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



環境試験機

地震災害に備えるために

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。



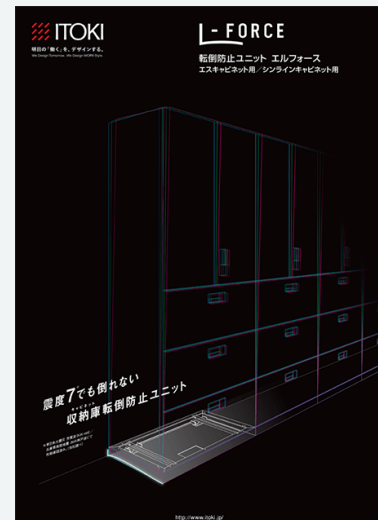
減災建材とキャビネット単独の転倒防止策による減災空間の提案例



減災建材：高耐震間仕切G



減災建材：制震間仕切X



転倒防止ユニット L-FORCE

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

改善活動（より良く、絶え間ない改善活動）

イトーキの改善活動の歴史は古く、1970年頃から組織的な活動をスタートしています。改善活動とは、お客様第一の考えの元、いかに安く、早く、質の良い商品・サービスをお客様へお届けできるかを、日々、現場第一線で働くもの自ら問題・課題を見つけ、自ら改善する活動です。QCサークルをはじめとする、こういった現場からの改善活動の成果は、年に一度、全社改革事例・改善事例発表会で社内に共有され、そこからまた新たな改善活動へと繋がっていきます。イトーキでは、こうした改善マインドのDNAが脈々と受け継がれています。



全社改革事例・改善事例発表会

品質パトロール（品質監査の実践）

どんなに良く設計された製造工程でも、日々の点検に加え、定期的な品質の専門家による工程確認は欠かせません。工程で起きている不具合の状況やその処置方法の確認、作業環境や設備の管理状況など、イトーキでは社内の製造工程はもちろんのこと、お取引のある部品メーカーや協力会社、さらには仕入先メーカーへ訪問し製造工程の状況を確認させていただいております。最近では海外メーカーとのお取引も増えており、現地・現物で関係メーカーとの信頼関係構築に取り組んでおります。



品質パトロール

— 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。

ISO9001規格2015年版 認証登録(JIS Q 9001:2015)

イトーキ品質マネジメントシステムは、ISO9001:2015年版に対応しています。全社員が規格本来の意図の理解に務め、一体となって、リスク及び機会の取り組み（予防）など、2015年版となって強化された要求事項に対応しつつ、更なるお客様満足の向上に向けた取り組みを展開しています。

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。2020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

2019年度お問い合わせ件数

約**20,500**件

(お問い合わせの内訳)

●ご購入について	24%
●アフターサービス関連 (修理・部材注文など)	42%
●資料請求	8%
●ご意見・ご指摘	3%
●その他	23%



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、シーン展示による最新のワークスタイルをご見学・ご体感いただくことで、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。



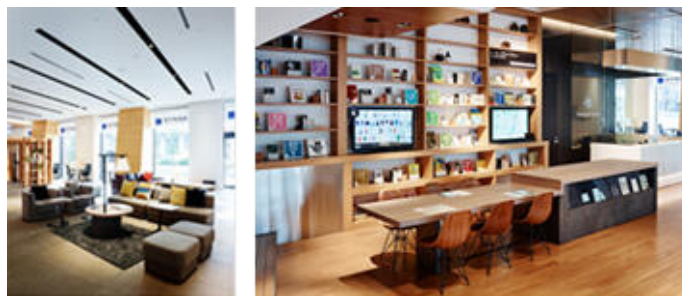
東京ショールーム

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100回を超える多様なイベントを開催しています。2019年にSYNQAで開催したイベントには、「企業×女性起業家のマッチングイベント ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです」、「徳島県プレミアムセミナー&トークセッション」、「未来の都市生活とモビリティデザイン」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、「ジャパンクオリティ」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

WELL認証・ゴールド（インテリア）を取得

2019年10月に、ITOKI TOKYO 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わたっています。

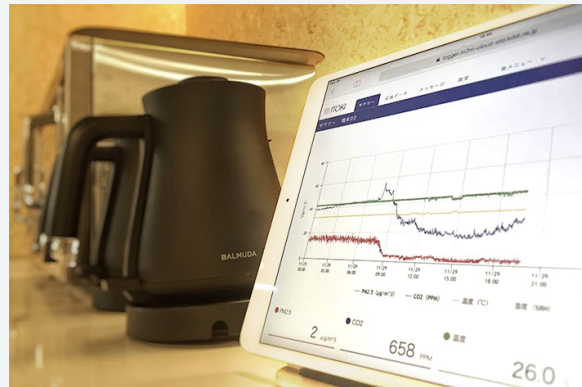
※ WELL Building Standard v1の場合

XORKでの取り組み例

空気

WELL認証では空気のカテゴリが最も項目数が多く、十分な換気量、活性炭フィルターを使用した空気中汚染物質の除去、VOCの少ない建材や家具の選定等、高い基準となっています。

XORKではオフィス内の禁煙はもちろん、換気量の増加や高性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

水

飲料水の基準では、安全で美味しい水を飲みたいと思ったときに飲めるように、日本の水道水の基準を超えたハイレベルな水質が求められています。

XORKでは、蛇口から出てくる水が美味しく安全なものになるように、カフェとミニカフェの水道に浄水器を設置しました。



浄水器を設置

食物

職場で事業者が毎日提供する食べ物については、野菜と果物をそれぞれ2種類以上置くこと、添加物やアレルギー成分、栄養成分を表示すること、さらにトランス脂肪酸を含むものは置いてはいけない、などのとても細かい基準があります。



カフェでは野菜や果物を提供

光

人間にとって光は、日中は活動し夜は眠る、という一日のリズムを整えるための重要な要素です。そのため光の基準には、快適性を確保するためのものと、生体リズムを整えるためのものがあります。

XORKでは、窓際にはなるべく個室を作らないようにして、ワークスペースを配しています。



外光の取り入れ

フィットネス

フィットネスの項目では、仕事に、あるいは仕事をしながら体を動かすことのできる家具や機器と、体を動かしたくなるような美しく快適な環境と、楽しく体を動かすための運用の工夫が求められています。立ち作業や、体を動かしながら仕事することも推奨されています。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

快適性

快適性の項目では、仕事の状況や好みに対応できる柔軟性を持たせ、仕事がかどる環境を作るために、30%の席に上下昇降タイプのデスクが設置されているほかに、不快な臭いや騒音をなくすこと、温熱環境への配慮などの基準が定められています。

XORKではABWという戦略を採用し、それぞれのアクティビティを行う場所を決めています。電話やプレゼンテーションの場は扉付きのパーティションで区切ったり、静かなエリアとコミュニケーションを行うエリアを分けたりしています。

▶ ABWについて詳しくはこちら

こころ

こころは空気について評価項目数の多いコンセプトです。

ストレスを低減し、心の健康を維持するために、自然やアートを取り入れた美しい環境、リラックスやリフレッシュのための環境などが求められています。

XORK内3箇所に体組成計と血圧計を設置し、活動量計を無償で社員に貸与しています。日常的に健康状態を確認する習慣作りを目指しています。

▶ 活動量計について詳しくはこちら

またイトーキでは「WELL v2 (WELL Building Standard v2)」における必須項目または加点項目の要求事項を満たすのに貢献する製品を「WELL認証貢献プロダクト」として、カタログ掲載しています。

▶ WELL認証貢献プロダクトの一覧はこちら

マテリアリティ2 社員の心と身体の健康



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」を整備し、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）などを実施しています。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、全社研修なども開催しています。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、研修メニューについては定期的に見直しており、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
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)	ライフプランセミナー (55歳~)	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			異業種研修	経営者養成
選抜型研修		海外トレーニー制度		
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		



管理職研修の様子

グローバル人材の活躍

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、多様な人材を受け入れる風土の醸成につながっています。



グローバル人材が多数活躍中

－ 全社員 人事部キャリア面談

全社キャリア開発面談

社員の自立的なキャリア形成を目的として、企業で経験を積み重ね充実感、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、人事部による個別面談を2019年よりスタートしました。



人事部キャリア開発面談

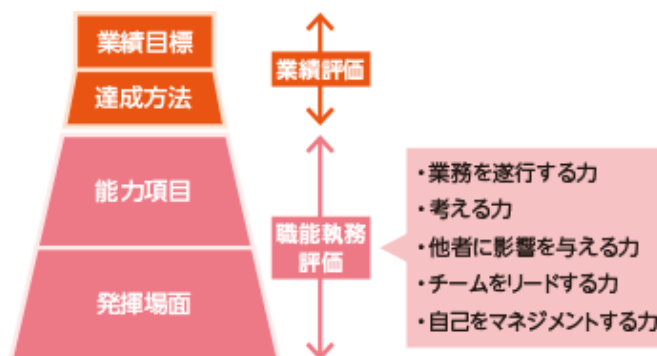
－ 職群一本化について

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、安心して働いていただけるよう、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。

－ 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」で構成しています。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。



評価制度のアプローチ

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

将来のイトーキを担う人財の採用活動は、全社員がめざす「求める人財像」にそって実施展開しています。

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、どのようなキャリアアップを目指すのか等、エントリーシートだけではつかめない部分は、採用過程にお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
2017年	新卒採用	40名	40名	80名
	キャリア採用	9名	13名	22名
2018年	新卒採用	42名	40名	82名
	キャリア採用	7名	13名	20名
2019年	新卒採用	23名	27名	50名
	キャリア採用	15名	20名	35名

新卒採用者 3年以内離職率の推移

	2017年(2014年入社者)	2018年(2015年入社者)	2019年(2016年入社者)
離職率	8.7%	8.5%	10.1%

社員一人ひとりの多様な働き方を支える企業へ (ダイバーシティ)

イトーキでは2015年度から「ダイバーシティ推進室」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。

2016年より育休取得者と上司・人事部による育児キャリア支援面談（育休前・復職前・復職後 合計3回）を実施し、質の高い働き方を考える機会とし継続就労、生産性向上につなげています。

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。

2018年3月には、このような取り組みが評価され、女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業等が社会的に認知されることでその取り組みが広く普及するよう、大阪市が一定の基準に則り認証する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」制度において、「二つ星認証企業」および「イクメン推進企業」に認定されました。

そして、2019年7月に「仕事と介護の支援ハンドブック」を発行、8月には「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催し、多様な働き方を支援する取り組みを継続しています。



2019年8月 社員家族見学会の様子
(ITOKI TOKYO XORKにて)



2019年8月 介護セミナーの様子
(ITOKI TOKYO XORKにて)



マーケティングサポーター（ワーキングマザー）の商品企画会議



全国女性営業職 × 平井社長ミーティング



男性育児キャリア支援面談



内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」
行動宣言へ賛同



2018年3月「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証取得

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



2018年2月「ダイバーシティ
ハンドブック」を発刊

多様な働き方を可能にする制度づくり

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週間を経過後2年まで ・育児キャリア支援面談 ・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年間につき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	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 介護休業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
	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
	朝型勤務 始業時間の1時間以上前に出勤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	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	
	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		
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		

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ています。ライフイベントに遭遇した社員に対して、エリアへの転換やエリア内転勤の制限等、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（年間で5日分40時間まで取得可能）し、育児時短勤務は法定を超える小学生3年生まで活用可能としました。

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。時間外勤務が未申請の場合、自動的にPCがログオフする仕組みになっており、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。働き方の選択肢として、2016年からは朝型勤務（早朝勤務手当の支給）、2018年からは、テレワーク勤務制度を実現しております。

- ジョブリターン制度

育児や介護、パートナーの転勤等やむを得ない理由で退職をした社員が当社で再び活躍できるよう、2020年3月より、「ジョブリターン制度」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多様な働き方の実現と組織の活性化を目指します。

- 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、19名の女性がリーダーシップを学ぶ3ヶ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、上司の意識改革と共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「めざ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

－ 休暇および特別勤務制度データ（イトーキ単体、2019年度）

（ ）内は前年度

	女性	男性	総計
有給休暇取得率	69.2% (67.2%)	48.4% (43.2%)	53.8% (49.2%)
産休取得者数	21名 (21名)	0名 (0名)	21名 (21名)
育休取得者数	21名 (21名)	1名 (2名)	22名 (23名)
介護休業取得者数	0名 (0名)	0名 (1名)	0名 (1名)
短時間勤務者数	63名 (58名)	1名 (0名)	64名 (58名)
シフト勤務者数	7名 (6名)	6名 (7名)	13名 (13名)

※ 産休、育休取得者数は、2019年度に休業を開始した人数です。

－ シニア活躍に向けて

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。

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きます。

－ 障がい者雇用への取り組み

イトーキ単体の2019年12月時点での障がい者雇用率は1.92%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職場環境の整備に努めてまいります。また働きやすい環境のさらなる向上と法定雇用率に対応するべく、説明会など障がい者との接点を積極的に増やし、職場とのマッチングを考え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）

（2019年12月31日現在）（ ）内は前年度

	女性	男性	総計
正社員	545名 (523名)	1,215名 (1,226名)	1,760名 (1,749名)
正社員以外	54名 (56名)	208名 (202名)	262名 (258名)
管理職	21名 (19名)	252名 (246名)	273名 (265名)
正社員平均年齢	36歳8カ月 (36歳8カ月)	42歳8カ月 (42歳11カ月)	40歳9カ月 (41歳1カ月)
正社員平均勤続年数	11年3カ月 (11年7カ月)	16年11カ月 (17年7カ月)	15年2カ月 (15年10カ月)
正社員以外平均年齢	44歳3カ月 (42歳9カ月)	50歳5カ月 (49歳0カ月)	49歳1カ月 (47歳8カ月)
正社員以外平均勤続年数	3年9カ月 (3年11カ月)	18年0カ月 (16年4カ月)	15年1カ月 (13年8カ月)
再雇用人数	1名 (3名)	44名 (57名)	45名 (60名)
障がい者人数	8名（重度2名含む） （3名（重度2名含む））	25名（重度5名含む） （25名（重度7名含む））	33名（重度7名含む） （28名（重度9名含む））
障がい者雇用率			1.92% (1.73%)

※ 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。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

テレワーク

イトーキでは、働く場所にとらわれず自律的に働ける環境整備の一環として、テレワークの実施を進めています。

2013年より在宅勤務のトライアルからスタートしました。その後、部門単位でトライアル実施して効果検証を繰り返し対象範囲を拡大してきました。2018年1月から「テレワーク勤務制度」を正式に導入し、現在は勤続2年以上の社員で会社が認めれば、誰でも使える仕組みになっています。

また、東京オリンピック・パラリンピックを機に、国民運動「テレワーク・デイズ」に賛同し、2017年300名、2018年520名、2019年850名が参加して、営業やデザイナーを含め幅広い職種でテレワーク勤務を実施しました。イトーキは、今後もテレワークをはじめとする新しい働き方に積極的にチャレンジしていきます。



「テレワーク・デイズ」のオフィスの様子



「テレワーク・デイズ」のロゴ

育休取得推進（男性営業の育休）

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、出産予定の男性社員に配布をしています。

2019年、営業職の男性社員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は、職場の意識改革や働き方の見直しなど、社員が豊かな生活が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・体制作りを全面的に進めていきます。

年次有給休暇に関する取り組み

イトーキでは、2015年の時間単位年休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。

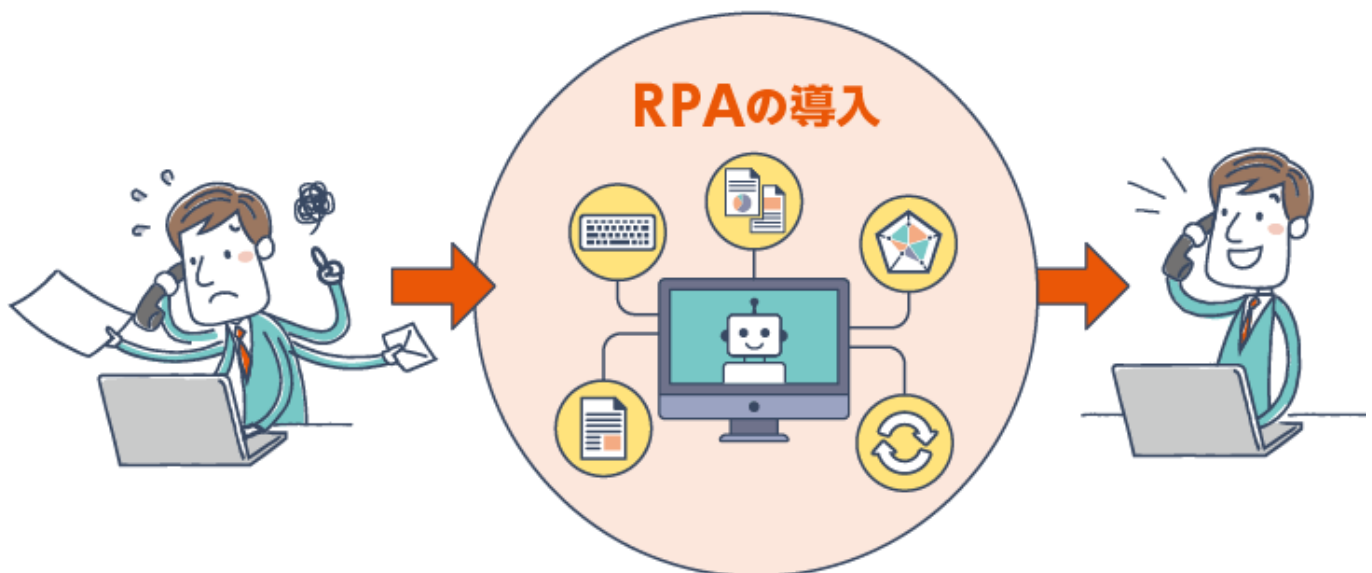
2017年からは、有給休暇が付与される年初に年間12日間の有給休暇取得計画を全社員が作成しています。社員一人ひとりが自身の働き方を見つめ直すことで、ワーク・ライフ・マネジメントによる働きがいと生産性、両方の向上を目指して取り組んでいます。2018年にはアンケートを実施して有給休暇が取得しにくい要因を把握し、課題を一つひとつ解決していくことで、有給休暇取得日数（全社平均）が2016年7.7日から、2019年には11.2日まで上昇しました。

生産性向上への取り組み（RPAの活用）

中期経営計画「働き方変革130」の取り組みの一環として2018年に全社RPA推進プロジェクトを立ち上げました。定型作業を自動化するRPAを活用することで、飛躍的に生産性を向上させ、創造的時間を創出し、これまでにない新しい価値を生み出すことができるようになります。まさに「働き方変革」の実践です。

RPAとはRobotic Process Automationの略で日本語では「仮想的労働者」と訳されており、人に代わって言われたとおりの作業を行うということです。

イトーキでは、システム改修で費用対効果が見込めないために人手で行っている業務を対象としてRPA化を推進しています。RPAを導入すれば、その時間をお客様への価値提案やプライベートの時間に充てることができるようになります。データの取りまとめ作業などで時間に追われることがよくありますが、このような締め切りに追われるストレスも軽減できます。



そのためには現状の定型化した業務のみではなく、業務を見直して定型化していく活動も必要です。その結果自動化業務を拡大することができます。

2019年の実績は132業務をRPA化し、約8000時間を創出することができました。

今後は全社的BPR（Business Process Re-engineering）を支援するツールの一つとして「働き方変革」を推進する有効な手段として活用してまいります。

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

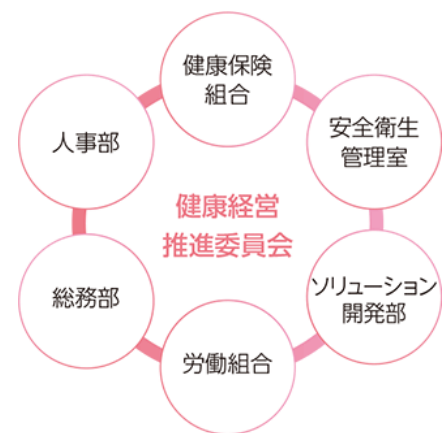
イトーキは、全従業員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮することが企業の発展につながると考えます。

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が発足しました。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

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様々な活動や取り組みを継続しています。



2020
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

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2019年5月に実施しました。

「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ています。

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。
- ✓ 心身ともに活かに塗れて、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)

Work Performance
仕事で、どのくらいのパフォーマンスを発揮できているか。

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。

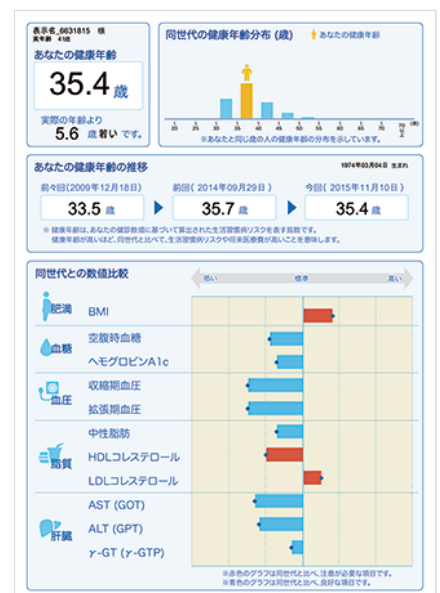
Workstyle
心身の状態を維持・改善させるワークスタイルになっているか。

はたらきかた健診のチラシ

健康年齢®の通知

健康年齢®※は、自身の健康状態を分かりやすく理解するための指標です。健康診断の結果から、自身のカラダは何歳相当なのか統計的に判定した健康年齢を全社員の自宅に通知しています。

※ 「健康年齢®」は株式会社JMDCの登録商標です。



健康年齢®の通知書類

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一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。



朝礼時のストレッチ

タニタ健康プログラムの実施

タニタ健康プログラムとは、株式会社タニタヘルスリンクが展開している健康増進をサポートする仕組みです。「はかる→わかる→きづく→かわる」という健康づくりのPDCAサイクルにより、参加者自ら進んで取り組むことで健康への気づきを促します。

イトーキでは、東京エリア勤務の社員約750名を対象としてプログラムをスタートさせ、現在も多くの社員がスタンディングワークやウォーキングなどに取り組んでいます。

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日に就業時間内禁煙を宣言しました。

2020年からは喫煙率低減への取り組みをさらに加速させるため、執行役員の「任命書／就任承諾書」に禁煙を含めた健康増進を追記し、執行役員全員が非喫煙者です。また各地区の安全衛生委員会ごとに目標値を設定し、工場・オフィスなど各地区の特徴に合わせた禁煙活動にも取り組んでいます。



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

禁煙推進企業コンソーシアムへの参加

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、日本対がん協会、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、生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。



禁煙推進企業 コンソーシアム



2019年4月発足発表会での平井社長

VOICE



健康経営推進委員会メンバー

「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、従業員が生き活きと元気に働く「プラスの健康」を目標としています。その実現に向けて、健康経営推進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、eラーニングでの健康教育、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。



2019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

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。

2019年は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。また2018年11月より定期的に、アルコール手指消毒液と除菌シートを全ての事業場に配布し集団感染の拡大防止に努めています。数年に渡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（2019年度／生産部門）

- － 休業災害件数 2件
- － 不休業災害件数 8件
- － 度数率 1.64
- － 強度率 0.06

※ 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

	2017年	2018年	2019年
休業災害	0件	1件	2件
不休業災害	6件	9件	8件
度数率	0.00	0.83	1.64
強度率	0.00	0.003	0.06

休業災害：休業1日目よりカウント

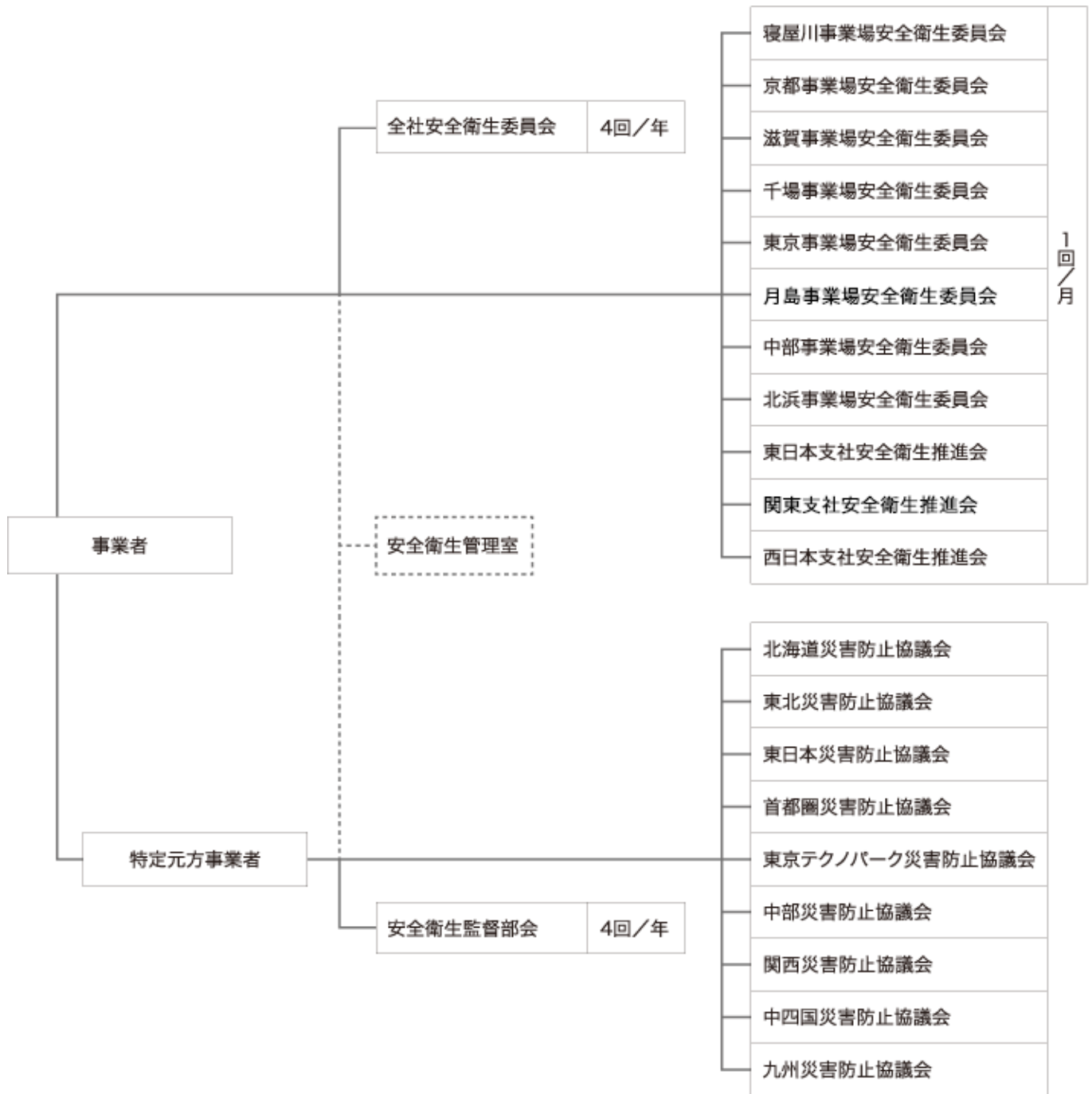
－ 安全・安心な環境づくり

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（2019年6月12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）



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。2019年度は、この理念に基づき労使協議会を6回、地区・事業所ごとの地区労使協議会を18回開催したことに加え、将来に向けて解決すべき議題に対する意見交換の場として労使意見交換会を8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2019年度で第5回を数えました。全国7つの支部長（東日本、東京第一、東京第二、中部、関西工場、大阪、西日本）がそれぞれ一同に集まり、社長とのディスカッションに臨みました。各支部長が働きがいのある会社とするためにディスカッションし、労使ともに充実した場となりました。

また、2015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

2019年11月に、社長と全国7支部の支部長による意見交換会「未来集会」を開催しました。5年目の開催となる2019年度では「従業員エンゲージメントを高めるために」をテーマにそれぞれが重要と感じる価値について熱い意見交換を行いました。未来集会終了後の参加者の声としては「今働きがいのある会社をつくる上で不可欠なことの共通認識が持てた」「現場に戻って実践していきたい」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。



「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（2019年12月時点）

70.5%

－ 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」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

組合員が会社や仕事に誇りを持ち、お互いに尊重し合える姿を目指してキャリアや働き方について労使による意見交換を行うとともに、前述の「イトーキの森」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

組合員の自立・自己実現に向けて、会社の教育プログラムだけでなく労働組合だからこそできる教育支援として「仕事旅行（異業種体験プログラム）」を実施し、自分の好きをベースとした仕事体験から”働くとは何か”といった新しい視点を学ぶことで働く経験値を高め、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。



新入社員懇親会の様子



仕事旅行体験記

人権への取り組み

－ 公正な採用・選考

採用にあたっては、性別・年齢・国籍・職種・職群・学歴・職歴などによって採否の決定をしません。また選考過程では人権を侵害する可能性がある不適切な質問をすることなく、応募者本人の適正と能力に基づく公正な採用・選考を行っています。

－ CSR調達の実施

調達方針に基づき、2019年より一部のお取引先様に対して人権配慮、環境保全や社会的責任に関する取り組み状況を確認するアンケート調査を開始しています。

▶ 詳しくはこちらをご覧ください

■ 相談・通報窓口の設置

イトーキでは、社内外に相談・通報窓口を設け、人権、ハラスメント等に関する相談や意見を社員から受け付けています。

マテリアリティ3 イノベーション



付加価値の高い製品・サービスを生み出す技術革新

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。

5Gによって変わる これからの働き方・オフィス・研究開発



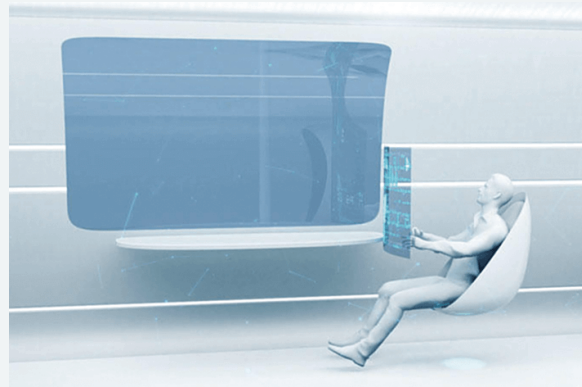
AI、IoT、スマートカー、ロボット、VR（仮想現実）など、さまざまな分野を支える新たな通信基盤として活用が期待されている5G（次世代移動通信システム）。5Gによる「大容量」「低遅延」「同時多数接続」の実現によって、働き方やオフィスにはどのような変化が起きるのか、イトーキはオフィスにおける5G利用環境の実証実験を実施し、研究を進めています。

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、LANSheet 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。

※ LANSheet Light

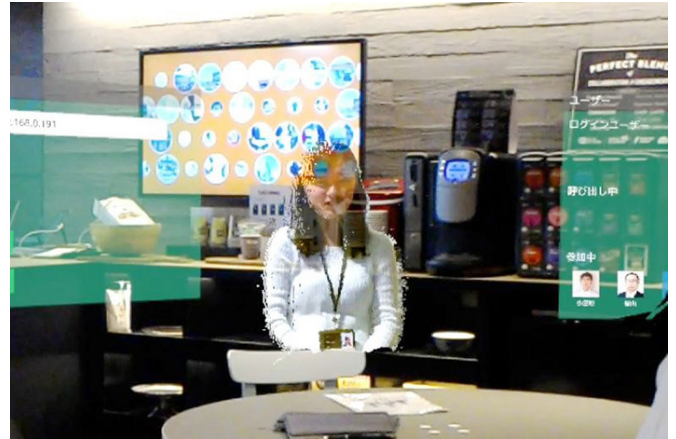
シートにPCを置くだけで、コネクトレスで簡単にネットワークに接続できるイトーキ独自のネットワークシステム。

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。

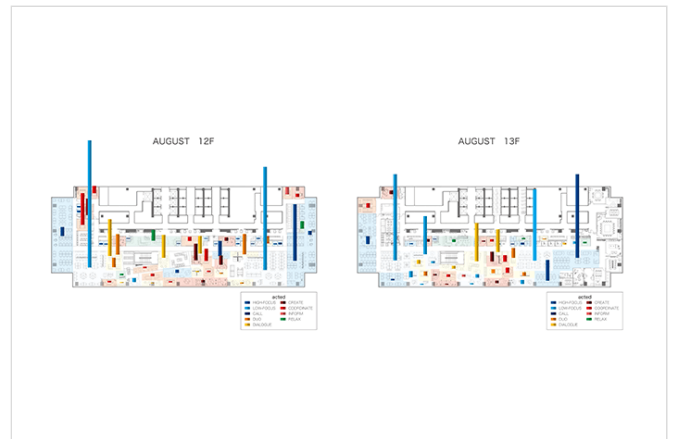
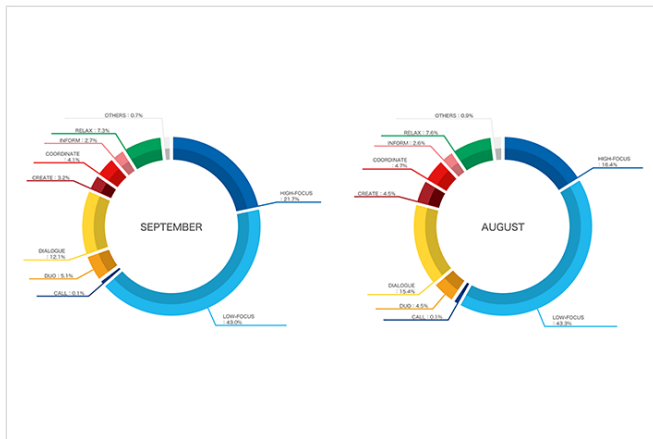


ヘッドマウントディスプレイ「Microsoft HoloLens」を装着し、MR空間上に3D映像を映し、まるで同じ空間にいるかのようにコミュニケーションを行うことが可能。

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。

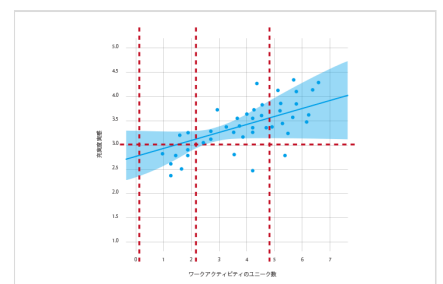
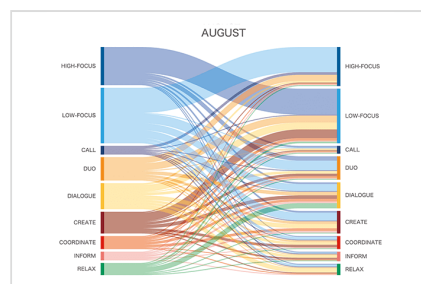
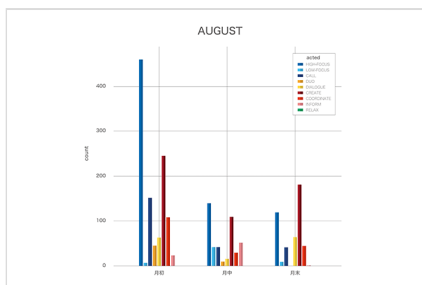


アクティビティ割合

アクティビティト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、時間経過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

アクティビティトラッカー、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。

[イトーキの研究開発について 詳しくはこちら](#)

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。



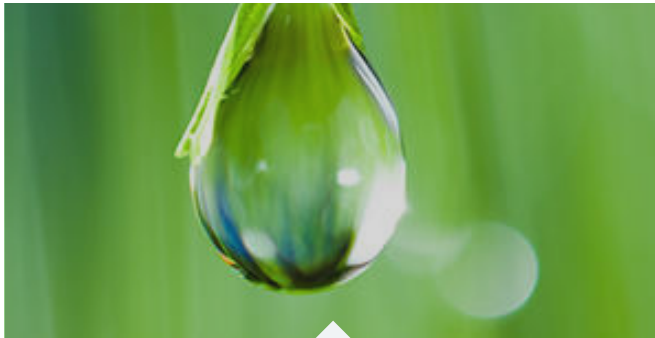
システムストリーマー SAS-R



世界最速レベルを実現した垂直昇降機（リザーバー）

▶ SAS-Rについて 詳しくはこちら

マテリアリティ4 環境経営



環境マネジメント



地球環境問題を最重要課題であると認識し、企業活動のすべての領域で地球環境への負荷の低減を図っています。



環境目標と2019年度の実績



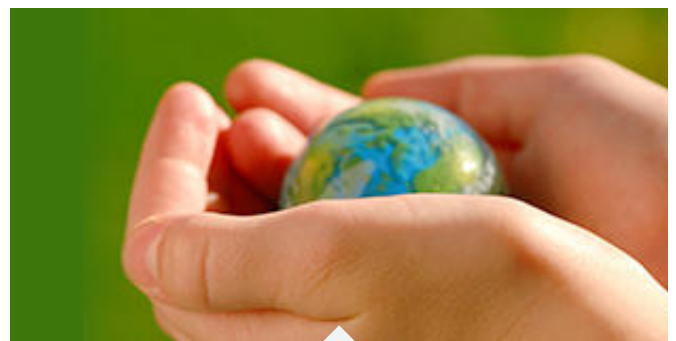
環境目標を明確に定め、PDCAサイクルで効果的に運営し、環境中期計画の達成に取り組みます。



人と地球をイキイキさせる、ものづくり・空間づくり



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ものづくりを進めています。



地球温暖化防止



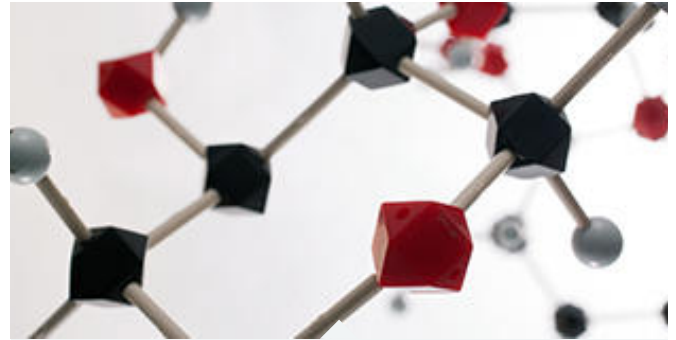
グループ全体で活動の活性化を図り、工場、物流センター、オフィスビルを含めたすべての拠点でCO₂排出量のさらなる削減を進めています。



資源の有効活用



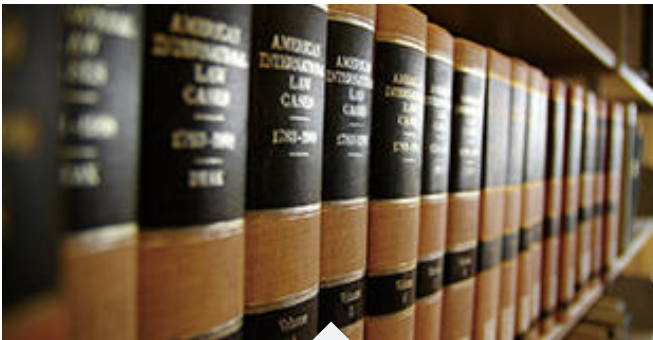
製品の製造にかかわる原材料、水、梱包材などすべての資源を有効に利用し、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の徹底に努めています。



化学物質の管理・削減



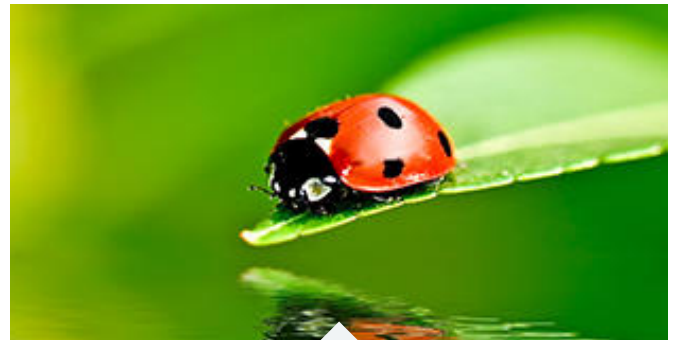
製品の開発・製造段階から使用・廃棄時までの化学物質の使用量の最小化と適正な管理情報開示に努めています。



環境に関する法規制等の順守



製品に適用される法規制等の最新情報をチェックし、法規制等の社内規程を設けて順守状況を確認しています。



生物多様性の保全・維持



「人も生き生き、地球も生き生き」する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一つと捉えています。



環境パフォーマンス



アウトプットの絶対値のみならず、生産原単位における環境パフォーマンスの継続的な向上を目指しています。



環境会計



より効率の高い環境保全活動を進めていくため、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。

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「人も生き活き、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。すべ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。



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。2019年度は、従来活用していた環境パフォーマンス管理システム「エコパ」から「ECO TRACK」へ更新を行いました。

イトーキはじめ国内外のグループ拠点で使用したエネルギー使用量や水使用量、廃棄物排出量など環境活動に関わるデータを収集・分析を行い、集計及び報告をタイムリーに行うことで、環境経営目標の達成に向けてタイムリーに達成見込み値を推計し、早期の是正アクションへ展開するよう役立てています。

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
14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、Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.、TARKUS INTERIORS PTE 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、ユニバーサルでエコ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。

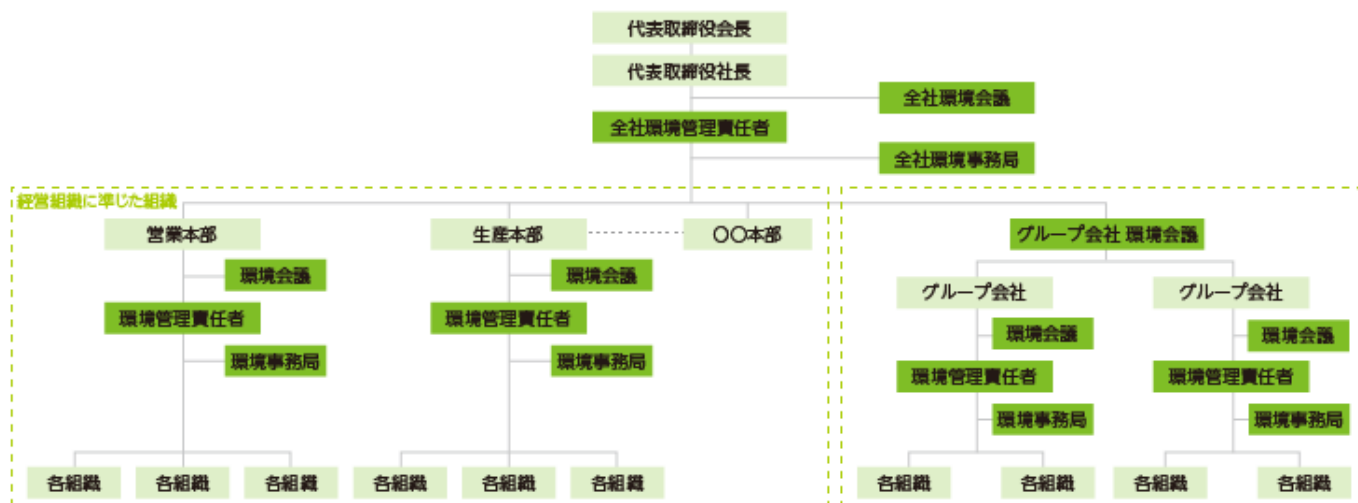
推進体制

イトーキグループは、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て、それぞれ環境管理責任者・事務局を設置しています。

環境保全活動の進捗は、社長を議長に常務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、2019年より、オフィス部門で実施していたオフィス空間における紙、ゴミ、電気等「省・省・分・リ（省エネ、省資源、分別・リサイクル）」を推進するエコオフィス組織については、照明、空調の自動化、ペーパーレスが進んだことにより、経営組織に準じた推進体制に1本化しました。グループ会社及び生産部門については、全社事務局と環境会議を隔月で実施し、活動内容の情報共有を図り、更なる環境負荷低減に努めています。

環境保全推進体制図



環境監査

- 内部環境監査

イトーキでは、イトーキグループの環境マネジメントシステム（以下EMSという）が、規格の要求事項を含めて計画された取り決めに適合しているか、適切に実施され維持されているかを検証し、且つ、経営層にその情報を提供し改善の機会を特定することを目的とし、「本部内監査」及び「全社監査」の2本立てで内部環境監査を実施しています。

「本部内監査」では、各本部等の環境活動がEMSの要求事項を満たしているか、各本部及び部門の目標の進捗状況や法令順守状況等、各本部の業務に精通した内部監査有資格者が本部内監査を実施しています。

「全社監査」では、全社目標に関する全社、各本部及び各グループ会社のパフォーマンスの達成度を確認するために、内部監査有資格者から全社内部監査員を任命し監査を実施しています。

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。



内部監査員新任研修



内部監査員レベルアップ研修

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、2019年度の外部審査会社による審査では、B所見が0件、O所見が39件、G所見が59件でした。B所見、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

環境目標と2019年度の実績

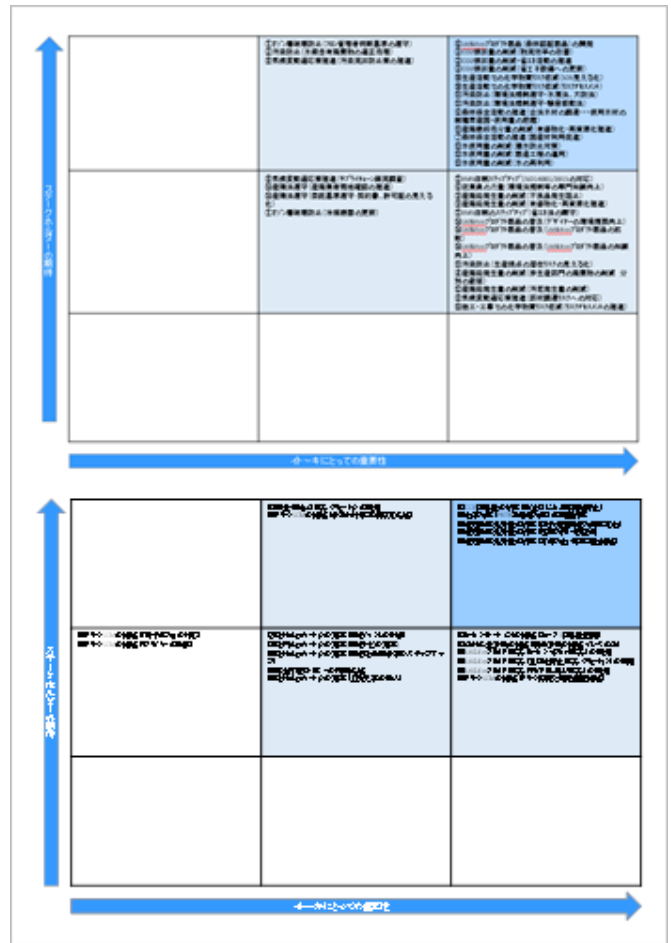
環境目標の設定

イトーキグループは、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。2019~2021年度の目標は、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・社会課題の抽出	課題の優先性	課題	リスク	機会
本社	本社業務	高	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	中	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	低	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	高	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	中	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	低	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	高	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	中	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	低	本社業務	本社業務	本社業務
	本社業務	高	本社業務	本社業務	本社業務
支店	支店業務	高	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	中	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	低	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	高	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	中	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	低	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	高	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	中	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	低	支店業務	支店業務	支店業務
	支店業務	高	支店業務	支店業務	支店業務
工場	工場業務	高	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	中	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	低	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	高	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	中	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	低	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	高	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	中	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	低	工場業務	工場業務	工場業務
	工場業務	高	工場業務	工場業務	工場業務
物流	物流業務	高	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	中	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	低	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	高	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	中	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	低	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	高	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	中	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	低	物流業務	物流業務	物流業務
	物流業務	高	物流業務	物流業務	物流業務

マテリアリティ分析結果（リスクおよび機会）



環境中期計画

マテリアリティ視点で環境活動を展開

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。

環境中期計画（2019～2021年）

全社環境目的	2019年目標	2020年目標	2021年目標
地球温暖化の防止	CO ₂ 排出量の削減 2013年比2%削減	CO ₂ 排出量の削減 2013年比4%削減	CO ₂ 排出量の削減 2013年比6%削減
	再生可能エネルギーの推進	再生可能エネルギーの検討・実施	
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		
資源の有効活用	産業廃棄物の削減 前年比1%削減（原単位）	産業廃棄物の削減 前年比1%削減（原単位）	産業廃棄物の削減 前年比1%削減（原単位）
	一般廃棄物の削減 前年比1%削減（原単位）	一般廃棄物の削減 前年比1%削減（原単位）	一般廃棄物の削減 前年比1%削減（原単位）
	産業廃棄物リサイクル率 99.5%以上		
	一般廃棄物リサイクル率 80%以上		
	水使用量の削減 前年比1%削減（原単位）	水使用量の削減 前年比1%削減（原単位）	水使用量の削減 前年比1%削減（原単位）
化学物質の管理・削減	PRTR法届出対象物質使用量の削減 2015年比5%削減（原単位）	PRTR法届出対象物質使用量の削減 2015年比6%削減（原単位）	PRTR法届出対象物質使用量の削減 2015年比7%削減（原単位）
	SDS一覧管理の実施100%		
汚染防止	排水基準（自主規制値含む）の順守		


目標と実績


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	一廃リサイクル率80.8%	★★★★
	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）	★★★★
化学物質の管理・削減	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）	★★★★
	SDS一覧管理の実施100%	SDS一覧管理の実施100%	★★★★
汚染防止	排水基準（自主規制値含む）の順守	順守率100%	★★★★


過去の環境中期計画 全社環境目的・目標と実績

 2018年度実績


 2017年度実績

 2014年度実績


 2011年度実績

 2008年度実績


 2016年度実績

 2013年度実績

 2010年度実績

 2007年度実績

 2015年度実績

 2012年度実績

 2009年度実績

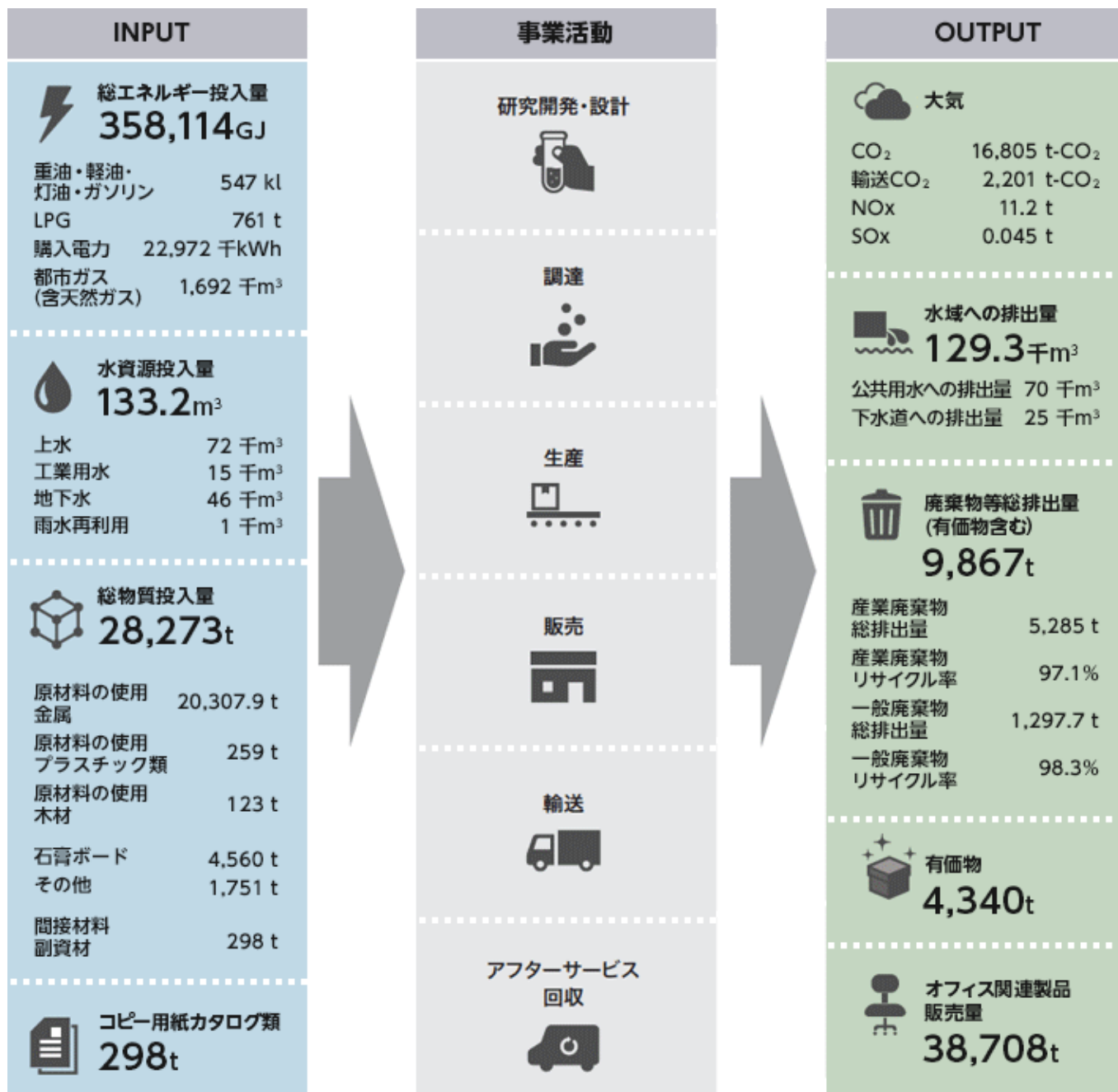
 2006年度実績

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（2019年度）



集計範囲

以下の事業所が集計範囲です。

- (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）
- 物流センター（全国8カ所）
- オフィスビル（全国30箇所）

- 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）
- Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.

※ 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、Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.は含まれていません。

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、埋立処分の量

※ 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排出量の算定については、「地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）」の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数」に基づく値を採用しています。電力のCO₂排出係数については、国内は各年度の「電気事業者別排出係数」の値を、海外はIEAの国別係数の値を採用しています。

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。

2019年に実施した環境教育プログラム

教育区分	教育科目	教育目的	受講対象者
一般教育	新入社員研修	<ul style="list-style-type: none"> 企業活動における地球環境問題の位置づけと重要性、SDGsの理解、イトーキのCSR・環境活動概要の理解。イトーキ社員としてのCSR・環境・調達方針、法規制等、EMSの継続的改善の重要性の理解。 イトーキの環境活動の概要の理解。 	新入社員
	中途入社社員研修	<ul style="list-style-type: none"> SDGsの理解、イトーキのCSR・環境活動概要の理解。イトーキ社員としてのCSR・環境・調達方針、EMSの継続的改善の重要性の理解。 	中途入社社員
	昇格候補者研修 (昇格試験問題にて代用)	階層に応じた環境活動の理解	昇格候補者
	自覚の教育 (グループ会社含む)	企業活動における地球環境問題の位置づけと重要性、SDGsの理解、イトーキのCSR・環境活動概要の理解。イトーキ社員としてのCSR・環	全要員

		境・調達方針、EMSの継続的改善の重要性の理解	
専門教育 (力量評価を行う教育)	廃棄物処理法教育 (グループ会社含む)	<ul style="list-style-type: none"> ─ 廃棄物処理法契約書締結業務の理解 (契約書の確認、委託先視察評価、廃棄物データシート (WDS) の理解) ─ 契約書締結業務の理解と力量の取得 	営業部門、営業系グループ会社
	化学物質管理教育	化学物質に関する知識、力量の習得 <ul style="list-style-type: none"> ─ 化学物質ガイドライン ─ SDS記載内容の理解 (PRTR法、VOC、安衛法、対象物質含有量、消化方法) 	化学物質管理担当者
	グリーン購入法、グリーンウッド法教育	クリーンウッド法に関する知識の習得 <ul style="list-style-type: none"> ─ クリーンウッド法の理解 (合法木材使用、伐採証明書の取得) ─ グリーン購入法との違い 	開発、調達部門担当者
	内部環境監査員新任教育 (グループ会社含む)	<ul style="list-style-type: none"> ─ ISO14001規格要求事項の理解 ─ 内部監査プログラム記載「監査方針」「監査の目的・重点」に合致した監査に必要な新任監査員力量の確保 	内部監査員候補者
	内部環境監査員レベルアップ教育 (グループ会社含む)	<ul style="list-style-type: none"> ─ 内部監査員リーダー育成 ─ 内部監査プログラム記載「監査方針」「監査の目的・重点」に合致した監査に必要な監査員力量の向上 	内部監査員
	エネルギー管理講習 (ビル・オフィス、関係工場、特定荷主)	省エネ法及びエネルギー管理知識を取得	関係部門 CSR推進部 事業所内1人
	法規制等順守評価教育	各本部等でどの法規制が該当するかの判断及び、該当する法規制等を順守しているかどうか評価が出来る力量を取得する。	法規制等順守評価担当者 (主に環境事務局)
	著しい環境影響	著しい環境影響の原因となる可能性をもつ作業	手順関係者

の原因となる可能性をもつ作業の手順書教育

の環境リスクの重大性を理解すると共に、緊急事態発生時の対応に必要な知識、力量を習得する。



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



関連法規制等の教育

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、管理職と現場担当者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、現場担当者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10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發展を目指し、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。

※ 4M

4つ（人、材料、設備、方法）の要因

統合的・横断的な活動を推進する重層的なPDCA



会長視察（滋賀第1製造部）



平井社長による工場点検会（スチール棚製造課）

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。イトーキグループ共通の「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。

結果、2019年度は14,389kgの回収実績となり、更新前の回収率が93%だったのに対し、97.5%と改善されました。



粉末塗料回収装置

2019年は、環境ISO外部審査指摘事項対応として、溶接区域における溶接煙の収集装置の新設を計画しています。この計画により優しい作業環境を作ることも目的としています。

また、VT・FGチェア 2脚のGREENGUARD認証取得、キャビネット・ワゴン・ロッカー・パネルワークステーション・デスク 5機種 of 中国環境環境マーク認証取得を目指して活動してまいります。

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、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

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

環境配慮型商品の開発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。

Udプロダクト指針

- 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

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

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、多くの人と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。

またアクトチェアに採用されている「4Dリンクアーム」は作業姿勢や体格、好みによって直感的に肘位置を上下・前後・角度・左右方向自在に動かすことが可能で、常に最適な肘位置をキープできます。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する「オートマッチックテンションロッキング機能」



ワンアクションで自在に動かせる4Dリンクアーム

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。また、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し、省資源に貢献しています。さらに、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、アクトチェア、セクアチェア、フリップフラップチェア、スピナーチェア、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分であることに着目し、張地に直接触れ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触れ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

座張地等へのポリジン使用

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、ニオイの原因バクテリアを99%以上制菌しニオイの発生元をカットします。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を採用することで、製品をロングライフ化することを通じ、SDGsへの貢献を継続してまいります。



Polygiene[®]

ポリジンロゴ



ポリジンを張地に採用したセクアチェア



ポリジンをメラミン天板に採用したレスパス

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。



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。



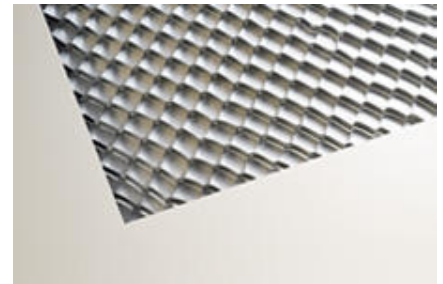
※ リサイクル素材とは熱可塑性プラスチック（PP、PA、POM等）で、ウレタン等は除きます。



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



DZテーブルは、再生効率の良いアルミを脚部に使用



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、キャビネット、フリーアクセスフロアなど合計5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）

5シリーズ

※ 2019年12月現在

環境配慮の視点による空間設計

イトーキでは、環境配慮のアプローチを、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](#)」、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地域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。

2019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

250件

実績

263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.

エクタル

Ectal（エクタル）は、オフィスの視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、働く場の状況に応じて変化をつけたり、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、電力の使用量を最適化する事が可能です。

エコニファ

Econifa（エコニファ）は、日本の国土の約7割を占める森林の針葉樹や広葉樹を洗練されたデザインテ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、6種類の温室効果ガスのうち、排出量が最も多いCO₂排出量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22%のCO₂排出量を削減しました。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、自主研活動を通じた

サプライチェーンへの省エネ技術的指導の実施、そして、再生可能エネルギーの調達を推進していきます。

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。

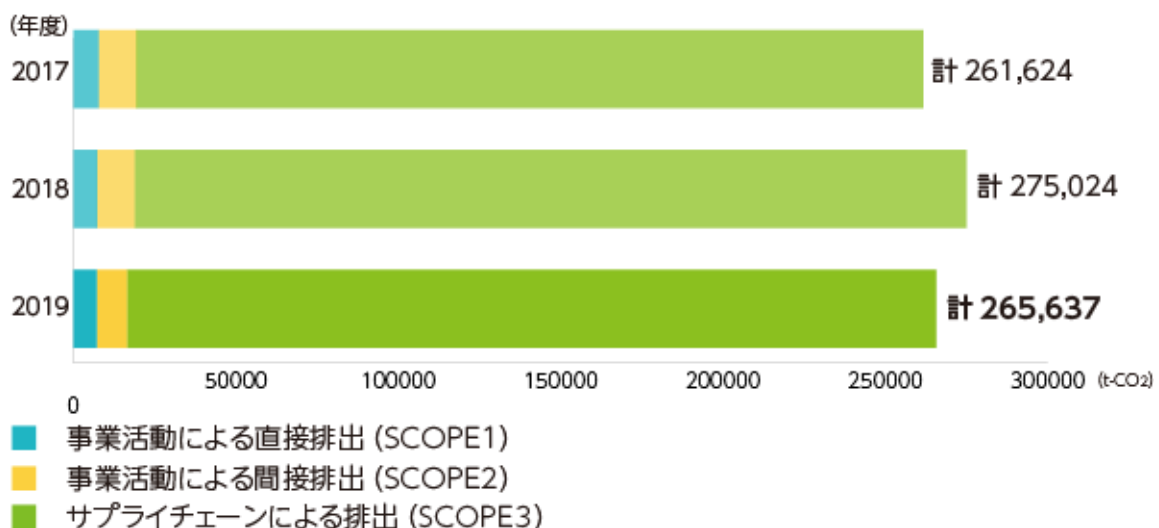
CO₂排出量のトータルな把握

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（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2018年9月の日本橋への本社移転に伴い資本財が例年よりも増加しましたが、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は変わりません。これは、取扱商品の大半を金属とプラスチックが占めているためです。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（Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.）（2017年より、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」Ver2.3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Ver2.5」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、削減の対象としておりません。

工場における取り組み

イトーキ単体製造部門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。

生産体制の見直し等もあり、イトーキ単体製造部門における2019年の排出量原単位は前年比1.0%の減少となりました。

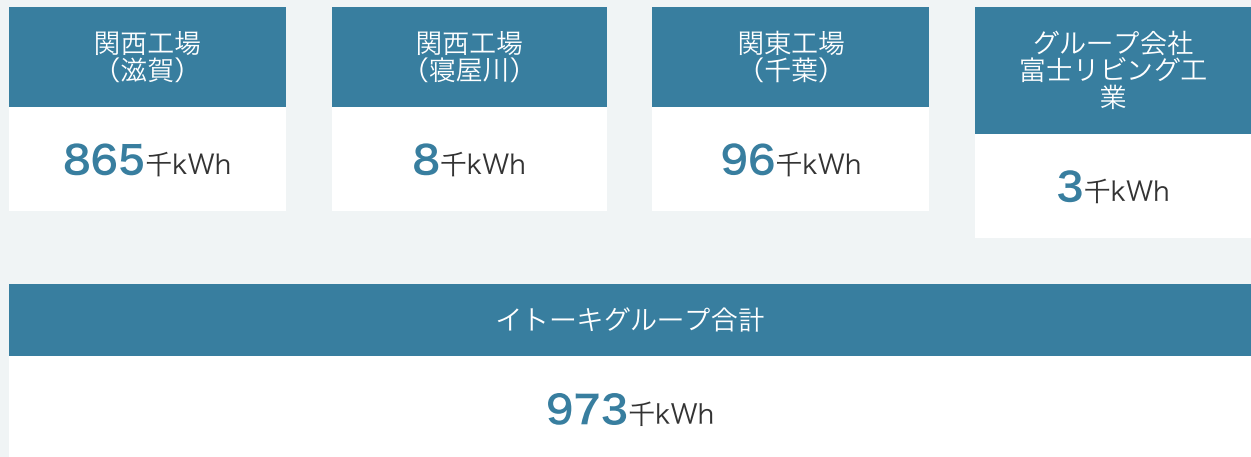
より環境負荷の低いエネルギーの利用

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。各事業所で設置した太陽光発電システムでは、日々の発電量を大型モニターで監視、掲示することで社員の環境意識向上に役立てています。

2019年度太陽光発電実績



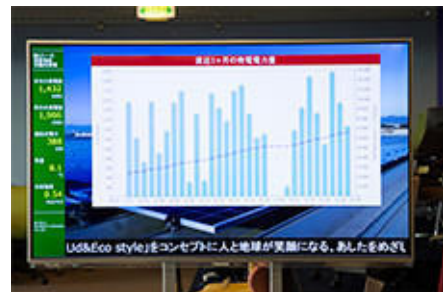
寝屋川工場の太陽光パネル



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2016年から導入し始め、2021年での更新完了にむけて計画的に実行しております。

物流部門の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出入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、関東工場（千葉）では、2017年10月から段階的にLED照明への切替を行い、2019年3月に全面LED化を完了しました。ロッカー部分の照明や階段の誘導灯など使用時間が限定的な箇所は人感センサー付の照明を採り入れ、省エネに努めています。



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



関東工場（千葉）

エネルギー使用量の見える化

イトーキでは、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を活用しています。生産工程や設備単位の省エネルギー化を進めるため、関西工場（寝屋川、滋賀）、関東工場（千葉）、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



スチール棚製造課〈京都〉



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、「おおさかストップ温暖化賞 優秀賞」や「滋賀県低炭素社会づくり賞 事業者行動計画書制度部門」を受賞しております。



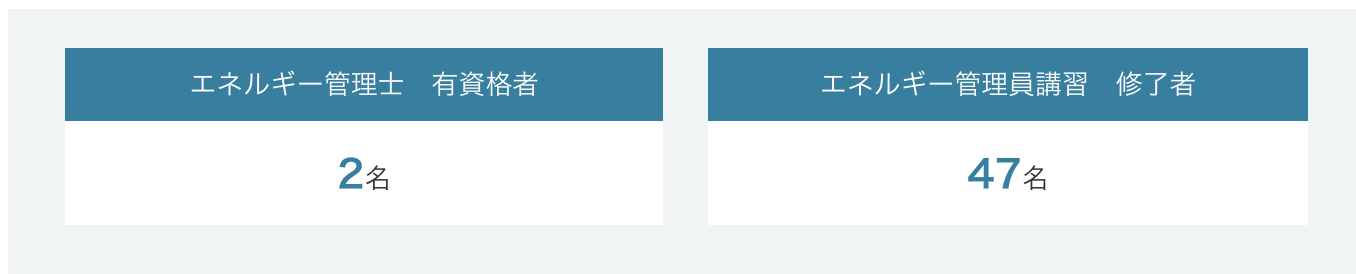
滋賀県低炭素社会づくり賞表彰式の様子



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

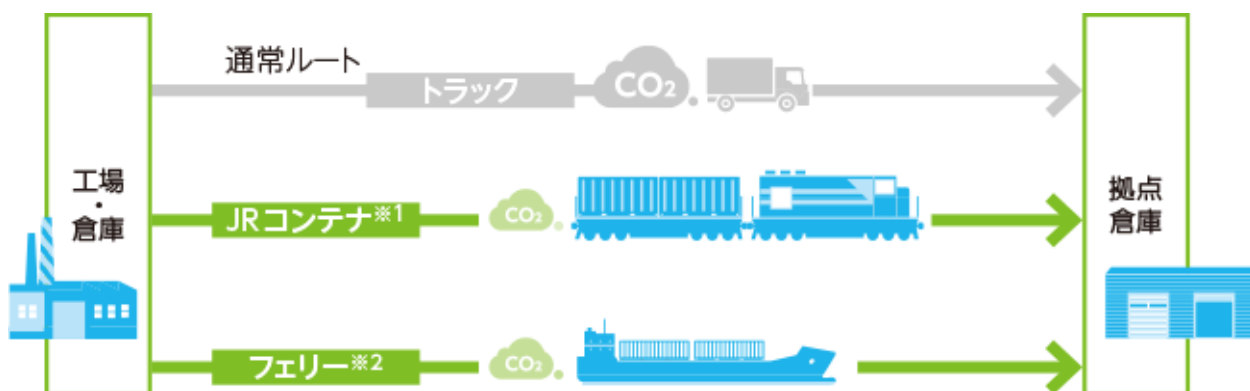
－製品輸送時におけるCO₂削減

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

2019年度

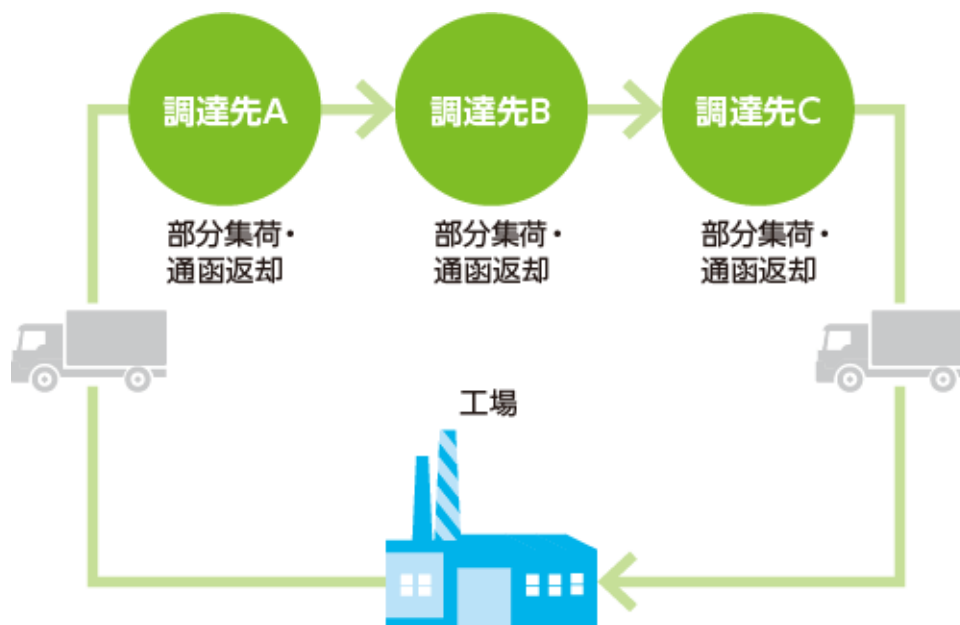
740t-CO₂の削減

－ 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をミルクランといいます。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

－オフィスの省エネ活動の全社展開

オフィスの省エネ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。光ダクトによる自然光の室内への導入などがあります。また日本橋XORKでは、ビル管理による最適な空調管理とセンサーによる自動消灯を実施しています。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。



自然光の取入れ

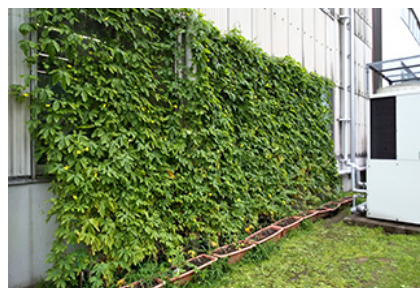
－イトーキ グリーンカーテン

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



グリーンカーテン（滋賀）



グリーンカーテン（京都）

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。

「サステナビリティレポート2020」（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+）により創出されたクレジットでオフセットを実施しました。

- CO₂排出量：519g- 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2020

初版**4,541**g/冊

初版**446**t

会社案内2019

222g/冊

2t

イトーキダイアリー2種

1,550g/冊

772g/冊

イトーキ手帳

771g/冊

※ ダイアリー2種と手帳を合わせて20t

カーボン・オフセット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です。この排出権の選定理由は、まずインドネシアにイトーキ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「やさしい」をコンセプトにして開発された製品であり、座り心地の良さやフォルムに丸みを持たせるなど随所に「やさしさ」を感じられる工夫が散りばめられていることが特徴です。部品点数を減らした設計も環境にやさしいということができます。このカーボン・オフセットの取り組みにより一層の環境貢献を図ることができるため、今後も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。



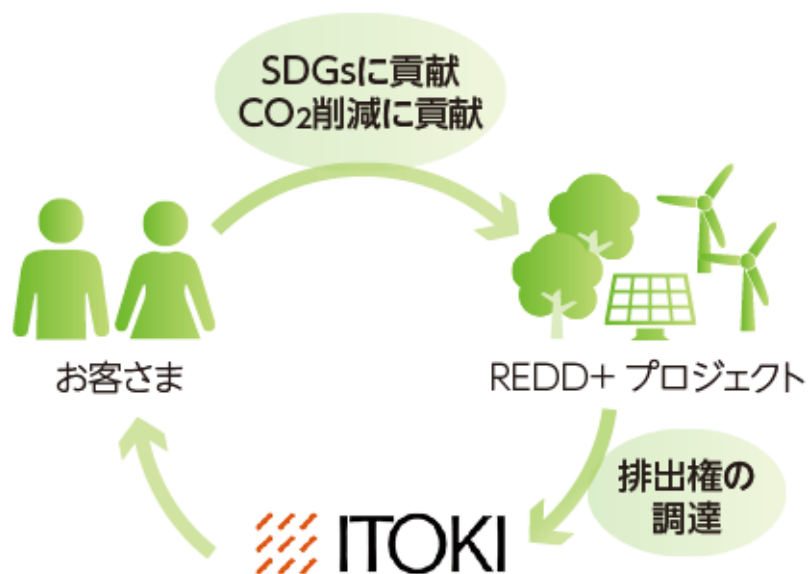
nonaチェア

- 排出量：69.0～82.6kg CO₂e/脚
- 対象期間：2017年1月販売分から継続実施
- 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+）



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」

nona カーボン・オフセット概要



カーボン・オフセットとは

自ら排出したCO₂のうち、削減努力をしてもどうしても削減できない量を地球上のほかの場所のCO₂排出量を削減することで自身が削減できない排出量をオフセット（埋め合わせ）する取り組みです。自身のCO₂排出量の削減を促進するだけでなく、地球レベルでの温暖化対策にもつながります。

CO₂削減量

一脚

約69~83kg

※ 機種により異なる

国際モダンホスピタルショー2019のカーボン・オフセットを実施

一般社団法人 日本病院会と一般社団法人 日本経営協会が毎年東京ビッグサイトで開催している国際モダンホスピタルショー。

この展示会は、病院をはじめ保健・医療・福祉分野における質の向上、充実に役立つ機器、製品、システム、サービスなどを幅広く展示し、最新情報の発信および情報交流の場を提供することにより、健康福祉社会の発展に寄与することを目的として開催されています。

イトーキは準備期間を含めて会場で使用された電力により排出されたCO₂をカーボン・オフセットするお手伝いをさせていただきました。

活用した排出権は宮城県石巻市の工場で設備更新した際に創出されたものであり、環境貢献だけでなく、被災地支援の観点でもカーボン・オフセットを実施しています。

※ カーボン・オフセットの数量: 22t

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、事業運営に必要な電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指すRE100※1の達成に向けた取り組みを行っています。その一環として、2019年度から、主力製品であるA3複合機の組み立て生産に使用するすべての電力を、100%再生可能エネルギー由来の電力で賄っています。

A3複合機の組み立て生産を行う全社屋および静岡県御殿場市のリユース・リサイクル拠点の使用電力を再生可能エネルギーで賄うことにより、再生機※2を含むすべてのA3複合機の組み立て生産に使われる電力が100%再生可能エネルギー由来になります。

今回の取り組みを通じて、A3複合機がより環境負荷の少ない製品として訴求できるようになります。さらに、再生可能エネルギーの積極活用に向けた機運を醸成することにもつながり、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

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。

※1 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。

※2 再生機

リコンディショニング機。リユース部品を使用して先進技術により再生処理を行った、新造機と同等の品質基準をクリアした複合機のこと。



再エネ100%を達成したリコー環境事業開発センター

資源の有効活用



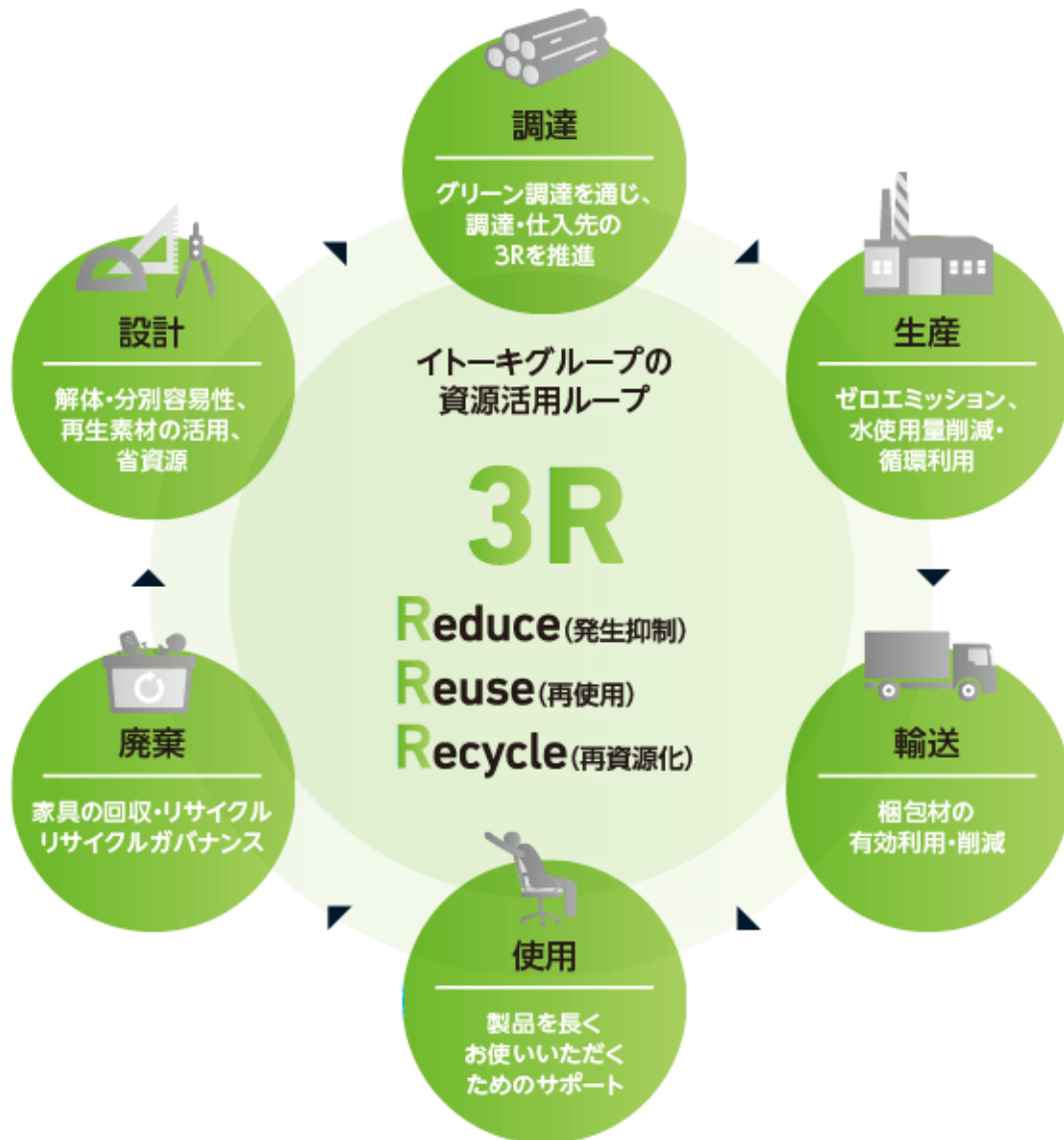
目的・考え方

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サプライヤー企業には、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）、設備機器（スチール棚）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。2019年度のイトーキグループのリサイクル率は97.1%と前年より0.7%向上しました。

－ 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
<p>塗装皮膜素材の変更で皮膜カスをゼロに</p>	<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>
<p>接着剤を使わない生産方式への移行</p>	<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。「エレックチェア」「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> 
<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）、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> <p>2019年度は、伊藤喜オールスチール（株）にて粉体塗装ラインを新設し、更なる粉体塗料の回収、再利用を実施しました。</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

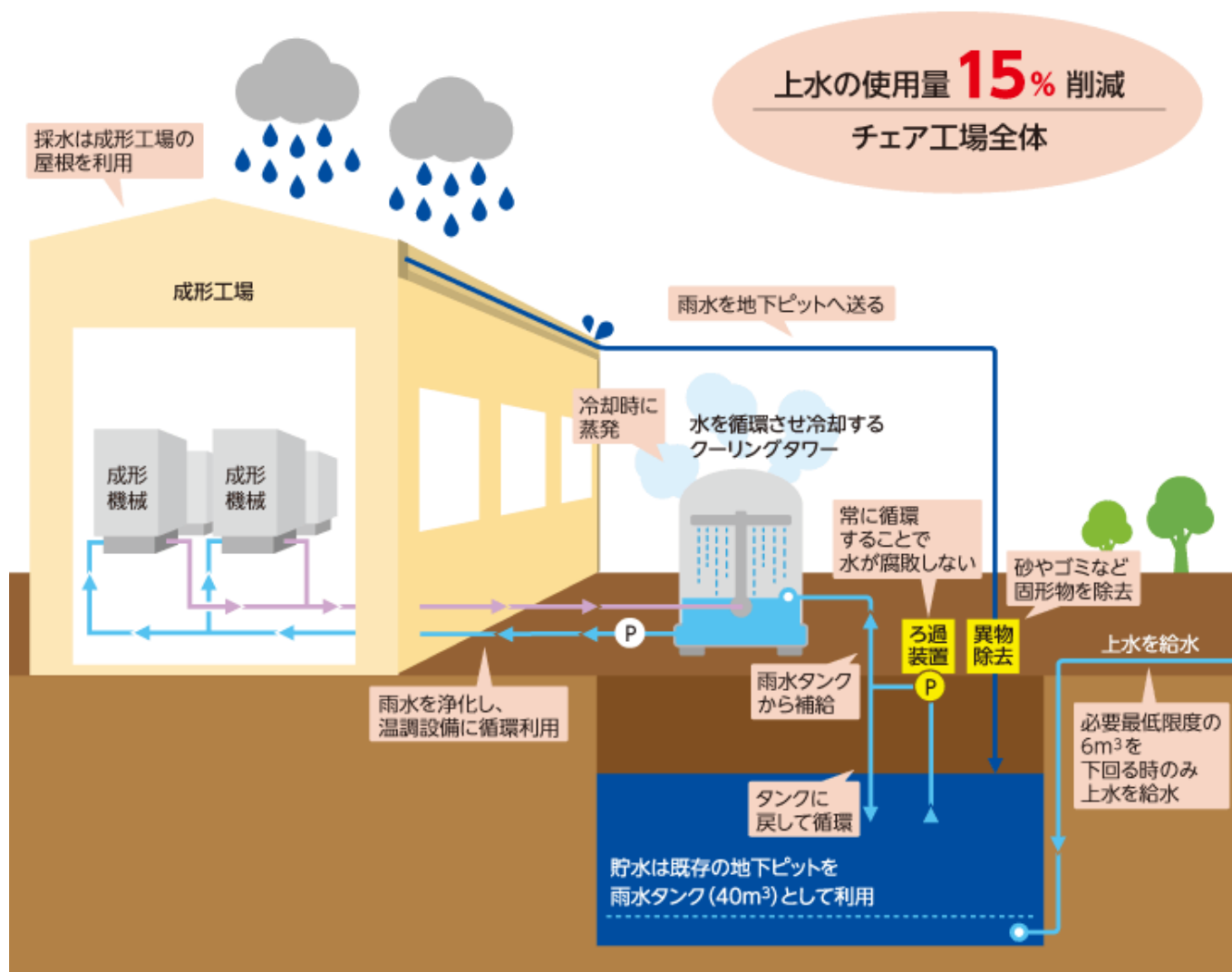
【生産】水資源に関する取り組み

世界人口の増加による世界の水の使用量の増加や、気候変動の影響などにより、水資源へのさまざまな影響が懸念されています。日本でも降雨形態の変化によって水の安定供給の実力が低下しつつあり、水リスクの増大が指摘されています。渇水による社会的活動への影響を緩和し、水利用の安定性を確保するためには、水資源の有効利用が重要です。

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、修繕対応などを行っています。

また、2018年から滋賀工場において雨水貯水・活用システムの運用を開始し雨水再利用による生産工程での上水使用量削減を図っています。



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

2019年度

62,510ケース(59.4t)の節約

【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、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（一部サービスは地区限定）。



クリーニング

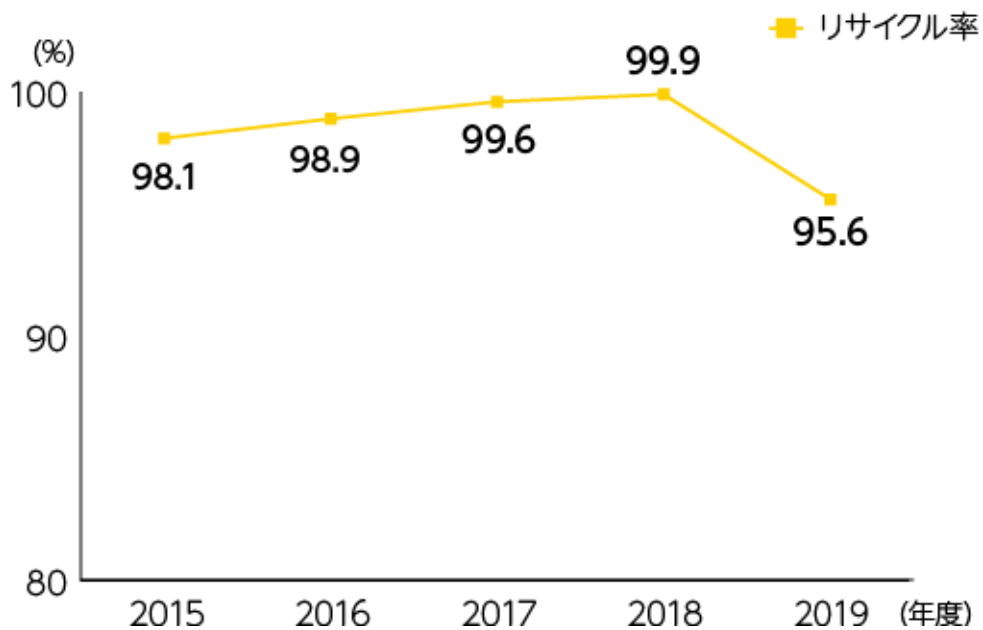
さらに、イトーキではお客様へのサービスの一環として、家具のレンタルも行っています（地区限定）。レンタル期間が終了した家具は、回収し、メンテナンスした後、別のお客様にレンタルしています。これにより、家具の廃棄を回避し、再有効利用を図っています。

【廃棄】家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス

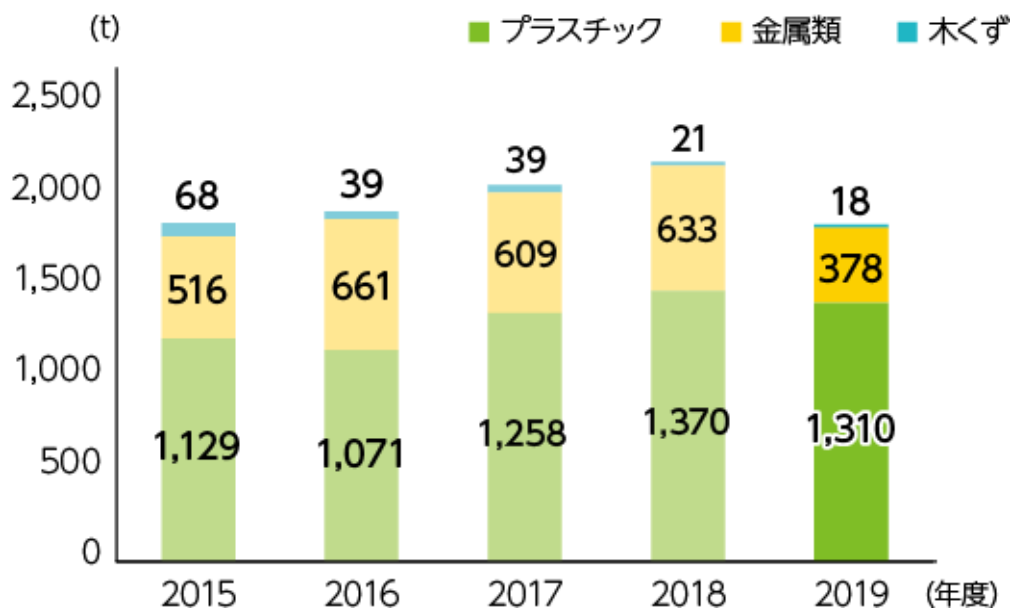
家具の回収・リサイクル

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。

回収量の推移（物流センター）



リサイクルの内訳



※ 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。

2019年度のリサイクル率（物流センター）

95.6%

－ 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。



委託先継続視察評価の実施風景

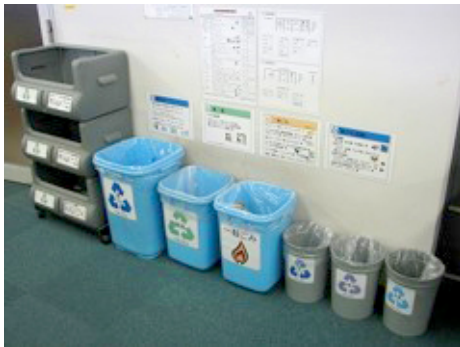
地域別 年 次 別		2019	2018	2017
事業名称	所在地			
調査日時	調査者			
調査内容	調査結果			
評価項目	評価結果			
1. 廃棄物の発生抑制	○			
2. 廃棄物の分別	○			
3. 廃棄物の処理	○			
4. 廃棄物の貯蔵	○			
5. 廃棄物の運搬	○			
6. 廃棄物の最終処分	○			
7. 廃棄物の管理	○			
8. 廃棄物の記録	○			
9. 廃棄物の教育	○			
10. 廃棄物の改善	○			
11. 廃棄物の安全	○			
12. 廃棄物の衛生	○			
13. 廃棄物の環境	○			
14. 廃棄物の社会	○			
15. 廃棄物の経済	○			
16. 廃棄物の文化	○			
17. 廃棄物の教育	○			
18. 廃棄物の研究	○			
19. 廃棄物の開発	○			
20. 廃棄物の革新	○			
21. 廃棄物の創造	○			
22. 廃棄物の発明	○			
23. 廃棄物の発見	○			
24. 廃棄物の発露	○			
25. 廃棄物の発見	○			
26. 廃棄物の発掘	○			
27. 廃棄物の発現	○			
28. 廃棄物の発露	○			
29. 廃棄物の発見	○			
30. 廃棄物の発掘	○			

産業廃棄物委託先評価票

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、外国籍の社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。2018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。



分別徹底のために13種類のオリジナルリサイクルマークを作成



生産工場の分別風景

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年度は出展内容をワークショップ形式にして、ペン立て作りを行いました。

材料は、グループ会社である伊藤喜オールスチール株式会社（以下、オールスチール）でデスクを製作するときに発生したMDFの廃材を用いています。

来場してくれた子どもたちには

1. 日本は森林大国であること
2. 木材は主に「製材」や「木くず」になること
3. 木くずを固めたものがMDFであり、家具の材料になっていること
4. MDFは少し傷がついただけで家具の材料として使うことができなくなり、廃棄していたこと
5. 廃棄することになるMDFをペン立ての材料にして、廃棄物の削減を図りながら今回の出展計画をしたこと

以上の内容を伝えた上で、ペン立て作りに参加していただきました。

ペン立ては底板や各側面の接合部につけられた凹凸をはめ込むだけというシンプルな設計にしたので、未

就学の小さなお子さんでも無理なく作ることができました。

仕上げの段階では、オールスチールがペン立ての工作セット以外に丸やハート、星などの形をくり抜いた板を用意しており、子どもたちはそれらの板を使ってペン立てに模様をつけるなど、オリジナリティのある作品がたくさんできました。中には、子どもの工作風景を見ていた保護者の方が「自分も作ってみたい」と参加されたケースもあります。

今後も未来を担う子どもたちに環境について知ってもらう機会を継続して提供していきます。

■ ペン立て作りを実施した出展イベント

- イトーキご家族見学会
- 中央区こどもとためす環境まつり



ペン立ての材料一式



完成イメージ

マイカップ運動

海洋プラスチックごみは、現在世界的な課題として日々ニュースでもとりあげられています。イトーキでは、ITOKI TOKYO XORKにて2018年の入居当初から使用していたプラスチックおよび紙の使い捨てカップについて、一部フロアにて使用をやめ、かわりにマイカップを使用する「マイカップ運動」を2019年に実施しました。抽選で社員100名にXORKのロゴ入りマイカップも進呈し、環境への貢献意識を高めています。

今後も「使い捨てしないオフィス」を目指し、さまざまな取り組みを行う予定です。



使い捨てカップを使用していた頃



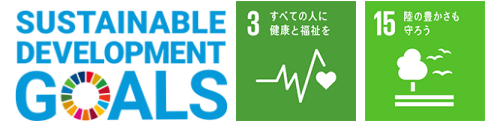
XORKロゴ入りマイカップ

2019年度の成果と今後の展望

2019年度の産業廃棄物削減は、前年比原単位あたり14%の削減と大幅な削減ができたものの、リサイクル率は97.1%で、リサイクル目標99.5%以上にわずかに達成することができませんでした。グループ会社での粉体塗装ラインへの変更による産業廃棄物の削減が寄与したものの、一部の廃プラスチック類についてマテリアルリサイクルの引取り変更によりリサイクル率が低下したためです。今後も引き続き、生産工程での発生源対策とリサイクル向上に向け取り組んで参ります。

2019年度の水使用量の削減は、前年比原単位あたり8%の削減となりました。これは2018年に滋賀工場を導入した雨水の再利用が寄与しています。引き続き、生産工程の改善や維持管理に努め、目標達成に向けて取り組んで参ります。

化学物質の管理・削減



目的・考え方

化学物質の使用にあたっては、人への健康影響だけではなく、環境影響を最小化する事が国際的な合意事項でとなっています。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。

木質材である合板、パーティクルボード、繊維合板（MDF）などは、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。今後も、人の健康に配慮した製品の開発・設計を推進していきます。

※ 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



F☆☆☆☆の素材を天板に使用したアフィーノ

GREENGUARD認証（GOLDクラス）を取得した製品

- | | | |
|---------------------|---------------------|------------------------|
| - アクト | - レヴィ | - キュア |
| - セクア | - フリップフラップ | - スピーナ |
| - ヴェント | - セレーオ | - エフ |
| - ミレッザ | - エピオス | - フルゴ |
| - トルテR | - ニーノ | - ノットワークチェア |
| - マノス | - モノン | - スインギー |
| - NB chair (JOYTEN) | - CP Chair (JOYTEN) | - FG Chair (JOYTEN) |
| - TR chair (JOYTEN) | - VT chair (JOYTEN) | - アフィーノ |
| - ノットワーク テーブル | - ノットワーク
カフェテーブル | - ノットワーク
アイランドカウンター |
| - ノットワーク ソファ | - ノットワーク
ラウンジチェア | - ノットワーク
パーソナルテーブル |
| - ノットワーク パネル | - ノットワーク ハイテーブル | - イノーバパネル |
| - イノーバスツール | - アクトリンク | - トイロ |
| - インテント | - コルティエーレ | - i+ |
| - インターリンクR | - 折りたたみテーブルHX | - シンラインキャビネット |
| - eS キャビネット | - HAX デスク | - HAX ソファ |
| - HAX パネル | - HAX 有孔ボード | - HAX パントリーテーブル |
| - HAX テーブルフレーム | | |




インテント



ネットワーク



レヴィチェア

 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)




GREENGUARD認証ロゴマーク

－ 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

イトーキは、各工場と製造系グループ会社で使用するPRTR対象物質を対象に管理の徹底と削減活動を行っています。2019年度の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が、これら化学物質の多くは塗装ライン、接着ラインで使用されていますが、原材料メーカーから入手したSDSに記載された性状、成分を把握し、社内での取扱いおよびリスク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装ラインでの塗着効率の向上、粉体塗装への切替を行っています。

2019年度は、伊藤喜オールスチール（株）にて粉体塗装ラインを新設しました。これにより、伊藤喜オールスチール（株）では、エチルベンゼン等のPRTR対象物質が2015年比で40%削減（原単位）と大幅な削減につながりました。


また、イトーキマルイ工業（株）では、2017年より塗料及び洗浄用シンナーの変更を行い、エチルベンゼン、キシレン等のPRTR対象物質が2015年比で17%削減（原単位）につながりました。

これらグループをあげて改善活動に取り組んだ結果、全社では目標2015年比5%削減（原単位）に対し、18.9%削減しました。今後も継続的な改善と設備投資による削減を検討し、使用量の削減に取り組んでいきます。

2019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：2019年1月1日～2019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	8,975	8,946	0	0	28.6
	キシレン	28,300	28,216	0	0	83.8
	臭素酸の水溶性塩	1,116	0	4.1	0	166
	1,2,4-トリメチルベンゼン	4,509	4,493	0	0	15.5
	トルエン	15,394	15,353	0	0	40.9
	メチレンビス(4,1-フェニレン) =ジイソシアネート	31,270	0	0	0	208.4
	合計	89,563	57,008	4.1	0	543

 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。

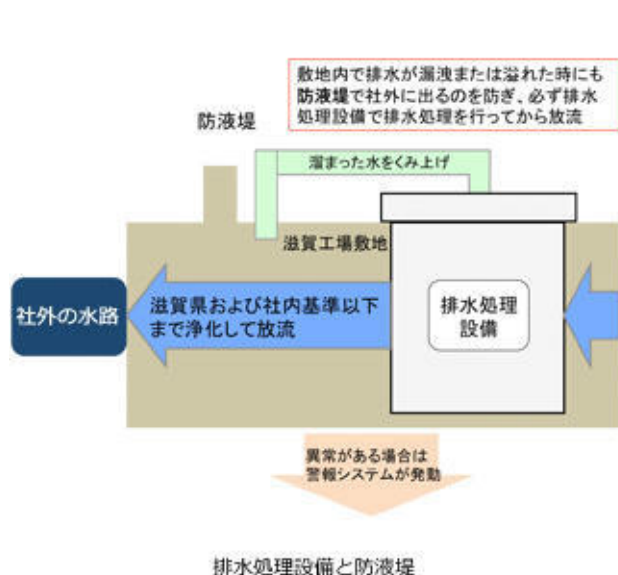
478人槽と3製造拠点、1物流拠点の4つの拠点分を処理できる大きな排水処理設備ということもあり、2013年の導入以来、多数の方々にご見学いただいております。



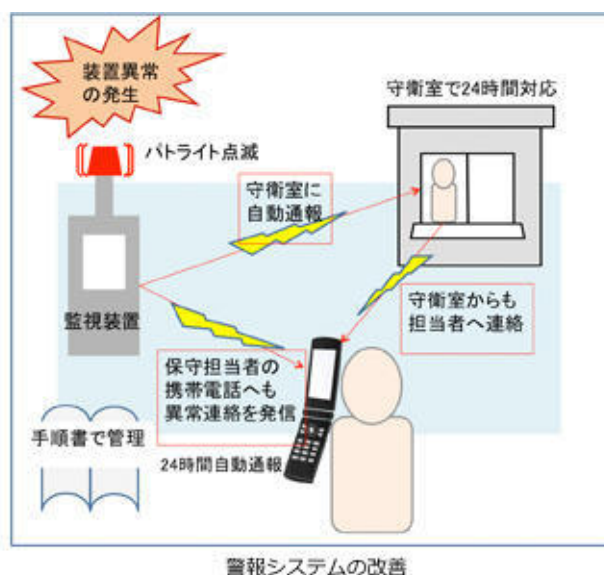
排水処理設備



排水処理設備の防液堤



排水処理設備と防液堤



警報システムの改善

- 2019年度の成果と今後の展望

化学物質の管理・削減に向けて、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。

2019年度からは、緊急時対応テスト（1回/年）のプロセス評価の見直し（一文加えるから4Mでの評価）を行い人、設備、方法、材料それぞれの観点から評価する方法に変更しました。また、2016年に改正された安衛法リスクアセスメントの順次対応を行うと共に、2020年からの新たな取組として化学物質だけでなく毒劇物にまでリスクアセスメントの実施を行って参ります。

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、関係部門に発信しています。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と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でご連絡いたしました「産業物処理法施行規則の改正」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します。</p>	
項目	要 領
保管時	①保管場所に掲げる掲示板（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に、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」に該当する廃棄物（蛍光灯・水銀ランプ等）を扱っている産業廃棄業者については、取扱いが執行するまでは、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、「附則」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）に締結した契約書については、次の「契約更新まで」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・変更等が採り得る場合は「次の契約更新まで」なので、契約の自動更新発効がある場合でも、次の自動更新のタイミングで追記・変更が必要となる。
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。電子化でも同様。 10月1日より上記①②③④項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



消防訓練の様子

(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	1台
低圧コンデンサ、トランス（微量・低濃度）	9台
蛍光灯安定器	229台
開閉器	3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



視察風景

－ 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

2019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
2019	事故、法令違反、基準値超過なし
2018	事故、法令違反、基準値超過なし
2017	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

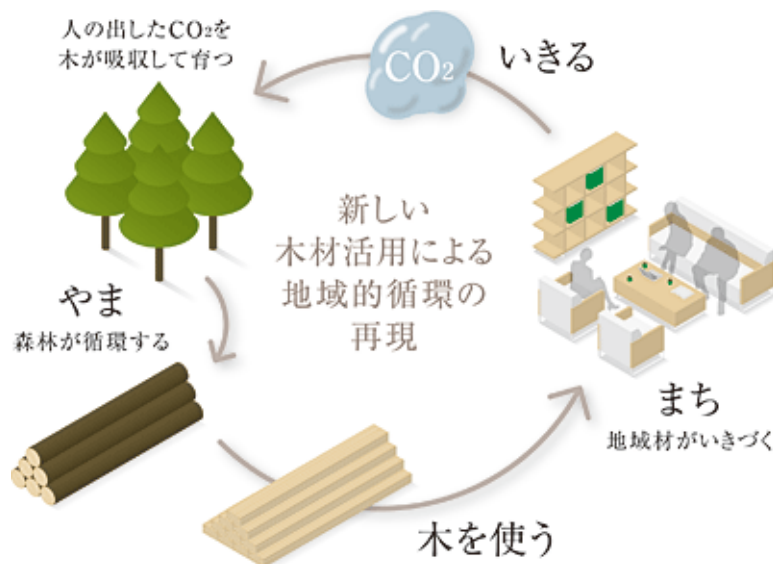
イトーキグループは、森林が木材を生み出すだけでなく、豊かな水や生態系を育み、生物多様性の保持や、CO₂固定による温暖化防止など、地球の環境を支える大きな役割を担っていると認識しています。木材を製品化する企業として、地域材や国産材などを活用した製品の開発・提供へ積極的に取り組んでいます。

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

2019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、地域材の新たな用途を提案しています。

2017年から2019年へと連続して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継続して行いました。それが「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くなり、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・認証する国際認証制度、「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」と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」の2つの作品がウッドデザイン賞を受賞し、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。



ライフスタイル部門 奨励賞（審査委員長賞）
フレームシステム「オクタゴナル」



ハートフルデザイン部門受賞
「イトーキ新本社オフィス」

[🔗](#) 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

■ 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2019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42%、繊維合板が11%、天然木（突板・合板・集成材・無垢材）が47%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：2019年1月～12月末

樹種名	材・形状	利用量 (m ³)	伐採国・地域
アガチス	合板	5.1	中国
アフリカンチェリー	合板	16.9	中国
アルダー	集成材、無垢材	449.0	アメリカ
イエローポプラ	無垢材	6.7	アメリカ
ウォールナット	突板	7.7	アメリカ、カナダ、ヨーロッパ
オーク	合板、突板、無垢材	4.1	アメリカ、カナダ
カバ	合板、集成材、突板	396.9	ヨーロッパ、中国、日本
カブール	合板、無垢材	61.0	インドネシア、マレーシア
キリ	集成材	187.3	中国
クリ	無垢材	10.0	日本
ゴム	集成材	91.6	タイ、ベトナム、日本
シナ	合板	7.4	中国、日本
スギ	合板、集成材、無垢材	74.6	日本

樹種名	材・形状	利用量 (m ³)	伐採国・地域
ドリアン	無垢材	4.4	フィリピン
ナラ	合板、集成材、突板、無垢材	16.5	中国、日本、ロシア
ニヤト	合板、無垢材	2.2	インドネシア
バーチ	突板	3.9	カナダ
ハードメープル	突板	2.4	カナダ
ビーチ	合板、突板、無垢材	94.0	クロアチア、スロベニア、タイ、デンマーク、ドイツ、西アジア、フランス、ルーマニア、ヨーロッパ、
ヒノキ	集成材、無垢材	56.0	日本
ファルカタ	合板	39.0	インドネシア、中国
ブナ	合板、無垢材	9.5	ドイツ
ポプラ	合板、集成材	6.7	中国
ホワイトアッシュ	突板、無垢材	3.0	アメリカ、中国
ホワイトオーク	合板、突板、無垢材	14.8	アフリカ、アメリカ、カナダ、ヨーロッパ、ロシア
ホワイトポプラ	無垢材	15.5	アメリカ
メランチ	合板	36.6	インドネシア
ヤナギ	合板	78.0	中国
ユーカリ	合板、無垢材	79.1	中国
ヨーロッパビーチ	合板	159.5	スロベニア
ラバーウッド	合板、集成材、突板、無垢材	40.2	インドネシア、タイ
ラワン	合板、集成材、突板	4,276.5	アメリカ、インドネシア、カナダ、日本、マレーシア
ランバーコア	合板	2.9	
レッドオーク	合板、集成材、突板、無垢材	28.7	アメリカ、中国

樹種名	材・形状	利用量 (m ³)	伐採国・地域
その他	合板、集成材、突板、無垢材	41.9	アメリカ、インドネシア、東南アジア、中国、ドイツ、西アジア、日本、フィンランド、ヨーロッパ、ロシア
天然木 小計		6,329.9	
スギ	繊維合板	5.92	日本
ネルソンパイン	繊維合板	5.2	ニュージーランド
パイン	繊維合板	59.1	アメリカ、ニュージーランド
ホワイトオーク	繊維合板	7.7	アメリカ、カナダ
マツ/スギ	繊維合板	2.8	日本
メランチ	繊維合板	14.5	インドネシア
ユーカリ	繊維合板	3.4	タイ
ヨーロッパビーチ	繊維合板	3.0	ヨーロッパ
ラジアタパイン	繊維合板	199.2	ニュージーランド
ラワン	繊維合板	27.0	中国
MLH (雑木)	繊維合板	395.1	インドネシア、マレーシア
その他	繊維合板	724.485	インドネシア、オーストラリア、カナダ、中国、日本、南アフリカ、ブラジル、ベトナム
繊維合板 小計		1,447.6	
スギ	パーティクルボード	862.18	日本
ヒノキ	パーティクルボード	343.71	日本
マツ	パーティクルボード	948.1	アメリカ、日本、ロシア
(空白)	パーティクルボード	3,483.42	インドネシア、カナダ、日本、ベトナム
パーティクルボード 小計		5,637	
使用木材 合計		13,414.9	

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（伊藤喜オールスチール（株）、イトーキマルイ工業（株）、富士リビング工業（株））、木材使用OEM製品のサプライヤー44社と調査先が昨年より2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い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。

2019年に参加した主なイベント

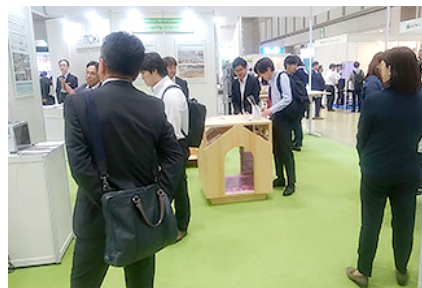
※一部2019年前後のイベントも含む

イベント名称	場所	開催日	主催
間伐・間伐材コンクール表彰式	イトーキ東京イノベーションセンターSYNQA	2019/1/11	間伐・間伐材利用推進ネットワーク
Woodコレクション2019（モクコレ）	東京ビッグサイト	2019/1/29～30	WOODコレクション（モクコレ）実行委員会
徳島県プレゼンツ プレミアムトークイベントin 東京 木で創る2030	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2019/1/31、 2/1	徳島県 徳島県木材協同組合連合会
ティンバライズ T-1グランプリ受賞 記念セミナー Vol.6	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2019/3/11	NPO法人team Timberize
こどもエコクラブ 全国フェスティバル 2019	国立オリンピック記念青少年総合センター	2019/3/24	（公財）日本環境協会
耐震補強技術 T-FoRest Wall 技術セミナー	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2019/5/17	株式会社 竹中工務店
自治体総合フェア 2019	東京ビッグサイト	2019/5/22～ 24	（一社）日本経営協会
イトーキ 家族見学会	ITOKI TOKYO XORK	2019/8/4	（株）イトーキ
霞ヶ関子どもデー	経済産業省 講堂	2019/8/7～8	経済産業省
Mt.Fujiイノベーションキャンプ 2019	やまなしプラザ	2019/9/13～ 15	Mt.Fujiイノベーションキャンプ実行委員会、山梨県
みなとモデル木材製品展示会	港区立エコプラザ	2019/9/18	東京都 港区
子どもとためす環境まつり	東京都中央区立小学校	2019/9/28	中央区環境保全ネットワーク
東京拘置所矯正展	東京拘置所	2019/9/28	東京拘置所
川崎駅前優しい木の広場	川崎駅北口通路	2019/10/5	神奈川県 川崎市

イベント名称	場所	開催日	主催
なかのエコフェア2019	中野四季の森公園イベントエリア	2019/11/16	東京都 中野区
多摩産材利用拡大フェア2019	新宿NSビルイベントホール	2019/11/19 ~20	(公財) 東京都農林水産振興財団
材料・空間の感性・快適性評価に関する産学連携セミナー	国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所	2019/11/27	(国研) 森林研究・整備機構 森林総合研究所
防災不燃木材講演会	イトーキ東京イノベーションセンター-SYNQA	2019/12/9	防災不燃木材連絡協議会
やまなし水源地ブランド推進協議会 合同シンポジウム	イトーキ東京イノベーションセンター-SYNQA	2019/12/10	やまなし水源地ブランド推進協議会 一般社団法人山梨県森林協会 宮崎県木材協同組合連合会
Woodコレクション令和元年 (モクコレ)	東京ビッグサイト	2019/12/10 ~11	WOODコレクション (モクコレ) 実行委員会



徳島県プレゼンツ
プレミアムトークイベント
in 東京 木で創る2030



自治体総合フェア2019



なかのエコフェア2019

森林保全活動

2019年は、大阪府高槻市の台風21号の影響により「イトーキの森」が立入禁止区域となり、間伐が行えませんでした。山林道周辺の雑林の間伐、整備に、51名の社員が参加し作業を行いました。



間伐活動（5月）の様子



間伐活動（10月）の様子

2019年度の成果と今後の展望

2019年度も継続して、Econifa（地域材活用ソリューション）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、1製品、1施設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2社増えて合計44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。引き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。

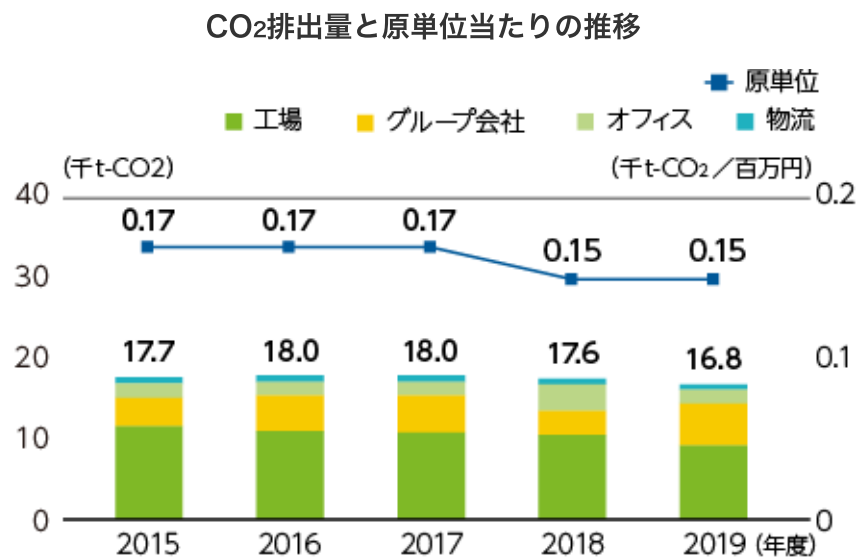
環境パフォーマンス

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。

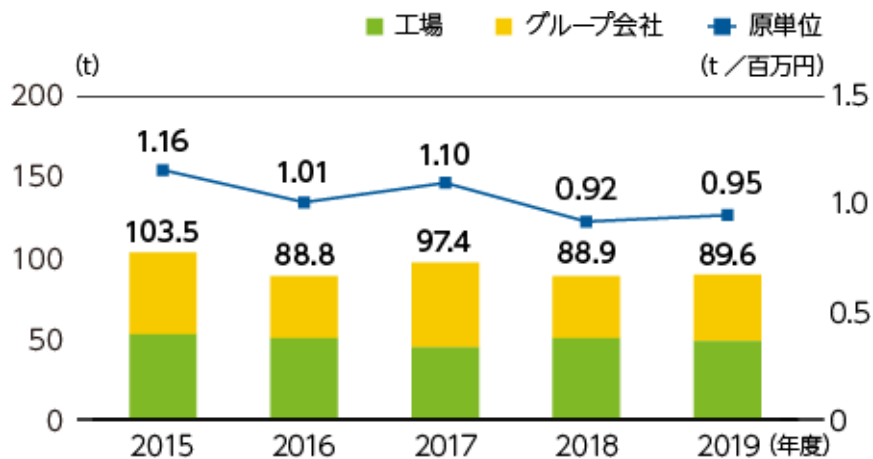
主な取り組みと成果

主な環境パフォーマンスデータ



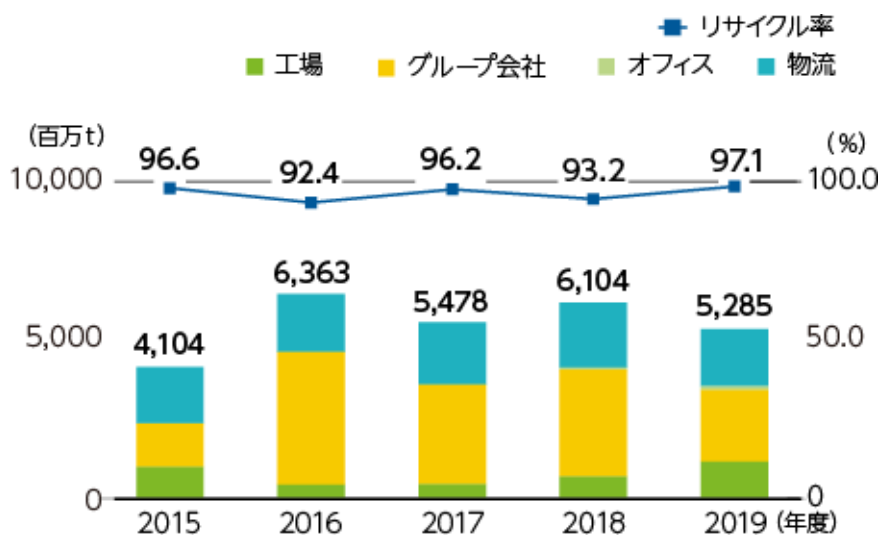
※ グループ会社：国内グループ11社 + 海外グループ製造系1社

PRTR報告対象物質取扱量と原単位当たりの推移

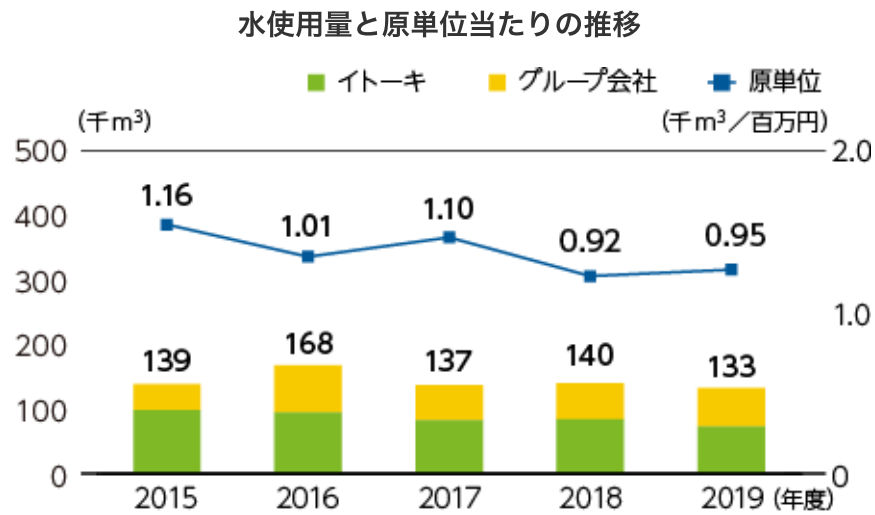


※ グループ会社：国内グループ製造系4社

産業廃棄物排出量とリサイクル率の推移




※ グループ会社：国内グループ製造系4社 + 海外グループ製造系1社



※ グループ会社：国内グループ11社 + 海外グループ製造系1社

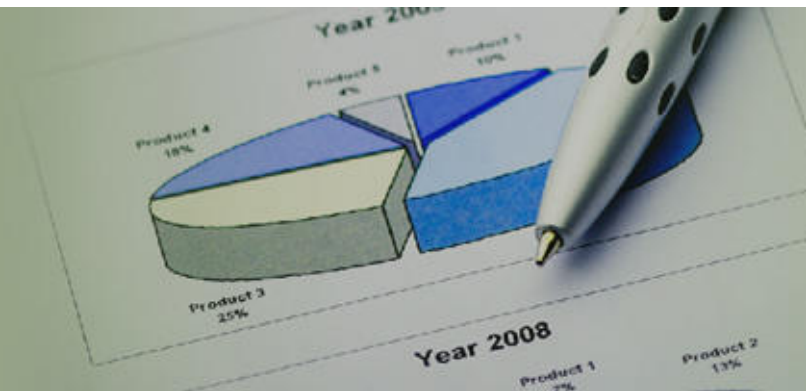
各拠点別の2019年度個別実績

 [詳細はこちら](#)

測定対象および算出根拠については、環境目標と2019年度の実績 のページを参照下さい。

▶ [環境目標と2019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。

2019年度環境会計報告

環境保全への支出

2019年のイトーキグループ全体の投資額は99,135千円で、前年より減少しています。主な投資内容は、粉体塗装ラインの設備更新、排水処理施設の設備更新、LED照明への変更の他、新製品開発における新素材の研究や金型、設備投資等です。

2019年のイトーキグループ全体の費用額は734,789千円で、前年とほぼ同額です。主な費用額の内容は、水質、大気、排水処理、廃棄物処理費用の他、環境管理活動に関わる維持管理、緑化、サプライヤー監査やイベントなどの費用等です。

環境保全コスト

(単位：千円)

分類	主な取り組み	イトーキグループ全体	
		投資額	費用額
事業エリア内コスト	-	78,314	500,003
公害防止コスト	水質、大気等公害防止に関わる維持管理、設備投資費用	1,681	94,272
地球環境保全コスト	地球温暖化防止に関わる維持管理、設備投資費用	12,153	46,495
資源循環コスト	廃棄物削減、リサイクル等に関わる維持管理、設備投資費用	64,480	359,236
上・下流コスト	廃棄物処理業者視察、サプライヤー監査に関わる費用	0	18,732
管理活動コスト	環境ISO維持管理、環境パフォーマンス監視、事業所内の緑化費用	2,750	186,821
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・開発費用	18,071	29,033
社会活動コスト	こどもイベント、環境関連団体への参画、社会貢献活動に関わる費用	0	200
環境損傷対応コスト	-	0	0
合計		99,135	734,789

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

2019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

CO₂排出量は、照明のLED化による設備投資や省エネ改善活動により、イトーキグループ全体で、前年比4.2%削減しました。

廃棄物等総排出量及びリサイクル率は、粉体塗装ラインによる塗料の回収・再利用や、歩留まり改善等3Rの取組みの徹底により、前年比13.5%削減し、リサイクル率についても4.6%向上しました。PRTR報告対象物質の取扱量は、前年比0.8%増加しましたが、これは委託していた溶剤塗装をイトーキグループ内の粉体塗装に切り替え増加したものです。今後も、環境会計で費用対効果を分析し、環境負荷低減を図っていきます。

項目	2018年度	2019年度	前年比	集計範囲
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	17,536	16,805	-4.2%	イトーキ、 国内グループ11社、 海外グループ製造系1社
廃棄物等総排出量 (t)	7,609	6,582	-13.5%	
廃棄物等リサイクル率	93%	97%	4.6%	
PRTR報告対象物質 取扱量 (t)	88.9	89.6	0.8%	イトーキ、国内グループ製造系4社


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）、海外製造系グループ会社1社（Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.）

集計期間


2019年1月1日～12月31日

過去の環境会計報告

 2018年度実績

 2017年度実績

 2016年度実績

 2015年度実績

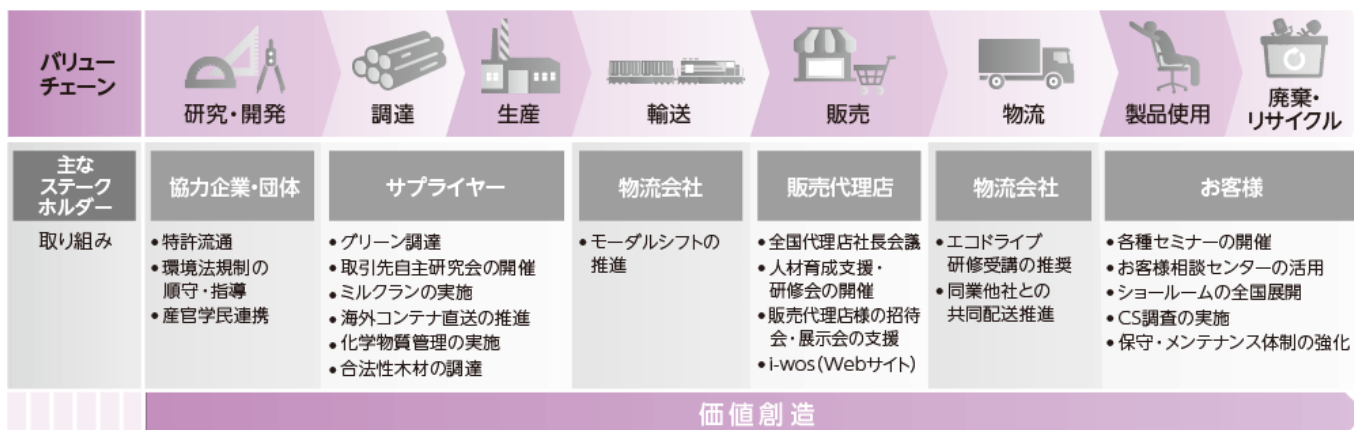
お取引先とともに



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



価値共創のパートナーとともに

イトーキでは、販売代理店の皆様を、お客様に価値を届けるための最重要パートナーとして、さまざまな機会を設けて交流を促進しています。

販売代理店との協力体制

イトーキでは、販売代理店の皆様を、お客様に価値を届けるための最重要パートナーとして、さまざまな機会を設けて交流を促進しています。

－「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や共に飛躍することを決起する場として、毎年2月の初旬に「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、イトーキが考える新しい働き方とそれを実現するためのオフィスとしてデザインされた「ITOKI TOKYO XORK」や、イトーキ東京イノベーションセンター「SYNQA」をご活用いただいています。

人材育成を支援する研修会

イトーキと代理店様が共に発展していくためには、販売の最前線を担う優れた人材の育成が共通の課題です。より充実した人材育成をおこなうため、代理店の社員の方が参加できる各種研修会を開催しています。

－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。



IDFカレッジの様子

サプライチェーンにおけるCSR調達の推進

方針

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めます。

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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めます。

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はなく、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、お取引先の皆様とともに、CSRに配慮した調達活動を推進しています。2019年はお取引先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。

イトーキグループ調達ガイドラインの主な構成

1. 公正取引・倫理
2. 人権
3. 労働・安全衛生
4. 環境
5. 品質・安全
6. 情報セキュリティ

 CSR調達ガイドブック日本語版

 CSR調達ガイドブック英語版

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、サプライヤーの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、多くの仕入先と部品の調達先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、仕入先と部品の調達先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、生産を共にを行っています。

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。



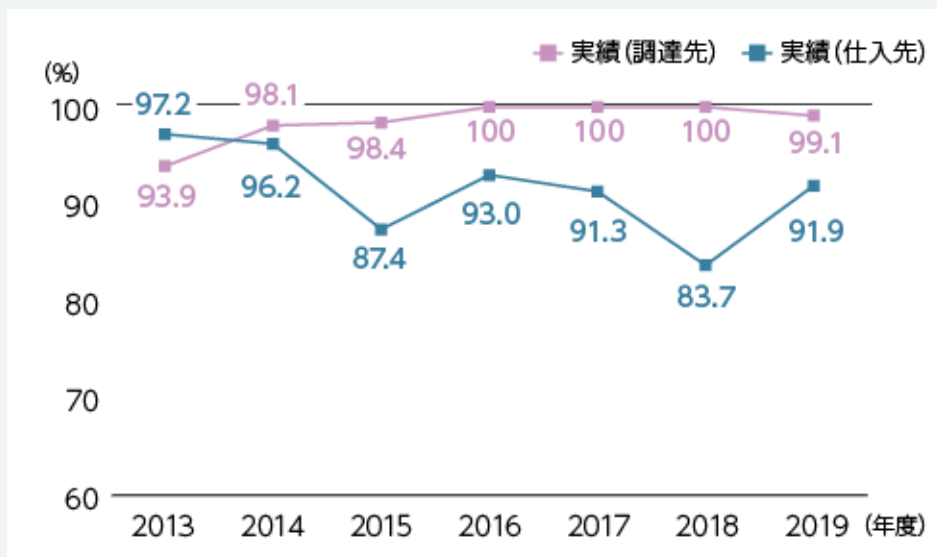
グリーン調達認定先への監査

グリーン調達率

調達先
99.1%

仕入先
91.9%

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。



グリーン調達における現地監査実施

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（2019年は10社を対象に実施）。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。2019年はこれからの日本のワークスタイルや、これからの都心部ビルに求められることなど、8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。

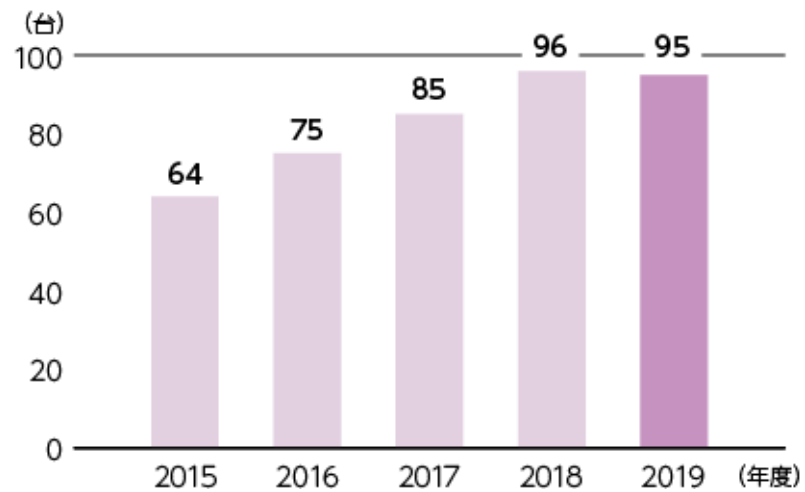


セミナー「これからのラボデザイン」

低燃費車・低排出ガス車の利用

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。2019年度はハイブリッド車が95台となりました。引き続き、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2019」への参加

イトーキは2019年3月、国立オリンピック記念青少年総合センター（東京都渋谷区）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2019」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、関係者を含む約450人の参加がありました。イトーキ展示ブースでは、子どもたちにプロメネーラを通じてFSC®認証の紹介をしました。

EconifaとWorkciseの要素を取り入れたプロメネーラに座った子どもたちからは、ゆらゆら揺れる独特の座り心地から森の中の散歩風景が想像できるといった声上がり、環境について考えるきっかけとなりました。

[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



Promenera (プロメネーラ)

- 「子どもとためす環境まつり」に参加

イトーキは2019年9月、東京都中央区立明正小学校で開催された、第16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。イトーキは2016年から毎年参加しており、今回は900名もの人々が来場されました。

2019年は、ペン立て作りのワークショップという内容で出展し、約100名の方に参加していただきました。

ペン立ての材料は、グループ会社である伊藤喜オールスチール株式会社がデスクを制作する際に発生するMDFの廃材です。詳細は「[資源の有効活用](#)」の中の「[廃材の利活用（ペン立て）](#)」をご覧ください。ペン立てを作る前に、MDFは少しの傷などで廃棄されてしまう現状を伝え、廃材でも工夫次第で活用できることを知っていただき、子どもたちだけでなく保護者の方も熱心に聞いてくださいました。ペン立てを組み立てたあとは、カラーペンで模様などを描き、オリジナルのペン立てが次々と完成しました。

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考えるきっかけを積極的に提供していきます。



出展ブースの様子



参加者の作品

－ 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



新しいワークスタイル（モバイルワーク）についての交流会



高齢者の集い



コミュニティを創る
ワークショップ・研究会



産学連携の情報共有



『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月にイトーキは「第7回プラチナ大賞」において、鎌倉市役所、東京大学、地域住民とイトーキが協働して社会と地域の課題解決に取り組んだ「まちの未来を創る『鎌倉リビングラボ』活動」で、優秀賞「リーディング賞」を受賞しました。



第7回プラチナ大賞 優秀賞
「リーディング賞」受賞の様子

人生100年時代という大長寿時代である今、多くの地域で高齢化が進み、国や自治体だけでは高齢者をサポートしきれない状況に陥っています。このような社会課題の解決を目指して世界中で展開されている地域活動が「リビングラボ」です。

リビングラボは、地域住民と企業・大学・自治体に参加する産学官民の共創連携活動です。生活者を主役として、企業・大学・自治体との連携により、生活者のニーズに合うサービスやものづくりを共創。また、地域の課題についても四方が協働・共創することで解決へと導きます。高齢社会の課題においては、活力ある社会の実現に向けた新しいサービスや製品が四方の連携により創出されています。リタイア後の新しいライフスタイルなどを支援することで、社会と地域の課題解決に取り組んでいます。

イトーキは2017年から、住民約5000人のうち約45%を65歳以上が占める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」に取り組んできました。「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年をかけ生活者ととも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。



リビングラボ活動から生まれたテレワーク家具ONOFF



リビングラボ活動から生まれたテレワーク家具UBIQ



地域住民との鎌倉リビングラボによる共創活動の風景

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。

▶ [関連リンク](#)



HUMISKI (フミスキ)

－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（2019年3月時点）までの間に、40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、長野県、2017年には、宮崎県、愛知県、2018年には、愛知県、静岡県、長崎県、そして2019年には、奈良県、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は、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。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」 (特許第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）と天井や床などと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
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形鋼を嵌合さ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

	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
有限会社 花菱精板工業 (宮崎県延岡市)	「起立補助椅子」 (特許第6403274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」 (特許第6353397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」 (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氣的負荷（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」 (特許第6403274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。
株式会社早瀬鉄工所 (長崎県長崎市)	「ウォーターブロッカー」 (特許第4731280号、他1件) ビルの地下への出入口や地下駐車場などの出入口に設置し、水害時などに浸水を防止する起立式のウォーターブロッカーについての技術。複数枚の起立板どうしの接続構造や、起立板の起立のための駆動機構など。	長崎県発明協会が開催した知的財産交流会にて面談	もともと造船関係の大型の鉄加工などを行っていた自社の製造ノウハウを活かした新たなチャレンジとして、商品開発を予定。

	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
葛城工業株式会社 (奈良県北葛城郡)	<p>「起立補助椅子」 (出願番号：特願2015-089351号)</p> <p>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。</p>	<p>近畿経済産業局の「知的財産交流事業」において、奈良中央信用金庫の仲介により面談</p>	<p>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。</p>



磐田信用金庫締結式

教育への貢献

-KGビジネスプランコンテスト

イトーキは、2018年より関西学院大学が主催する「KGビジネスプランコンテスト」に協力しています。2018年はイトーキの開放特許をベースとした新たなビジネスアイデアを募集し、帝塚山学院高等学校の生徒が考えたビジネスアイデアにイトーキ賞を贈呈し、その受賞者にはイトーキの本社見学にも来ていただきました。審査員として社長の平井も参加しました。

また、2019年は「社会課題を解決するためのビジネスプラン」を方針としてコンテストが開催され、そこに当社の技術シーズ「オフィスログ・キャンパスログ」を提供し、関西学院大学の大学院生のビジネスアイデアにイトーキ賞を贈呈しました。

今後も技術シーズやイトーキ賞の提供で本ビジネスプランコンテストに協力し、次世代を担う人材の育成を積極的に支援してまいります。



2018年のコンテスト当日の様子



イトーキ賞の受賞者のXORK見学



2019年のコンテスト当日の様子



－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行っています。

工場見学

各拠点の工場では、お取引先や地元の小学生などたくさんのステークホルダー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ご覧いただいています。2019年度は97団体、約951名の方にお越しいただきました。今後もたくさんの方々にご見学頂けるように、活動を継続していきます。



関西工場（滋賀）近隣の
小学生の工場見学



関西工場（寝屋川）近隣の小学生の工場見学



－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年は4校39人の生徒・学生を迎え入れ、各ショールーム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XORK訪問

－SDGs出前授業

千葉商科大学サービス創造学部の授業の一環として木材による循環型社会の実現を目指す取り組みである「Econifa」の活動を紹介する授業を行いました。当日は500名を超える学生に対して日本の環境課題を紹介し、学生自らに「課題を解決する国産木材の活用アイデア」を考えて発表してもらいました。地域が抱える環境問題を学生と共有することで地域への貢献を行いました。



千葉商科大学での授業風景

－公開講座での講演

2019年12月に千葉商科大学 丸の内サテライトキャンパスで「SDGsとエシカル消費活動」をテーマに公開講座が開かれました。そこで当社は、イートキーの考えるCSRのマテリアリティとSDGsへの取り組みが事業活動の中でどのようにつながっているのかを紹介しました。今後も当社の取り組みの紹介等を通じて、学びの場でのCSRおよびSDGsの活用・実践を支援してまいります。



丸の内サテライトキャンパスでの公開講座

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年から滋賀県立愛知高等養護学校（滋賀県愛知郡愛荘町）の「流通サービス」という作業学習の中で、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」などの学習体験に貢献しています。

また、生徒が作業をしている様子を参観しながら、ミスが減らし効率よ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。



棚爪の袋詰め作業

グループ会社の取り組み

＜イトーキシェアードバリュー＞オフィス家具のサブスクリプション事業を開始

株式会社イトーキシェアードバリューでは、「レンタル事業」と「リユース・リサイクル事業」を通じて、さまざまな価値を提供しています。

2019年からは、新たにオフィス家具のサブスクリプション事業を開始。毎月定額で必要な人数分のオフィス家具のレンタルを行うことで導入の障壁や管理の手間を減らし、生産性向上や、管理コストの低減をサポートしています。また必要期間が終わり返却された什器は、パーツ交換等のメンテナンスを施し再度使用することで、環境負荷の低減や資源の有効活用にも貢献します。

他にも、1ヶ月単位で利用、更新ができる会員制の開発オフィスの提供を行っています。さらに、そこで利用する再生可能素材を採り入れた専用什器の開発も視野に入れるなど時代とともに変化し続ける「働き方」に対応した新たな持続可能な価値の提供に挑戦し続けています。

[☞ 本事業の詳細はこちら](#)

イトーキシェアードバリューのビジネスモデルイメージ



＜新日本システック＞ITチャリティ 駅伝に参加

新日本システック株式会社は、社会貢献活動の一環として以前より未就労者を1人でも多く社会に復帰させることを目的に開催されている「第10回 NIPPON ITチャリティ 駅伝」に参加しています。2019年はイトーキ社内でも参加者を募集し、イトーキグループとして社会貢献活動へ参画しています。



NIPPON ITチャリティ 駅伝に参加

関東工場へのインドネシア政府視察

イトーキでは、2019年7月にインドネシア政府関係者（約15名）の日本視察の受入れを行いました。今回のインドネシア政府の日本訪問目的は、先進国のひとつである日本では各企業がどのように温室効果ガス排出量を管理・報告しているかを視察するというものです。そこで、実際にエネルギー管理システムを導入している関東工場をご案内させていただくこととしました。

この視察は国レベルの働きかけによって実現されたものであり、背景としては、2017年COP23において環境省が立ち上げた「コ・イノベーションのための透明性パートナーシップ（Partnership to Strengthen Transparency for co-Innovation: PaSTI）」があります。この取り組みは、パリ協定における「強化された透明性枠組み」の実施とイノベーションの実現を目指したものです。現在、ASEAN諸国を中心に、民間セクターにおけるGHG排出に関する報告を促すための働きかけを行っております。

当日は、イトーキにおける環境への取り組みやエネルギー使用状況の把握、管理体制の説明、社員への啓蒙活動などに関する紹介を行いました。パリ協定に基づいて、各国は定期的に温室効果ガスの排出量を国連に報告しており、インドネシア政府関係者にとっては透明性のある報告内容にするための制度構築が課題となっていることから、特にイトーキの温室効果ガスの排出量の把握に関する部分に関心が寄せられました。

その後、関東工場の見学を行っていただきました。省エネ環境管理ボードを活用して、関東工場で実践している環境に対する取り組みを説明し、エネルギー管理システムの有用性や、実際の工場の運用ルールの効果なども併せて紹介させていただきました。政府団はリアルタイムのエネルギー監視システムに感銘を受けておられました。



工場見学の様子



集合写真

社外へのCSR/SDGs普及活動

SDGsの普及活動の一環として、社外での講演も積極的に行っています。

2019年7月には株式会社山櫻主催の「SDGs推進セミナー」にて、「イトーキの働き方変革と健康経営、そしてSDGsについて」をテーマに、持続可能な社会の実現に向けたイトーキの活動、4つのマテリアリティ(重要課題)やSDGsとの関わりを、事例を交えながら紹介しました。

また2019年10月に開催された東京都中央区環境情報センター主催の「中央区総合環境講座」では、「健康と環境に配慮した企業の取り組み」をテーマに講演を行いました。



中央区総合環境講座

－ 講演場所

- － 北海道グリーン購入ネットワーク
- － 株式会社山櫻
- － 東京都中央区環境情報センター

ITOKI TOKYO XORKやSYNQAを活用したCSR/SDGsセミナーの開催

イトーキのショールームを活用したCSR/SDGsの普及活動も行っています。

東京都中央区主催の「CSR/CSVリレーセミナー」や、グリーン購入ネットワーク（GPN）主催の「SDGs研修会」を当社ショールームにて開催し、その中でイトーキのCSR活動について紹介を行いました。

環境保全・美化への貢献

－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。



2018年 びわ湖の日清掃活動参加

コーポレート・ガバナンス



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

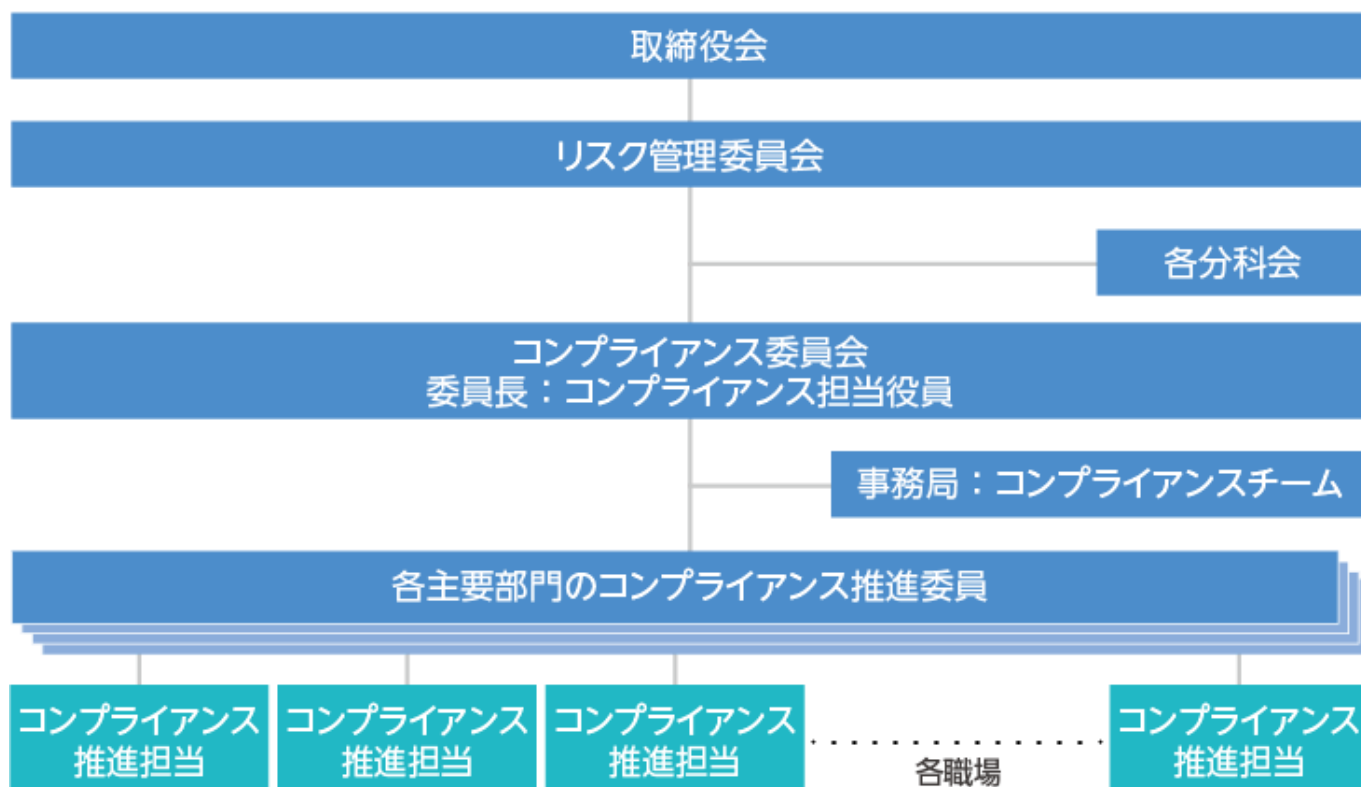
イトーキグループでは、法令遵守はもとより、より公正な事業推進を検討・検証する基盤となるコンプライアンス推進体制を構築するとともに、グループの全役員・社員のコンプライアンス意識の強化・徹底に積極的に取り組んでいます。

－コンプライアンス推進体制

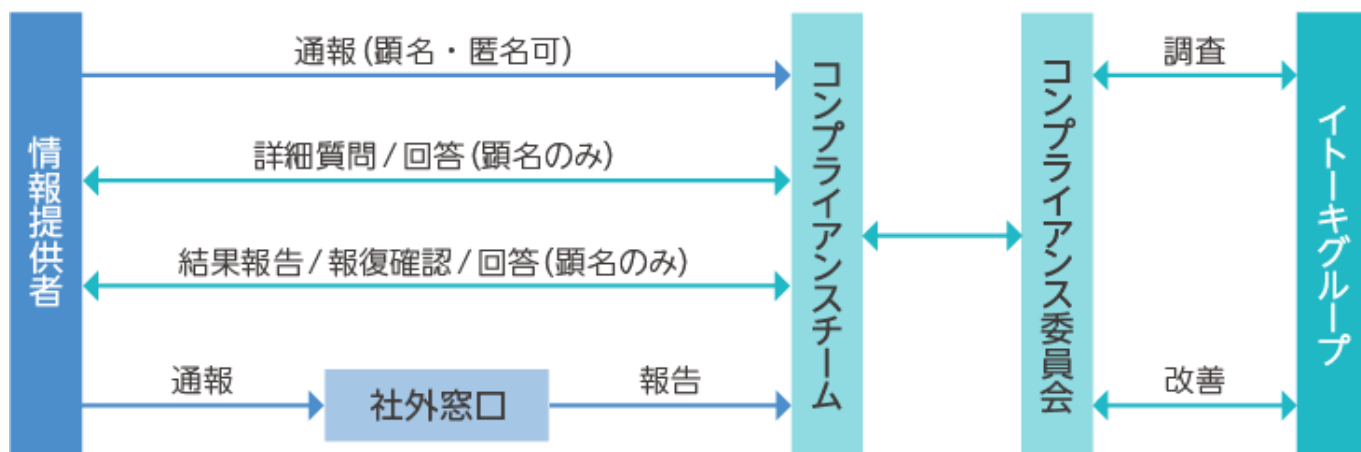
イトーキグループのコンプライアンス推進に関する最高責任機関であるコンプライアンス委員会を、2019年度には3回開催しグループ内コンプライアンス推進施策の企画・立案、管理・検証などを行いました。また、職場などにおけるコンプライアンスの実践や指導・啓蒙などに関しては、主要部門に配置されたコンプライアンス推進委員と推進担当が担い、推進体制を維持しています。

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」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。

なお、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平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。

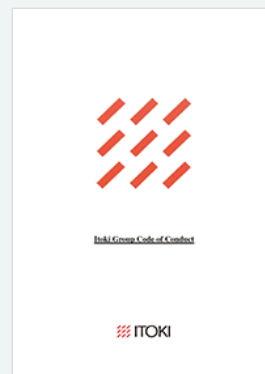


役員コンプライアンス研修

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”や全役員・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年に第4版を発行しました。さらに2014年には外国人社員向けに翻訳版（英語、中国語）を作成して配布しました。

▶ イトーキグループ行動規範



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開催しています。

－ 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、2019年度は地方支社・支店・営業所25拠点で実施しました。

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1名を含む4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。

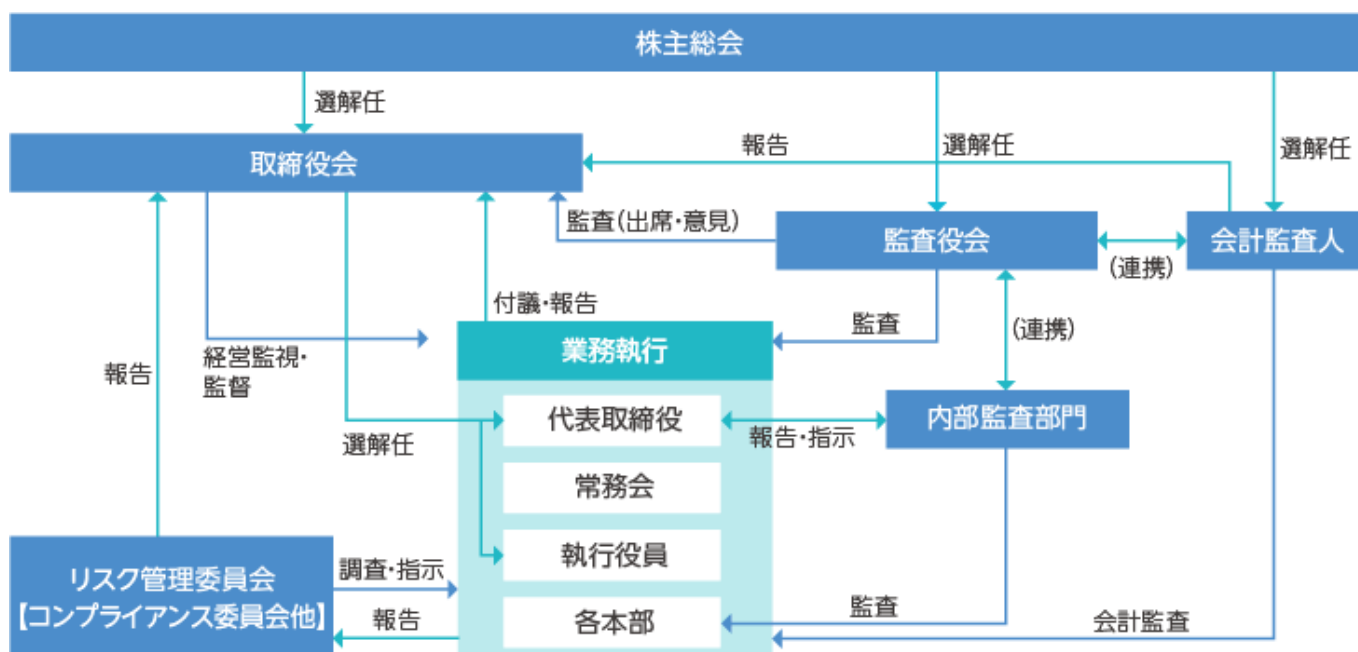
取締役会は、経営の重要な意思決定や業務執行の監督を行っています。さらに2005年より、「執行役員制度」を導入し、業務執行の機能強化および経営効率の向上を図っています。

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。

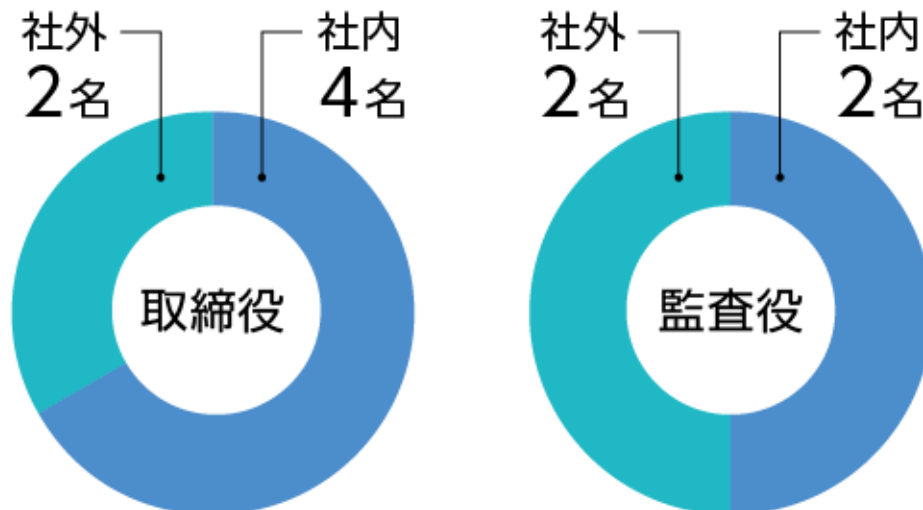
当社は、社外取締役または社外監査役の選任に際しては、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣から独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性を確保できることを個別に判断しています。

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。(2019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22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	賞与等	譲渡 制限付 株式 報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	116	103	-	-	12	4
監査役 (社外監査役を除く)	26	23	-	1	1	2
社外役員	15	13	-	0	1	3

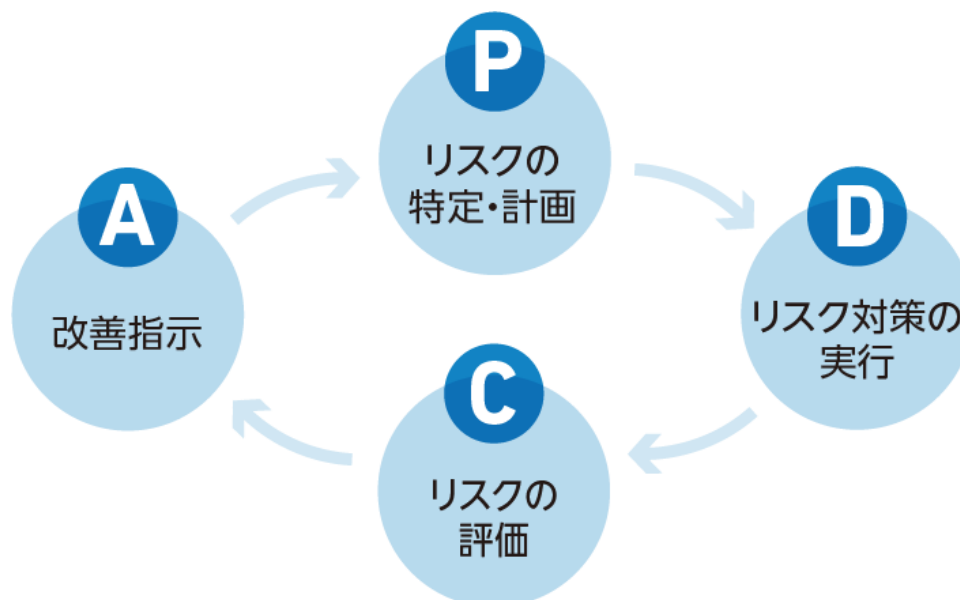
－ リスクマネジメント体制

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。

外部および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、リスク管理委員会主導のもと、主管・関連部門を中心にガイドラインを制定し、また研修やマニュアルの作成・配布などを通じてリスクを未然に回避する取り組みを行うとともに、事故発生時などにおける迅速な対応を可能とする体制を整備しています。

イトーキのリスク管理は、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。

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。

リスク項目	重要度	主管部門
...
...
...

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

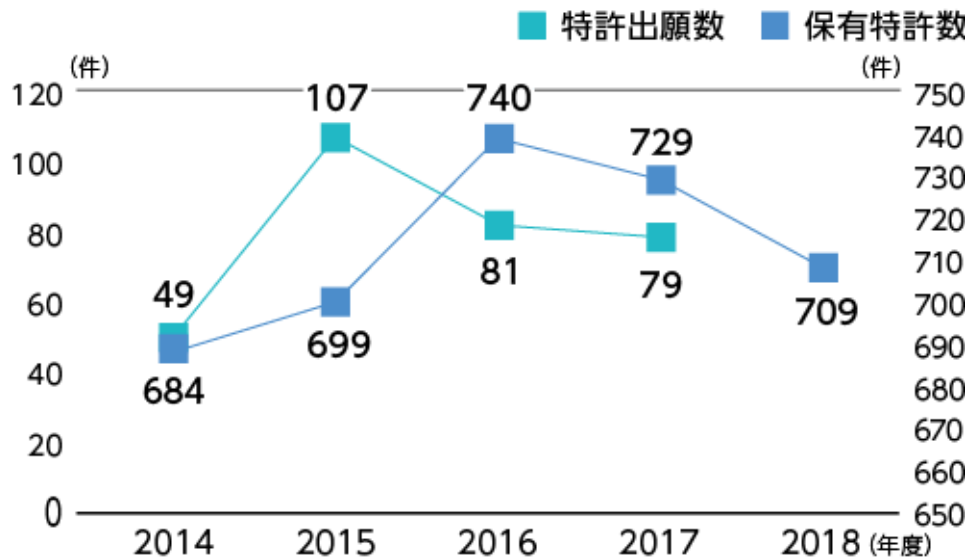
生産に大きな影響を及ぼすような災害や火災、故障といった事象に備え、安全教育、消防訓練、設備の定期点検などを実施しています。さらに、こうした事象が発生した場合に事業に及ぶ影響を最小限に抑えるために、顧客対応、商品供給対応、情報システム対応などに関する事業継続計画（BCP）を策定しています。

－ 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について積極的に権利化に努めています。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。

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。

発明報奨制度

社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、第三者に対してライセンス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ます。この報奨金額は、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、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る内容の「秘密保持契約書」を締結し、さらに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、個人情報保護の周知・徹底を目的とした教育テキストを全社員に配布しています。在籍する外国人社員に向けても、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社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、国内外機関投資家訪問、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。



機関投資家向け決算説明会
(2020年2月26日開催)



第70回定時株主総会
(2020年3月25日開催)

－アクセシビリティへの配慮

イトーキでは、「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70回定時株主総会資料

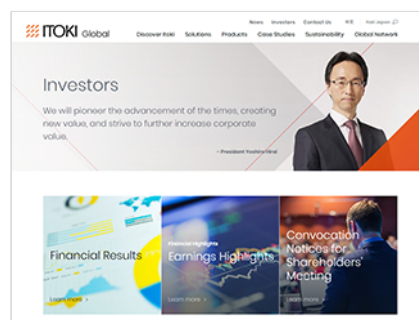
Webサイトによる情報開示

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。

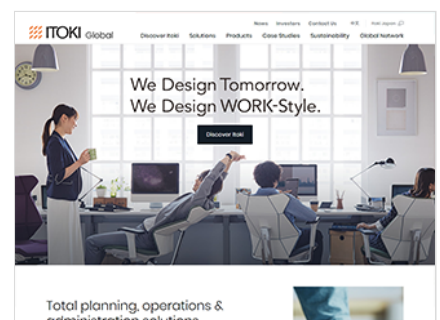
情報開示の方法については、その重要度や内容に応じて、ニュースリリース、公告、説明会の中から最適な方法を選択して行うとともに、Webサイトの「IR情報」に全ての情報を記載し、英語表示も速やかに掲載しています。また、決算短信、有価証券報告書などのほか、決算説明会のプレゼンテーション資料や会社概況などの資料をPDF形式で掲載し、随時閲覧いただけるようにしています。



Webサイト「IR情報」



グローバルサイトIR情報



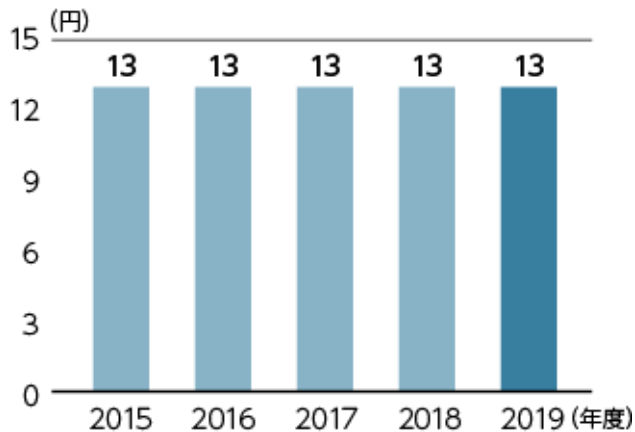
グローバルサイトTOPページ

継続的かつ安定的な利益還元を推進

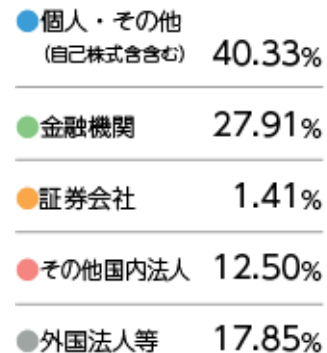
イトーキでは、株主の皆様への利益還元を経営の重点方針のひとつとし、会社の収益状況、内部留保の充実、今後の事業展開などを総合的・長期的に考慮した上で、継続的かつ安定的に配当することを利益配分の基本方針としています。2019年度の配当金は、前年度に続き、1株につき13円としました。

(2019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



2019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。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 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。

第三者意見を受けて

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。

CSR担当 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

2019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 2020（ホワイト500）

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2019

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](#)



ライフスタイル部門 奨励賞（審査委員長賞）
フレームシステム「オクタゴナル」



ハートフルデザイン部門受賞
「イトーキ新本社オフィス」



第7回プラチナ大賞 優秀賞「リーディング賞」

未来のあるべき社会像として描く「プラチナ社会」は、成熟社会における成長の一つのモデルであり、日本が先進国として直面する課題の解決と、新たな可能性の創造によってもたらされる、豊かで快適でプラチナのように威厳をもって光り輝く社会です。

「プラチナ大賞」は、この「プラチナ社会」のモデルを示すことを目的に創設されました。

[詳細はこちら](#)



第7回プラチナ大賞 優秀賞
「リーディング賞」受賞の様子

ESGデータ集

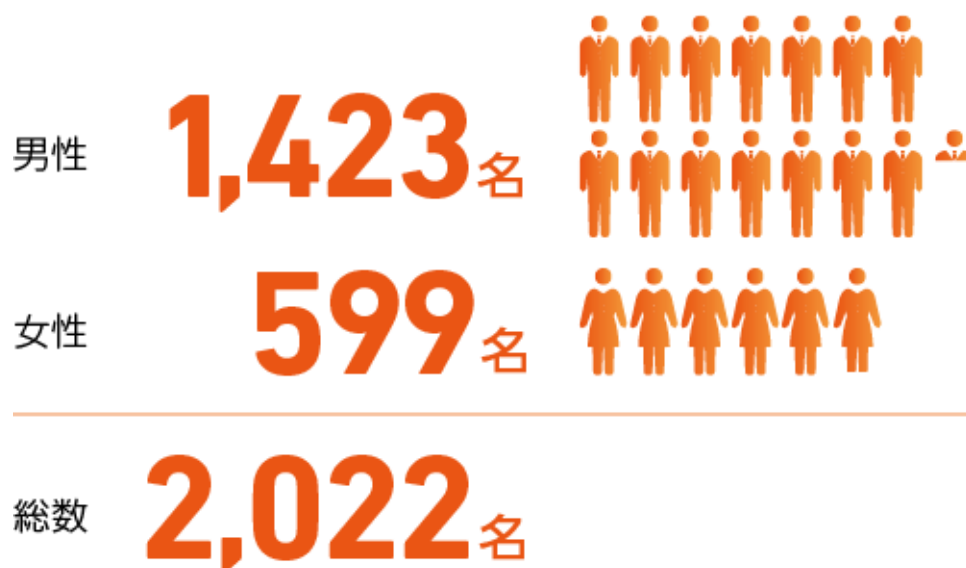
数字で見るイトーキ

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



社員数



対象範囲：イトーキ単体

事業拠点展開国数



社員の多国籍化



対象範囲：イトーキ単体

新卒採用数



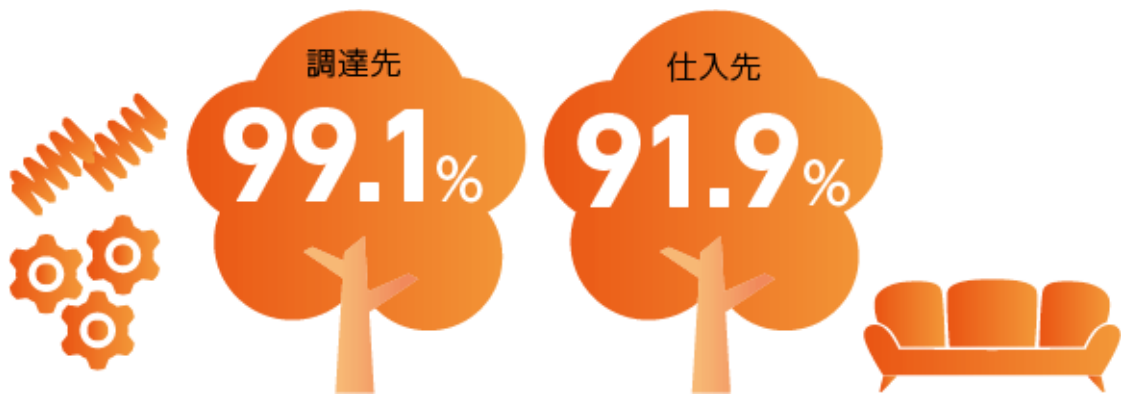
対象範囲：イトーキ単体

産休取得者数／育休取得者数



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

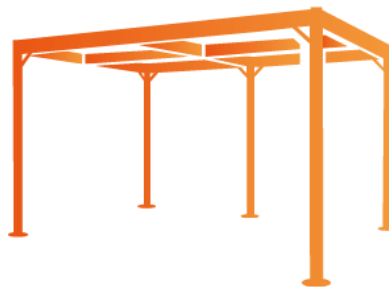


- 2019年度グッドデザイン賞受賞数



> 詳しくはこちら

- 2019年度ウッドデザイン賞受賞数



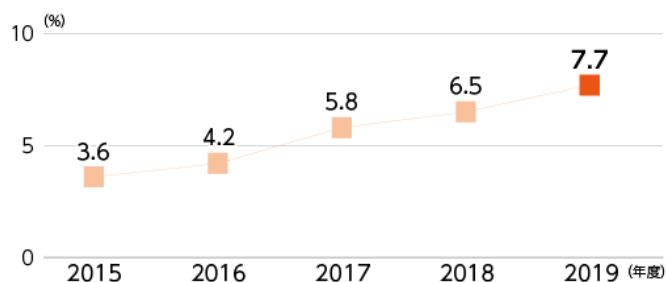
> 詳しくはこちら

- GREENGUARD 認証(GOLDクラス)取得製品数

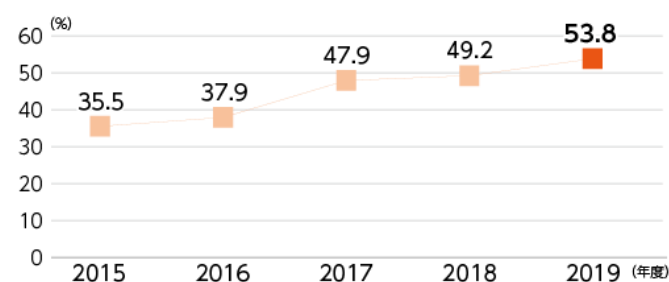


> 詳しくはこちら

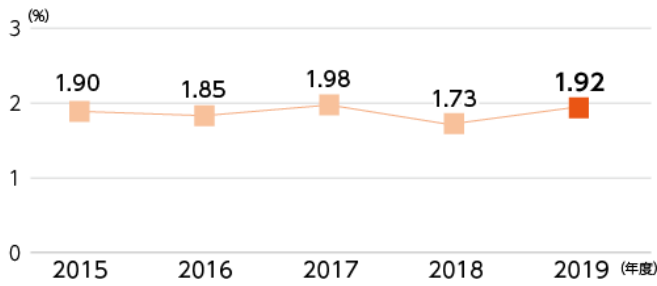
- 女性管理職比率



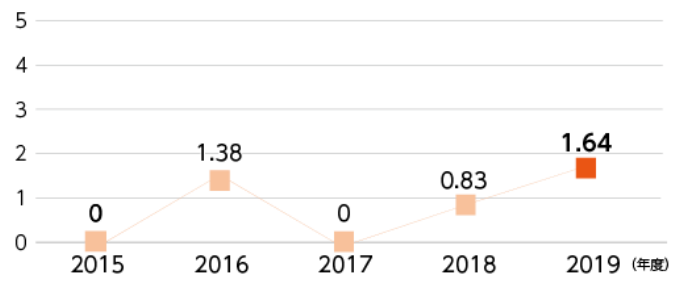
- 有給休暇取得率



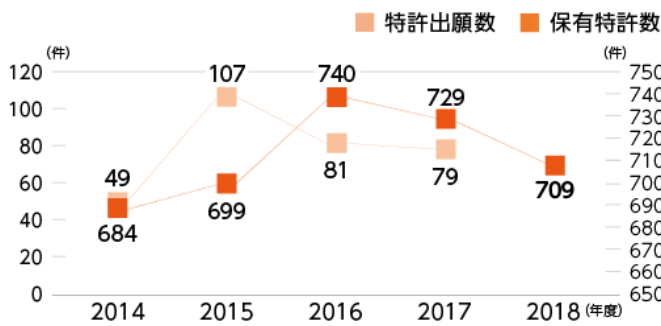
障がい者雇用率



労働災害度数率

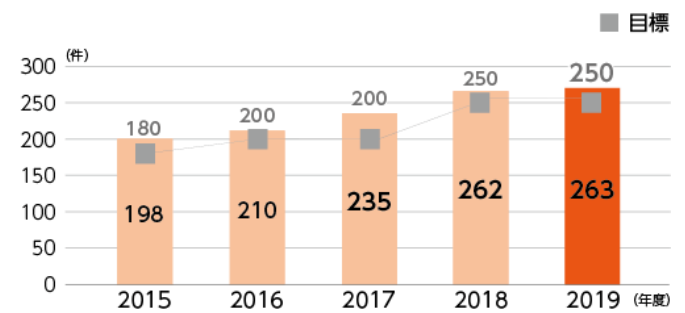


特許出願・保有件数

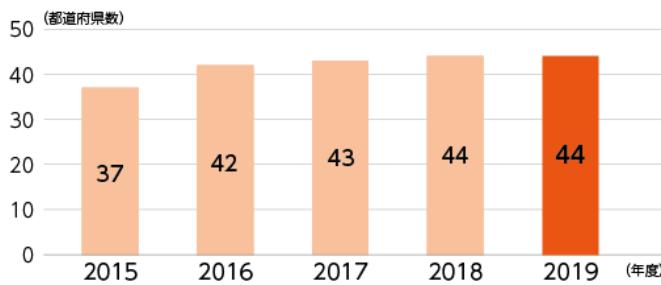


※ 特許出願の公開日の兼ね合いで2017・2018年までの表記となっております。

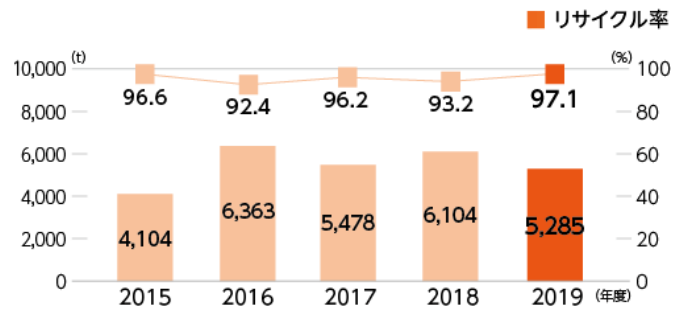
環境配慮型ワークプレイスの提案件数



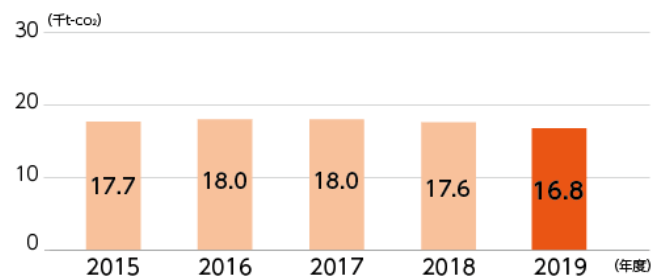
Econifaで扱っている地域産材の都道府県数 (累計)



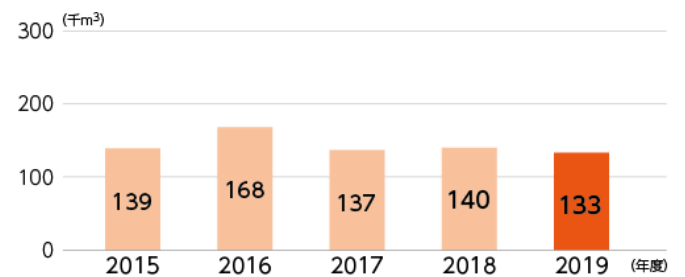
産業廃棄物の排出量とリサイクル率



CO₂排出量



水使用量



<対象組織>

- 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：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

環境

気候変動

CO₂排出量

(t-CO ₂)	2017年	2018年	2019年
事業活動による直接排出 (SCOPE1)	7,728	7,720	7,132
事業活動による間接排出 (SCOPE2)	11,449	11,627	9,287
サプライチェーンにおける排出 (SCOPE3)	242,447	256,177	249,218
総計	261,624	275,024	265,637

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、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)	2017年	2018年	2019年
モーダルシフトによるCO ₂ 削減量	701	851	740

▶ 詳しくはこちら

	2017年	2018年	2019年
Nox	6.1t	7.1t	11.2t
Sox	0.8t	0.0t	0.045t

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

	2017年	2018年	2019年
重油・軽油・灯油・ガソリン	721kl	344kl	547kl
LPG	640t	668t	761t
購入電力	22,659千kWh	23,892千kWh	22,972千kWh
都市ガス、天然ガス	1,939千m ³	1,738千m ³	1,692千m ³
総量	371,201GJ	370,872GJ	358,114GJ

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

	2017年	2018年	2019年
発電能力	926kW	926kW	926kW
供給電力量	893千kWh	893千kWh	877千kWh
自家消費電力量	114千kWh	113千kWh	98千kWh
総発電量	1,006千kWh	1,105千kWh	973千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

	2017年	2018年	2019年
エネルギー管理者 有資格者	3名	3名	2名
エネルギー管理委員講習 修了者	45名	47名	47名

▶ 詳しくはこちら

環境マネジメント

	2017年	2018年	2019年
EMS構築社数	13社	13社	14社

▶ 詳しくはこちら

	2017年	2018年	2019年
ISO 14001 取得数	11社	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

	2017年	2018年	2019年
産業廃棄物総排出量	5,478t	6,104t	5,285t
産業廃棄物リサイクル率	96.2%	93.2%	97.1%
一般廃棄物総排出量	1,359t	1,505t	1,243t
一般廃棄物リサイクル率	88.2%	88.5%	93.5%

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

	2017年	2018年	2019年
総量	1,931t	2,026t	1,784t
リサイクル率	99.7%	99.9%	95.6%

▶ 詳しくはこちら

－ グリーン調達率

	2017年	2018年	2019年
調達先	100%	100%	99.1%
仕入先	91.3%	83.7%	91.9%

▶ 詳しくはこちら

－ 低燃費車・低排出ガス車の利用

	2017年	2018年	2019年
低公害車利用率	100%	100%	100%
ハイブリッド車台数	85台	96台	95台

▶ 詳しくはこちら

水

水使用量

	2017年	2018年	2019年
水資源投入量	137千m ³	140千m ³	133千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

水域への排出量

	2017年	2018年	2019年
公共用水への排出量	78.2千m ³	21千m ³	70千m ³
下水道への排出量	110.1千m ³	63千m ³	25千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

	2017年	2018年	2019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

	2017年	2018年	2019年
環境配慮型ワークプレイスの提案件数	235	262	263
Econifaで扱っている地域産材の都道府県数	44	44	44

▶ 詳しくはこちら

社会

人事データ

	2017年		2018年		2019年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
正社員	481名	1,229名	523名	1,226名	545名	1,215名
正社員以外	47名	207名	56名	202名	54名	208名
管理職	17名	275名	19名	265名	21名	252名
正社員平均年齢	36歳5ヶ月	42歳6ヶ月	36歳8ヶ月	42歳11ヶ月	36歳8ヶ月	42歳8ヶ月
正社員平均勤続年数	12年0ヶ月	17年9ヶ月	11年7ヶ月	17年7ヶ月	11年3ヶ月	16年11ヶ月
正社員以外平均年齢	43歳0ヶ月	47歳0ヶ月	42歳9ヶ月	49歳0ヶ月	44歳3ヶ月	50歳5ヶ月
正社員以外平均勤続年数	5年3ヶ月	14年1ヶ月	3年11ヶ月	16年4ヶ月	3年9ヶ月	18年0ヶ月
再雇用人数	2名	54名	3名	57名	1名	44名
障がい者人数	3名（重度2名含む）	26名（重度10名含む）	3名（重度2名含む）	25名（重度7名含む）	8名（重度2名含む）	25名（重度5名含む）
障がい者雇用率	1.98%		1.73%		1.92%	
有給休暇取得率	65.00%	42.50%	67.20%	43.20%	69.20%	48.40%
産休取得者数	10名	0名	21名	0名	21名	0名
育休取得者数	13名	2名	21名	2名	21名	1名
介護休業取得者数	0名	1名	0名	1名	0名	0名
短時間勤務者数	61名	1名	58名	0名	63名	1名
シフト勤務者数	7名	4名	6名	7名	7名	6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

	2017年		2018年		2019年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
新卒採用	40名	40名	42名	40名	23名	27名
キャリア採用	9名	13名	7名	13名	15名	20名

離職率

	2017年(2014年入社者)	2018年(2015年入社者)	2019年(2016年入社者)
離職率	8.7%	8.5%	10.1%

休業災害件数等

	2017年	2018年	2019年
休業災害	0件	1件	2件
不休業 災害	6件	9件	8件
度数率	0	0.83	1.64
強度率	0	0.003	0.06

※ 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	6回
地区労使協議会	18回
組合加入従業員比率	70.5%

ガバナンス

－ 取締役数

		2017年	2018年	2019年
社内	男性	4人	3人	4人
	女性	0人	0人	0人
	合計	4人	3人	4人
社外	男性	2人	1人	2人
	女性	0人	0人	0人
	合計	2人	1人	2人
総計		6人	4人	6人

－ 監査役数

		2017年	2018年	2019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

	2017年	2018年	2019年
取締役会開催回数	14回	13回	15回
監査役会開催回数	13回	13回	14回

－ その他委員会開催回数

	2017年	2018年	2019年
コンプライアンス委員会	3回	2回	3回

－ 執行役員数

	2017年	2018年	2019年
執行役員数	19人	21人	19人

株主・投資家の皆様との直接対話

	2017年	2018年	2019年
株主総会	1回	1回	1回
決算説明会	2回	2回	2回
ワンオンワンミーティング	60回	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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業領域 📄 2019年12月期 有価証券報告書
102-3	a. 組織の本社の所在地	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ グループ会社 📄 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社概要
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 市場領域

GRI ID	項目	掲載箇所
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社概要 ▶ ネットワーク 📄 2019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）	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人事関連データ（イトーキ単体） ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ イトーキのCSR ▶ 環境マネジメント
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 外部団体への参加 ▶ TCFD提言への賛同を表明

GRI ID	項目	掲載箇所
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  2019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 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス体制
102-19	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス体制 ▶ 環境推進体制
102-20	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境推進体制
102-21	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス体制
102-22	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 🔗 コーポレート・ガバナンス報告書
102-23	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 🔗 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	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 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	 コーポレート・ガバナンス報告書
102-30	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	 コーポレート・ガバナンス報告書
102-31	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	 コーポレート・ガバナンス報告書
102-32	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	-
102-33	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	 コーポレート・ガバナンス体制
102-34	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 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	 リスクマネジメント体制
102-35	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 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） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック 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） 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	 役員報酬  コーポレート・ガバナンス報告書






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	 コーポレート・ガバナンス報告書  2019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	 マテリアリティ1 働き方改革  マテリアリティ2 社員の心と身体の健康  お取引先とともに  地域社会とともに

GRI ID	項目	掲載箇所
102-44	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 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） 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	▶ お客様との対話 ▶ 第三者意見

報告実務

GRI ID	項目	掲載箇所
102-45	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 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	 2019年12月期 有価証券報告書
102-46	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 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	 サステナビリティレポート「編集方針」
102-47	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	▶ マテリアリティ
102-48	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	-
102-49	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	-
102-50	a. 提供情報の報告期間	 サステナビリティレポート「編集方針」
102-51	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	 サステナビリティレポート「編集方針」
102-52	a. 報告サイクル	 サステナビリティレポート「編集方針」

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	 サステナビリティレポート「編集方針」
102-54	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 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。」 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。」	> GRIスタンダード対照表
102-55	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） b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める 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） 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 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）	> GRIスタンダード対照表
102-56	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 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 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 ii. 組織と保証提供者の関係 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	-

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> <p>▶ 重要課題（マテリアリティ）のKPI</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>	-

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> <ul style="list-style-type: none"> i. 創出した直接的経済価値：収益 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 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>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>📄 2019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> <ul style="list-style-type: none"> 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 ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述 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 iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 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 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 目的・考え方 ➤ 環境目標と2019年度の実績 ➤ 環境会計

GRI ID	項目	掲載箇所
201-3	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 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 d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合 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>📄 2019年12月期 有価証券報告書</p>
201-4	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ 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 b. 201-4-a の情報の国別内訳 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 	-

－ 地域経済での存在感

GRI ID	項目	掲載箇所
202-1	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 d. 「重要事業拠点」の定義 	-
202-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 b. 「上級管理職」の定義 c. 組織の「地域・地元」の地理的定義 d. 「重要事業拠点」の定義 	-

－ 間接的な経済的インパクト

GRI ID	項目	掲載箇所
203-1	<ul style="list-style-type: none"> a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 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） 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域社会とともに
203-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 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」 	-

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	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 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	-

環境

原材料

GRI ID	項目	掲載箇所
301-1	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 i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	> インプットとアウトプット（2019年度）
301-2	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	> 【廃棄】家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス
301-3	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	> 【生産】ゼロエミッションに注力 > 【廃棄】家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス

エネルギー

GRI ID	項目	掲載箇所
302-1	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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） <ul style="list-style-type: none"> i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 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） <ul style="list-style-type: none"> i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 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） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ より環境負荷の低いエネルギーの利用 ▶ インプットとアウトプット（2019年度） ▶ ESGデータ集
302-2	<ul style="list-style-type: none"> 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） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源 	-
302-3	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織のエネルギー原単位 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） 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 	-

GRI ID	項目	掲載箇所
302-4	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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） 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 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	-
302-5	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	-

水および排水

GRI ID	項目	掲載箇所
303-1	<ul style="list-style-type: none"> a. 取水、消費、排水の方法と場所および事業上、組織の活動、製品、サービスに直接関係するまたは寄与する水関連の影響を含め、組織がどのように水と関わっているかの説明（流出による影響など） b. 評価範囲、期間、方法を含め、水関連の影響を特定するためのアプローチの説明 c. 水を共有資源として管理するための組織とステークホルダーとの協働および重要な水関連の影響に対するサプライヤーや取引先との関与を含め、どのように水関連の影響に対応しているのかの説明 d. 組織のマネジメントアプローチの一部である水関連の目標を設定するプロセス、目標と公共政策および水ストレスを抱える各地域との関係についての説明 	<p>▶ 【生産】水資源に関する取り組み</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
303-2	<ul style="list-style-type: none"> a. 以下の事項を含め、排水の質に関する最低基準およびその決定方法の説明 <ul style="list-style-type: none"> i. 排水に関する要件がない地域で操業する設備に対する基準の決定方法 ii. 社内で制定した基準またはガイドライン iii. 考慮している業界特有の基準 iv. 水域のプロファイルを考慮しているかどうか 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 【生産】水資源に関する取り組み
303-3	<ul style="list-style-type: none"> a. 全ての地域からの総取水量（100万リットル単位）。該当する場合、以下の水源別に記載 <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産水 v. 第三者からの水 b. 水ストレスを抱えている全ての地域からの総取水量（100万リットル単位）。該当する場合、以下の項目別に記載 <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 油汚濁水/加工等の工程で使用する水（Produced water） v. 第三者からの水。iからivの取水源別に記載 c. 303-3-aと303-3-bで開示した各水源からの総取水量を以下の分類別に記載（100万リットル単位） <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水(完全溶解固体物質が1,000 mg/L以下) ii. その他の水（完全溶解固体物質が1,000 mg/Lを超える） d. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ インプットとアウトプット（2019年度）

GRI ID	項目	掲載箇所
303-4	<ul style="list-style-type: none"> a. 全ての地域への総排水量（100万リットル単位）。該当する場合、以下の排水先別に記載 <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 第三者への水。該当する場合、他の組織による水利用のための排水量 b. 全ての地域への総排水量を以下の分類別に記載（100万リットル単位） <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水 ii. その他の水 c. 水ストレスを抱える全ての地域への総排水量を以下の分類別に記載（100万リットル単位） <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水 ii. その他の水 d. 以下を含め、排水を処理する必要がある優先環境負荷物質 <ul style="list-style-type: none"> i. 優先環境負荷物質を定義した方法および使用した国際基準、公的なリスト、基準 ii. 優先環境負荷物質に対する排水制限を設定するためのアプローチ iii. 排水制限への不順守の回数 e. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報" 	<p>▶ インプットとアウトプット（2019年度）</p>
303-5	<ul style="list-style-type: none"> a. 全ての地域からの総水消費量（100万リットル単位） b. 水ストレスを抱える全ての地域からの総水消費量（100万リットル単位） c. 貯水に対する重要な水関連の影響を特定している場合、貯水量の変化（100万リットル単位） d. 情報が計算、見積もり、作成されているのか、または直接測定したものを利用しているのか、また、業界特有の係数の使用などのアプローチも含め、基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報 	<p>▶ インプットとアウトプット（2019年度）</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> <ul style="list-style-type: none"> i. 所在地 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 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 iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘） v. 事業敷地の面積（km²で表記。適切な場合は他の単位も可） 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 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 	-
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> <ul style="list-style-type: none"> i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 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） iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の転換 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>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> <ul style="list-style-type: none"> i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性 	<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	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における） d. 使用した基準、方法、前提条件 	-
304-4	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> i. 絶滅危惧IA 類（CR） ii. 絶滅危惧IB 類（EN） iii. 絶滅危惧II 類（VU） iv. 準絶滅危惧（NT） v. 軽度懸念 	-

－ 大気への排出

GRI ID	項目	掲載箇所
305-1	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による） 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、もしくは経営管理） 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 ▶ ESGデータ集

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 ▶ ESGデータ集
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 ▶ ESGデータ集
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2019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. その他、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 (2019年度) ▶ 適正な管理と使用量の削減

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 (2019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（2019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>	-

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	▶ 2019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CSR調達の推進

GRI ID	項目	掲載箇所
308-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サプライチェーンにおけるCSR調達の推進

社会

雇用

GRI ID	項目	掲載箇所
401-1	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用実績（イトーキ単体）
401-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 休暇および特別勤務制度データ（イトーキ単体、2019年度）

－ 労使関係

GRI ID	項目	掲載箇所
402-1	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> a. 以下を含め、労働安全衛生管理体制が実施されているかの声明 <ul style="list-style-type: none"> i. 法的要件としてその体制が実施されている場合、要件の一覧 ii. リスク管理または管理体制に関する公認の基準／ガイドラインに基づいて、その体制が実施されている場合、基準／ガイドラインの一覧 b. 労働安全衛生管理体制が対象とする従業員、活動、職場の範囲の説明。対象とならない従業員、活動、職場がある場合、その理由の説明 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 安全・安心な環境づくり

GRI ID	項目	掲載箇所
403-2	<p>a. 以下を含む、業務に関する危険の特定、常態または非常態的なリスクの評価、危険の排除とリスクの最小化を目的とした管理体制の適用で用いたプロセスの説明</p> <p>i. 担当者の能力も含め、これらのプロセスの質を組織がどのように確保するか</p> <p>ii. 労働安全衛生管理体制の評価および継続的な改善のために、これらのプロセスの結果がどのように使われるか</p> <p>b. 業務に関する危険および危険な状況を従業員が報告するプロセスの説明。制裁措置に対して従業員を保護する方法の説明</p> <p>c. 怪我や健康問題を被ると認識した職場から従業員が逃れるための方針やプロセスの説明。制裁措置に対して従業員を保護する方法の説明</p> <p>d. 危険の特定および事故関連リスクの評価を含めた業務関連事故の調査、管理体制を用いた是正措置の決定、労働安全衛生管理体制に必要とされる改善措置の決定に使われるプロセスの説明</p>	<p>▶ 安全・安心な環境づくり</p>
403-3	<p>a. 危険の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働安全衛生対策機能の説明。これらのサービスの質を確保し、従業員がそのサービスを利用することを促進する方法の説明</p>	-
403-4	<p>a. 労働安全衛生管理体制の開発、実践、評価への従業員の参加および相談、労働安全衛生に関する情報の従業員による利用とそれに関するコミュニケーションの提供のためのプロセスの説明</p> <p>b. 従業員の安全衛生に対する正式な共同管理の委員会がどこに設置されているか。委員会の責任、会議の頻度、意思決定の権限の説明。該当する場合、全ての従業員がそれらの委員会に所属していない理由</p>	<p>▶ 安全・安心な環境づくり</p>
403-5	<p>a. 一般的な研修や業務に関する特定の危険、危険行為、危険な状況についての研修を含む、従業員に提供されている労働安全衛生に関する研修の説明</p>	<p>▶ 安全・安心な環境づくり</p>
403-6	<p>a. 業務外における医療および健康管理サービスの従業員による利用の促進方法の説明とその範囲</p> <p>b. 特定のリスクを含む主要な業務外の健康リスクに対処するために提供されている自主的な健康促進サービスおよびプログラムの説明。これらのサービスやプログラムの従業員による利用の促進方法の説明</p>	-

GRI ID	項目	掲載箇所
403-7	a. 事業活動、製品、サービスに直接関わる労働安全衛生への重大な負の影響および関連の危険やリスクを防止または緩和するためのアプローチの説明	▶ 安全・安心な環境づくり
403-8	a. 法的要件や公認の基準／ガイドラインに基づいて組織が労働安全衛生管理体制を実施している場合、以下の事項を記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 対象となる全従業員および従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者の数と比率 ii. 内部監査体制の対象となる全従業員および、従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者の数と比率 iii. 外部団体によって監査または認証されている体制の対象となる全従業員および、従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者の数と比率 b. 該当する場合、対象外の労働者の種類も含め、一定の労働者が開示から除外されている理由 c. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報	-

GRI ID	項目	掲載箇所
403-9	<ul style="list-style-type: none"> a. 全従業員の以下の情報 <ul style="list-style-type: none"> i. 労災による死亡者数の数と比率 ii. 大被害労災の数と比率（死亡者を除く） iii. 記録可能な労災の数と比率 iv. 労災の主な種類 v. 労働時間 b. 従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者の以下の情報 <ul style="list-style-type: none"> i. 労災による死亡者数の数と比率 ii. 大被害労災の数と比率（死亡者を除く） iii. 記録可能な労災の数と比率 iv. 労災の主な種類 v. 労働時間 c. 以下を含む、大被害労災のリスクを引き起こす業務に関する危険 <ul style="list-style-type: none"> i. これらの危険を決定する方法 ii. 報告期間中、大被害労災を引き起こす危険 iii. 管理体制を用いたこれらの危険の排除およびリスクの最小化のための活動 d. 管理体制を用いたその他の業務に関わる危険の排除およびリスクの最小化のための活動 e. 200,000または1,000,000労働時間に基づいて、比率が計算されているかどうか f. 該当する場合、対象外の労働者の種類も含め、一定の労働者が開示から除外されている理由 g. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報 	-

GRI ID	項目	掲載箇所
403-10	<ul style="list-style-type: none"> a. 全従業員 <ul style="list-style-type: none"> i. 業務に関する健康問題による死亡者数の数 ii. 記録可能な業務に関する健康問題事例の数 iii. 業務に関する健康問題の主な種類 b. 従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者 <ul style="list-style-type: none"> i. 業務に関する健康問題による死亡者数の数 ii. 記録可能な業務に関する健康問題事例の数 iii. 業務に関する健康問題の主な種類 c. 以下を含む、健康問題のリスクを引き起こす業務に関する危険 <ul style="list-style-type: none"> i. これらの危険を決定する方法 ii. 報告期間中、健康問題事例を引き起こす危険 iii. 管理体制を用いたこれらの危険の排除およびリスクの最小化のための活動 d. 該当する場合、対象外の労働者の種類も含め、一定の労働者が開示から除外されている理由 e. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報 	-

－ 研修と教育

GRI ID	項目	掲載箇所
404-1	<ul style="list-style-type: none"> 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） <ul style="list-style-type: none"> i. 性別 ii. 従業員区分 	-
404-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社員が成長し、能力を發揮できる環境づくり
404-3	<ul style="list-style-type: none"> 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	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 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 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） 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 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 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）	> 人事関連データ（イトーキ単体）
405-2	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） b. 「重要事業拠点」の定義	-

非差別

GRI ID	項目	掲載箇所
406-1	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む 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	-

－ 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>	<p>▶ 人権への取り組み</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>	<p>▶ 人権への取り組み</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） <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 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） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 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 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 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 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 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域社会とともに
413-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> i. 事業所の所在地 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） 	-

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ お客様視点による品質マネジメント
416-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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> <ul style="list-style-type: none"> i. 製品またはサービスの構成要素の調達 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） iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他（詳しく説明のこと） <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> <ul style="list-style-type: none"> 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 <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> <ul style="list-style-type: none"> 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 <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	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 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 	-

社会経済面のコンプライアンス

GRI ID	項目	掲載箇所
419-1	<ul style="list-style-type: none"> 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 <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 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 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 	-



イトーキでは、「サステナビリティレポート2020」（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



800g-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り組みです。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
CO ₂ 排出量	519g-CO ₂ /冊
オフセット総量	2t
排出権の種類	VCUs (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)
プロジェクト名	Katingan Peatland Restoration and Conservation Project

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	VCUs (REDD+)