

CREATE

# SUSTAINABILITY

47 ESG方針

48 E：環境

48 環境への取り組み

49 地球温暖化防止

51 TCFDへの対応

53 ものづくり・空間づくり

54 資源の有効活用

55 生物多様性の保全

56 化学物質の管理・削減

57 法令対応

58 ESG推進プロジェクト始動

59 S：社会

59 商品サービスによる新たな価値創造

60 未来につなげる研究・知財

61 品質向上の追求

62 価値共創のパートナーとともに

63 地域・教育への貢献

64 人財戦略

65 主体的なキャリア形成の支援

66 多様な人財の採用

67 インターナルコミュニケーション

68 ダイバーシティの推進

69 ワークライフバランス

70 人権の尊重・労働安全衛生

71 健康経営の推進

72 社外からの評価

73 非財務ハイライト

75 G：ガバナンス

76 社外取締役対談

78 コーポレート・ガバナンス

83 役員一覧

85 リスクマネジメント

87 コンプライアンス

※ESGデータの詳細は別途ESGデータブック2023をご参照ください。

<https://www.itoki.jp/sustainability/environment/communication/pdf/esgdata2023.pdf>

# ESG方針

イトーキグループは「人も生き生き、地球も生き生き」する社会の実現を目的として、ESG方針を策定しています。

イトーキグループは人々の「働く環境」をつくる企業として、環境問題にも対応しながら、持続可能な社会の実現に向けて課題解決に努めてまいります。

## Environment | 環境

イトーキグループは、「地球も生き生き」する社会の実現のために、製品の製造やサービス提供をはじめとした事業活動において、環境保全活動を継続実践してまいります。

## Social | 社会

イトーキグループは、「人も生き生き」する社会の実現のために、サプライチェーンを含めて、人権の尊重とハラスメントの撲滅を含めた労働環境の整備に努めます。また、多様な人財が最大限のパフォーマンスを発揮できるように努めます。

## Governance | ガバナンス

イトーキグループは、持続的な事業成長のために透明性・信頼性のある経営に努め、関連法規やコンプライアンスの遵守、情報セキュリティの徹底を行います。また、多様な外部視点を踏まえて、健全な事業を継続するためにステークホルダーとの対話を重視します。

# ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー	目的	主な対話の機会
お客さま	お客さま視点でのものづくりに徹し、お客さまとの対話を重ねながら商品・サービスの提供に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々の営業活動</li> <li>展示会</li> <li>お客様相談センター</li> </ul>
販売代理店	お客さまに価値を届ける重要なパートナーとして協力体制を構築する	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々の営業活動</li> <li>全国代理店社長会議</li> <li>代理店様専用ウェブサイト</li> </ul>
調達先	相互連携で社会的責任に配慮した調達活動を実施する	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々の調達活動</li> <li>取引先説明会</li> <li>サステナブル調達</li> </ul>
株主・投資家	公正で健全な企業経営により株主・投資家のみなさまの信頼の獲得と企業価値の向上を目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会</li> <li>統合報告書</li> <li>投資家向け説明会</li> </ul>
社員・家族	社員一人ひとりがやりがいを持ってイキイキと働き、能力を最大限に発揮できる制度の整備と職場環境を構築する	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価・面談</li> <li>労使協議会</li> <li>ご家族見学会</li> </ul>
教育機関・学生	公平な採用活動の実施。企業訪問の受け入れなどを通じた次世代育成、共同研究による新たな価値を創造する	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用活動</li> <li>共同研究</li> <li>出前授業</li> </ul>
地域社会	環境や社会に配慮した事業活動を行い、「企業市民」としてより良い地域づくりに貢献する	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域活動への参加</li> </ul>

## 社員とのコミュニケーション

イントラネット内に特設サイトを設け、社会課題の解決に向けた社員の身近な取り組みから部門としての施策まで幅広く紹介し、サステナビリティに関するコミュニケーションの活性化を図っています。



# 環境への取り組み



## 基本的な考え方

イトーキグループは、「人も活き活き、地球も生き生き」する持続可能な社会の実現のために、「中期環境計画」を策定し、「脱炭素」・「生物多様性」・「循環型経済」という多角的なアプローチによりサプライチェーン全体で活動しています。気候変動、水不足、資源枯渇、生物多様性の損失といった環境課題に対し、事業活動領域を通じて、環境負荷を低減し、地球の未来を守るための持続可能な発展に引き続き貢献してまいります。

## 環境方針

イトーキグループでは、あらゆる環境活動指針となる「イトーキグループ環境方針」と具体的な「行動指針」を定め、グループ全体、さらにサプライヤーとも共有し、環境保全活動に取り組んでいます。

→ 環境方針はWebサイト参照

## 外部イニシアチブ

イトーキグループは、気候変動に関するイニシアチブに積極的に参加しています。気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同表明やカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)への回答、気候変動イニシアティブ(JCI)への賛同などを行い、情報開示の充足に努めるとともに、より一層の気候変動対策を推進してまいります。



## 中期環境計画

2050年までの長期環境計画に基づき3か年の中期環境計画を策定し、グループ一丸となって環境活動に取り組んでいます。また、中期環境計画をもとに業務プロセスから活動上のリスクと機会を抽出、マテリアリティ分析によ

り単年度環境目標を設定し、より焦点を絞った活動を展開しています。これにより、改善活動を通じて企業として持続可能な循環型社会の実現に向け、引き続き貢献してまいります。

## 2022年度環境目標及び実績

★★★ 100%以上   ★★ 80%以上99%以下   ★ 80%以下

全社環境目的	目標	2022年目標	実績	達成状況	
地球温暖化の防止	サプライチェーン 排出量(Scope1+2+3)	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	2013年比9%削減	2013年比25%増加	★
	Scope1+2	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	2013年比21%削減	2013年比34%削減	★★★
	Scope1	事業活動による直接排出 CO <sub>2</sub> 排出量(燃料)の削減	2013年比17%削減	2013年比29%削減	★★★
	Scope2	事業活動による間接排出 CO <sub>2</sub> 排出量(電気)の削減	2025年までにイトーキ単体工場の 再生可能エネルギー化100%	再生可能エネルギー化5%	—
	Scope3-4	CO <sub>2</sub> 排出量(輸送、配送)の削減	2013年比3%削減	2013年比15%削減	★★★
生物多様性の保全	環境配慮型製品の開発、設計、販促	製品アセスメントの実施による 環境配慮型製品の向上	製品アセスメントの実施	★★★	
		環境配慮型製品の販売促進	グリーンガード商品の販売	★★★	
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13%削減(原単位)	★★★
	産業廃棄物のリサイクル促進		産廃リサイクル率99.5%以上	産廃リサイクル率99.6%	★★
	一般廃棄物の削減		前年比1%削減(原単位)	前年比15%削減(原単位)	★★★
	一般廃棄物リサイクル率		一廃リサイクル率80.0%以上	一廃リサイクル率85.3%	★★★
	水使用量の削減		前年比1%削減(原単位)	前年比15%削減(原単位)	★★★
有害化学物質の 管理・削減	PRTR法届出対象物質使用量の削減		2015年比7%削減(原単位)	2015年比44%削減(原単位)	★★★
汚染防止	排水基準(自主規制値含む)の順守		排水基準(自主規制値含む)の順守	順守率100%	★★★

※2022年度よりCO<sub>2</sub>排出量の集計方法を変更しています。詳細はP.49をご覧ください。

※2022年度より海外グループ会社1社のデータを含み、単体、国内グループ会社13社、海外グループ会社2社のデータとしています。

※2021年度以前は単体、国内グループ会社13社、海外グループ会社1社のデータとしています。

※2022年度よりScope1の都市ガスについてノルマル換算の上CO<sub>2</sub>排出量を算定する方法に変更しています。

※2022年度よりScope2の電気についてマーケット基準での算定をしています。

※2022年度よりScope3-1の算定方法をより精緻な方法に変更し、また、集計範囲をカタログ品から特注品にも広げています。

※2022年度よりScope3-2の算定方法について対象部門の業態について見直しを実施しています。

※2022年度よりScope3-4(輸配送)について算定方法を見直し改良トンキロ法による算定を行っています。

※2022年度よりScope3-6、Scope3-7について一部の企業で支給金額ベースでの算定に見直しをしています。

## 地球温暖化防止



## 基本的な考え方

地球温暖化は、大量生産、大量消費、大量廃棄型の社会経済活動や生活様式の見直しを迫るものであり、地球環境を維持していくために企業が取り組むべき喫緊の課題であると認識しています。イトーキグループでは、この考えに基づき2050年までのカーボンニュートラル宣言を行いました。目標の実現のため、調達から生産、販売、輸送、廃棄までのすべてのプロセスにおいてCO<sub>2</sub>排出削減活動を実施しています。

CO<sub>2</sub>排出量削減長期目標 2030/2050

イトーキグループでは、2050年カーボンニュートラル社会実現のため、Scope全体での削減を推進しています。

GHGプロトコルによるScope集計を実施し、2050年にカーボンニュートラル、2030年に2013年度比Scope1および2で50%削減、Scope3を含めた全体で30%削減を目標として定めています。

この目標を達成するため、3カ年の中期環境計画、および単年度目標を策定し、再生原料の採用やリサイクルの促進、環境に配慮した製品開発など製品分野での脱炭素への貢献と、省エネの推進・再エネの導入や環境負荷

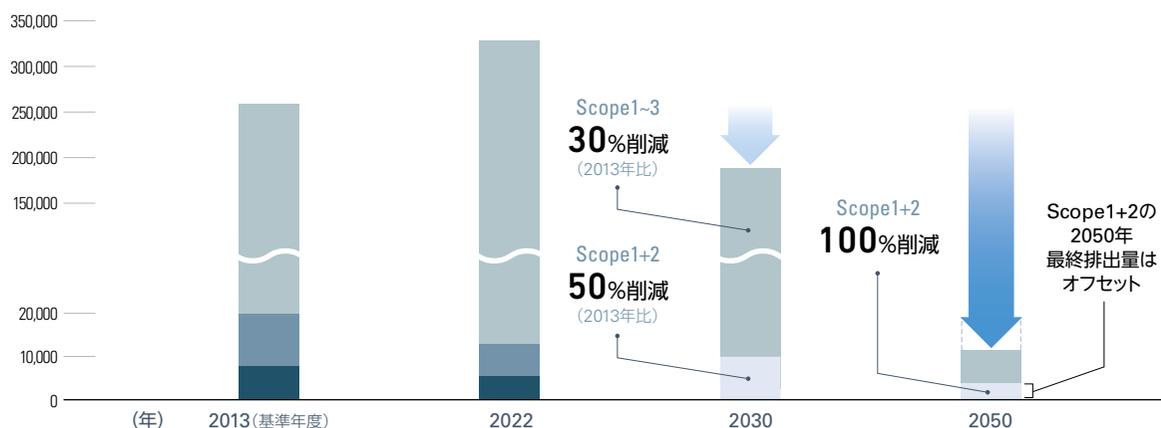
## 2022年度のKPIと実績

CO<sub>2</sub>排出量 (Scope1~3)の削減

2022年度 目標	2013年度比 9%削減	2022年度 実績	2013年度比 25%増加
--------------	-----------------	--------------	------------------

を低減する物流など生産・販売分野における脱炭素の取り組みを実行しています。

お客さまやサプライヤーのみならずとも、製品ライフサイクル全体でCO<sub>2</sub>排出量を削減することで、イトーキグループとして計画を達成し、企業として持続可能な脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

CO<sub>2</sub>排出量削減長期目標(t-CO<sub>2</sub>)

## Scope算定基準について

2022年度よりグループ全体での活動量把握、算定精度の向上を目的として、算定範囲の見直し、算定データ範囲の拡大、算定条件の見直しを行いました。それに伴い新たに把握した排出量が増加しております。

なお、2022年度Scope1,2のデータは、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者検証を受けています。

## 2022年度の実績

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GHG排出量(温室効果ガス)のうち、排出量が最も多いCO<sub>2</sub>排出量の削減に注力し活動しています。

2022年度は、目標9%削減(2013年度比)に対し、25%のCO<sub>2</sub>排出量増加となりました。これはグループ会社1社を対象範囲に算入し、さらにScope3のデータ精緻化を進めたことによっています。今後は、「中期環境計画」に基づき、計画的な省エネルギー設備の導入を実施するとともに、再生可能エネルギー電力の採用による再エネ率向上やバリューチェーン全体での環境配慮、また脱炭素に貢献するビジネスを積極的に推進することで、グループ全体で活動の活性化を図り、CO<sub>2</sub>排出量のさらなる削減を進めてまいります。

### 製造部門における主な取り組み

イトーキグループでは、近年のオフィストレンドの変化、オフィスのDX化やペーパーレス化等を受け、さまざまな素材や形状・技術要素のバリエーションから構成される商品を、コストを抑えながら柔軟に生産・供給できる体制へシフトするため、分散している生産ラインの集約・再編による生産性向上を実施してまいりました。その一環として関西地区における生産再編により2022年9月にAPセンターを新規開設し、環境に配慮した生産活動を推進しています。

また、製造工場では照明のLED化や低温塗装の導入を推進し、エネルギー効率の向上に取り組んでいます。併せてオンサイトPPA方式による太陽光発電システムを導入し、省エネと並行して再エネを促進することで、さらなるCO<sub>2</sub>削減に貢献してまいります。

#### 事例：APセンターへの再エネ設備導入

2022年9月に竣工したAPセンターでは、工場稼働に伴って使用される想定年間電力量を賅う出力の太陽光発電システムをオンサイトPPA方式により設置、2023年2月より本格稼働いたしました。これにより関西工場（滋賀）における再エネ率向上に寄与いたします。



APセンター屋上に設置した太陽光パネル

### 物流における取り組み

貨物の委託輸送量が3,000万トンキロ以上あるイトーキでは物流業務委託先、サプライヤー様、さらにはお客さまと協力し、環境負荷低減を目的に製品輸送手段の見直しを積極的に行っています。トラック輸送からよりCO<sub>2</sub>排出量の少ない海上コンテナ輸送やJRコンテナ輸送への切替や、一部センターでのハイブリッドトラックの採用等さらなるCO<sub>2</sub>排出量削減に継続的に取り組んでいます。



### グループにおける取り組み

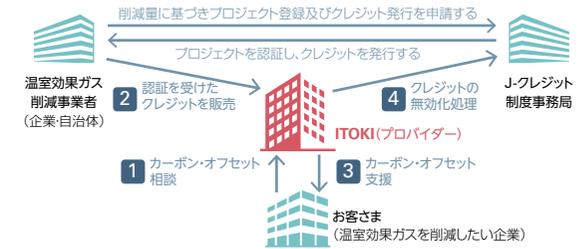
イトーキグループではグループ全体での中期環境計画達成のため、工場施設における照明LED化、塗装工程における使用エネルギー量の低減、営業車の廃止、契約電力の再エネ由来電力への切替等各社の事業形態に合わせて環境改善を行っています。

### サプライチェーン全体での取り組み

イトーキグループでは、CO<sub>2</sub>排出量の大半をScope3、特にカテゴリ1が占めており、サプライヤーのみなさまと協働でのCO<sub>2</sub>排出量の削減が欠かせません。これまでもサプライヤーのみなさまにサステナブル調達アンケート等を通じてイトーキの環境活動について周知し協力を求めてまいりましたが、一部のサプライヤー様よりScope1に関連するデータの提供を受ける等、引き続きサプライヤーのみなさまと協働しながらCO<sub>2</sub>排出量削減のための活動を深化してまいります。

### カーボン・オフセット

イトーキは、自社のオフィスや製品でカーボン・オフセットを行うことにより培ってきた知見を活かし、ソリューションとしても事業展開し、カーボン・オフセットを通じた温室効果ガスの削減に取り組んでいます。



その一環として、CO<sub>2</sub>排出量可視化・削減サービスを提供するe-dashと連携し、同社の運営する「e-dash Carbon Offset」でJ-クレジットの販売を2023年5月より開始しました。

J-クレジットプロバイダー大手として培った長年のノウハウを活かし、J-クレジットをワンストップで、希望のタイミングで、必要なだけ購入可能となる、民間主導では日本初となるJ-クレジットのマーケットプレイスが誕生します。

#### 今後の課題

より実効性のあるCO<sub>2</sub>排出量削減のため、以下の2点をこれからの課題と捉えています。

- ①事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量の詳細な可視化、データの精緻化
- ②再エネ由来電力の調達について詳細検討し再エネ率目標の策定

今後も地球温暖化防止を達成するため環境改善に取り組んでまいります。

## TCFDへの対応

### 基本的な考え方

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。TCFDの提言に基づき、気候変動が事業にもたらす影響を分析するとともに、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)をはじめとした情報開示も積極的に行っています。

さらに2050年カーボンニュートラル目標も定め、グループ全体、およびバリューチェーンにおけるステークホルダーのみなさまと協働し脱炭素社会の実現に貢献してまいります。



### ガバナンス

イトーキグループは、すべての事業領域において地球環境を保全するべく、環境活動の指針となる「イトーキグループ環境方針」と具体的な「行動指針」のもと、ISO14001に基づいた環境マネジメントシステム(EMS)を構築し、グループ全体の環境マネジメントサイクルと、拠点・事業ごとの環境マネジメントサイクルを連動させることで、全社員参加の環境活動を展開しています。さらに年1回のマネジメントレビューでは、その活動内容を報告し、経営トップコミットメントによる環境経営を推進しています。

また、中期経営計画に合わせ「中期環境計画」を3か年で策定し、重要な課題の設定、モニタリング、対応策の推進に取り組んでいます。

### リスク管理

気候変動や生物多様性におけるリスクや機会について、事業上の課題や、EMS活動を通じた環境側面の影響評価、またステークホルダーからの要望・期待など総合的に勘案して特定し、「中期環境計画」として全社的に取り組みを進めています。

移行リスクでは、炭素税が導入された場合のコスト増やステークホルダーの行動変容への対応遅れなどがインパクトの大きいリスクとして特定され、再生可能エネルギーの活用や環境配慮型製品の開発・設計といった対応策により管理していきます。物理的リスクでは、異常気象の発生頻度が増した場合にサプライチェーンが分断されるリスク等が懸念されます。環境変化に応じて事業継続計画を見直していくことで対応してまいります。

### 戦略

長期的に予想される気候変動について、IPCC\*を参考に3つのシナリオ(サステナビリティ進展・標準・停滞シナリオ)を定義し、分析を行いました。その結果、気候変動は政策・法規制リスクをはじめとして、短期・中期・長期でイトーキグループの事業に大きな影響を及ぼす可能性が明らかになりました。すでに顕在化している異常気象の頻発化・大型化以外にも、炭素税の導入や、調達コストの増加、既存市場の縮小などが挙げられます。

イトーキグループでは気候変動を重要な経営課題と捉え、製造業としての在り方を改めて見直し、これからの事業戦略を検討していきます。また、マテリアリティ(重要課題)の中に「カーボンニュートラルな社会に貢献する」「自然環境を守り、資源循環を促進する」という重点テーマを定め、中

長期CO<sub>2</sub>排出量目標を策定し、DXの推進やお客さまの働き方改革の支援を通じてCO<sub>2</sub>排出量の少ない働き方を促進していくとともに、自社内でもその達成に向けて再生可能エネルギーの導入や環境配慮型製品の開発・設計などを進めていきます。

活動内容は定期的にモニタリングし、PDCAを着実に回すことにより、目標の達成に歩みを進めていきます。

\*IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change):気候変動に関する政府間パネル

### 指標と目標

イトーキグループでは、気候変動への対応として以下の中長期CO<sub>2</sub>排出量目標を策定し、具体的な削減プランに落としこんで取り組みを進めています。

なお、イトーキグループのCO<sub>2</sub>排出量の多くはScope3 カテゴリー1「購入した製品・サービス」が占めるため、今後集計の精緻化を図るとともに、サプライヤーのみなさまとさらなる協働体制を構築し、CO<sub>2</sub>削減への取り組みを進めていきます。

### CO<sub>2</sub>排出量の目標

項目	2030年目標*	2050年目標
Scope1・2	50%削減	カーボンネットゼロ
Scope1~3	30%削減	—

\*2013年比

TCFDへの対応

分類	リスクと機会の項目	リスク	機会	対応策	リスク・機会の高まる時間軸	インパクト	
移行リスク	政策・法規制	炭素税の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社の取り扱い商品が炭素税対象となり、市場から疎外される</li> <li>炭素税が発生し、コストが発生する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーの活用</li> <li>環境配慮型製品の開発・設計</li> </ul>	中期	★★★★	
	政策・法規制	法規制(省エネ法等)の強化・厳格化	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネ法が厳格化し、自社努力だけでは法令順守が難しくなる</li> <li>再生可能エネルギー(再エネ)需要が高まり、エネルギー使用量に見合った再エネが調達できなくなる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な働き方の提案・コンサルティング機会が増加する</li> <li>多様な働き方を支援することによりお客さまのCO<sub>2</sub>排出量削減貢献につながる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量削減ロードマップに則った継続的な省エネ活動の実施</li> <li>CO<sub>2</sub>排出量の少ない配送車両への切り替え</li> </ul>	中期	★★
	技術	研究開発の遅れ、競合の激化	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮対応の製品開発のために開発スピードが鈍化する一方、社会的潮流により競合企業が増加し収益悪化につながる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方の実証実験を起点としたお客さまの働き方改革支援</li> <li>脱炭素・サーキュラーエコノミーにつながる製品・ソリューションが販売拡大する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市場変化の的確な把握とソリューションビジネスの拡大</li> </ul>	中期	★★
	市場	既存市場の縮小、調達コスト増	<ul style="list-style-type: none"> <li>主力事業の縮小により、収益が減少する</li> <li>原材料の調達コストが増加する</li> <li>世界情勢の変化により電気、燃料が高騰する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>カーボン・オフセット製品が販売拡大する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な働き方ができるソリューションの提供</li> <li>環境配慮型製品の開発・設計</li> </ul>	中期	★★
	評判	ステークホルダーの行動変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮対応の遅れにより、ステークホルダーからの評判を毀損し、顧客の購買活動や投資家からの資金調達が困難となる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>カーボン・オフセット製品が販売拡大する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライヤーと協働での持続可能な調達活動の実施</li> </ul>	中期	★★★★
物理的リスク	急性	ゲリラ豪雨等異常気象の頻発化・大型化	<ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象被害により、予定どおりの生産体制が維持できず供給に支障が出る</li> <li>生産拠点を移動せざるを得なくなる</li> <li>サプライチェーンの断絶等による部品未入荷での操業停止</li> <li>工場設備から二次災害が生じ、地域社会に支障を及ぼす可能性がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客さまの働き方改革が進展することにより、お客さまのBCPに貢献する</li> <li>自社の拠点を見直すことにより、事業の見直し・強化ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクハザードマップの作成</li> <li>予防対策の実施</li> <li>環境変化に合わせたBCPの見直し</li> </ul>	短期	★★★★
	慢性	平均気温の上昇	<ul style="list-style-type: none"> <li>気温上昇により、品質などのニーズを満たす木材の調達が困難になる</li> <li>自然素材等の生産量、生産適地が変化する</li> <li>生産性の低下や健康被害の深刻化、コストアップの発生</li> <li>オフィスの在り方が変化する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動に適応した製品・サービスの販売が拡大する</li> <li>従業員の作業環境改善により、満足度が向上する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な木材調達活動の実施</li> <li>気温変化に応じた作業環境の整備</li> </ul>	長期	★★



## ものづくり・空間づくり

### 基本的な考え方

イトーキグループでは、ものづくりを進める上でプラスチックや木材といった多くの資源を消費しています。持続可能で環境に配慮した調達をベースとして製品の企画、設計段階での環境配慮等に関する評価を行い、調達、生産においても環境配慮型の材料調達を積極的に行うことで、製品ライフサイクル全体にわたって多様な環境負荷の低減を考慮したものづくりを行ってまいります。

### グリーン調達

イトーキでは「使用材料の削減、再生材の使用・リサイクル対応など省資源化に取り組んでいる」等グリーン調達基準を定め、サプライヤーの評価認定を行っています。また定期的に継続監査を行うことでサプライヤーのみならずにもイトーキの環境活動方針、調達基準、環境に関する教育啓蒙活動を展開しています。当社サプライヤーでグリーン調達認定制度未認定企業については、調達部門や全社環境事務局によりグリーン調達先認定に向けての各種支援を行っています。

### 環境配慮型製品の開発(指針)

イトーキでは、従来指針を定めて環境配慮型製品の開発に積極的に取り組み、製品の企画～製品設計～生産準備の各段階では、アセスメントを実施しながら製品開発を行っています。指針や評価プロセスは、企業への社会要請の変化を鑑みて随時見直しています。

### 2022年度のKPIと実績

2022年度目標

環境配慮型製品の販売促進

2022年度実績

環境配慮型新製品の開発 **2** 件

製品の木質化を進めるプロジェクトの実施

### 環境配慮型製品の開発(商品紹介)

リサイクル素材の活用や、構成部材のプラスチックからの置き換え、製品のロングライフ化など、CO<sub>2</sub>削減、循環型社会に貢献する商品開発を行っています。

2022年10月発売したトルテUチェアには、張地に廃棄ペットボトルのリサイクル繊維100%で作られたサステナブルファブリックを採用しています。また背・座クッションは取り替え、交換ができるため、製品自体が長期間使え、廃棄物の減量にも貢献します。

新たな素材の活用も進めています。東南アジアなどの熱帯地域で広く栽培されている短期間で収穫可能な一年草のケナフは、生長時のCO<sub>2</sub>吸収能力が高く(針葉樹と比較すると約7倍)、地球温暖化の防止に貢献している植物のひとつです。このケナフを原材料にしたケナフボードをトヨタ紡織(株)様と共同開発し、テーブル天板に採用した「ミートラウンジ サステナブル」を2022年に発売しました。



他にも、「Olika(オリカ)eco」「Wan(ワン)eco」にはもみ殻をアップサイクルした素材を背座に使用するなど、廃棄物を有効利用しながら、同時に樹脂の使用量の削減も行っていきます。

### サステナブルな空間づくり

イトーキでは働く空間づくりにおいても、サステナビリティに配慮しています。すべての人に健康な環境を提供するためのワークサイズや感染対策の取り組み、アートの設置等を実施しているほか、環境配慮の観点ではカーボン・オフセット提案やLED照明の設置にも力を入れています。また自律的な働き方を目指すABWの導入やICT・DXの活用により、働きがいの向上も目指しています。

### 今後の課題

環境に対する要請が日々変化中、イトーキとしての環境貢献の目的や役割を一層明確化していくことが求められています。従来の環境配慮型製品の考え方を時代にあわせてアップデートし、イトーキのものづくりの基本思想と掛け合わせることでサステナブルな働く空間づくりを推進してまいります。

# 資源の有効活用



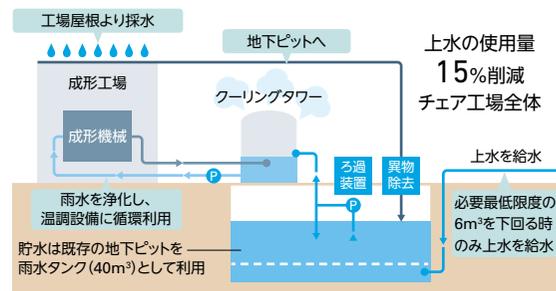
自然環境を守り、資源循環を促進する

## 基本的な考え方

美しい地球と人々が暮らす自然豊かで持続可能な社会を未来に引き継ぐため、天然資源の利用を抑制しながら、今ある資源を有効に活用することが私たちに求められています。イトーキグループは、この考え方のもと、製品のライフサイクル(設計・調達・生産・輸送・使用・廃棄)全体において、資源の有効活用やリサイクルを積極的に推進し、環境への負荷が低減される循環型社会を目指してまいります。

## 水資源への取り組み

世界的な人口増加や気候変動の影響等により水資源へのさまざまな影響が懸念されており、渇水等による社会活動への影響を緩和し水資源の安定性を確保するため水資源の有効活用は喫緊の課題であると認識しています。イトーキグループではこの考えのもと、水使用量原単位削減目標(原単位比前年比▲1%)を策定し、削減活動を展開しています。2018年からは関西工場(滋賀)において雨水貯水・活用システムを運用しており、雨水の積極的な再利用を行うことで生産工程における上水(水道水、工業用水)の使用量削減を行っています。



## 2022年度のKPIと実績

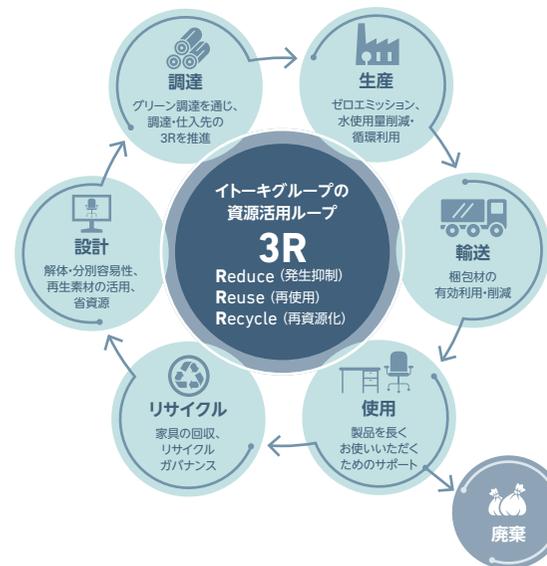
廃棄物の削減(産業廃棄物・一般廃棄物)



水使用量の削減



## 製品のライフサイクルにおける資源の有効活用



イトーキグループは、販売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に取り組んでいます。リデュース・リユース・リサイクル(3R)の考え方で廃棄物排出量の削減を進めるとともに、分別の徹底によるリサイクル率の向上に関する目標を設定し、製造に関わる原材料、梱包材など副資材を含めたすべての資源を対象に、3Rの徹底に努めてまいります。

## ゼロエMISSIONの達成

イトーキグループでは、ゼロエMISSION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、イトーキ国内すべての生産拠点でゼロエMISSIONを達成しています。各工場においては、樹脂、金属等細かく分別し有価物化できる委託先と契約し、廃棄物量の削減等の活動を展開しています。

## 事例：中古家具の海外寄付

NX商事株式会社様との協働により、リニューアルや移転などで行き場のなくなった「まだ使用可能なオフィス家具」を海外へ寄付する新たな取り組みを開始。今後拡大を図っていく予定です。



→詳細はプレスリリースを参照

## 今後の課題

循環型社会の実現に向けて、廃棄物処理の可視化による活動の見直しを通じて、リデュース、リユースの推進とリサイクル精度の向上に継続的に取り組んでいく必要があると考えています。特にリサイクルについてはマテリアル、ケミカルリサイクル率を上げることでより資源の有効活用を図ってまいります。



## 生物多様性の保全

### 基本的な考え方

森林は木材という資源を生み出すだけでなく、豊かで多様性のある生態系を育む生物多様性保全機能や、水資源を供給し、CO<sub>2</sub>固定による温暖化防止など、地球環境を支える重要な環境保全機能を担っています。木材を製品化する企業として、森林保護に関する社会貢献活動の参画をはじめ、地域材や国産材を活用した製品の開発、提供に積極的に取り組んでまいります。

### 生物多様性方針

イトーキグループでは、「イトーキグループ環境方針」とは別に生物多様性の保全と持続可能な利用に関する「生物多様性方針」を掲げ、施策を行っています。

→ 生物多様性方針はWebサイト参照

### 持続可能な木材調達

イトーキグループでは、オフィス家具や家庭向け家具をはじめさまざまな製品で木材を使用しています。「イトーキグループ木材調達基準」を定め、生物多様性に加え、社会的な側面にも配慮した持続可能な木材調達を推進しています。

### 「合法性・持続可能性の証明に係る事業者認定」に基づく取り組み

イトーキは、2006年のグリーン購入法改正に伴い、一般社団法人日本オフィス家具協会(JOIFA)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。これに基づき、毎年、木材を供給いただくサプライヤーに対し

て調達する木材の調達ルート、関連する加工・伐採に関する証明書の取得等調査を行い結果を公表しています。サプライヤーの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。

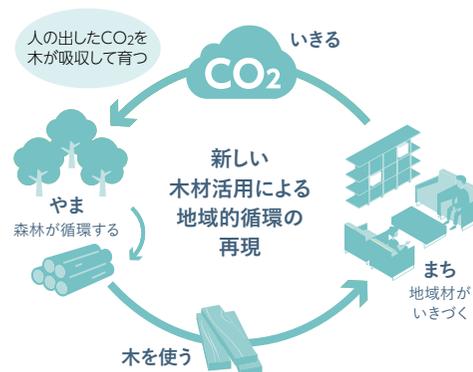
### 国際的な森林認証の取得

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



### 事例：Econifa

2010年より、日本の森から生まれる地域材をデザイン性の高い家具として製品化し、都市部の空間に提供するソリューション「Econifa(エコニファ)」を展開しています。森林は適正な伐採や管理を行うことで活性化



### 事例：海洋プラスチックのアップサイクルについて考えるワークショップ開催

2022年9月、NPO法人 荒川クリーンエイド・フォーラム様ご協力のもと、荒川の河川敷での清掃活動と、そこで拾ったマイクロプラスチックを使用したアクセサリー作りのワークショップを開催しました。ワークショップの冒頭では、海洋プラスチックをはじめとした生物多様性についてレクチャーも行い、社会課題について考えるきっかけの場となりました。



### 今後の課題

調達する木材については、現状把握だけでなく、事業活動による自然への影響の評価、伐採する木材の伐採地域ランク付けによる合法性のさらなる確認精度の向上、地域材や国産材を活用した製品の開発による国内森林保護活動など多面的な対応が必要です。これらの活動により、生物多様性の保全へ貢献してまいります。

## 化学物質の管理・削減



自然環境を守り、資源循環を促進する

### 基本的な考え方

イトーキグループは、安全・健康を重視したものづくりを推進するため、化学物質の毒性等を適切に把握し、製品の設計・開発・製造段階から使用・廃棄時までの化学物質の使用量の最少化と適正管理、情報開示に努めています。

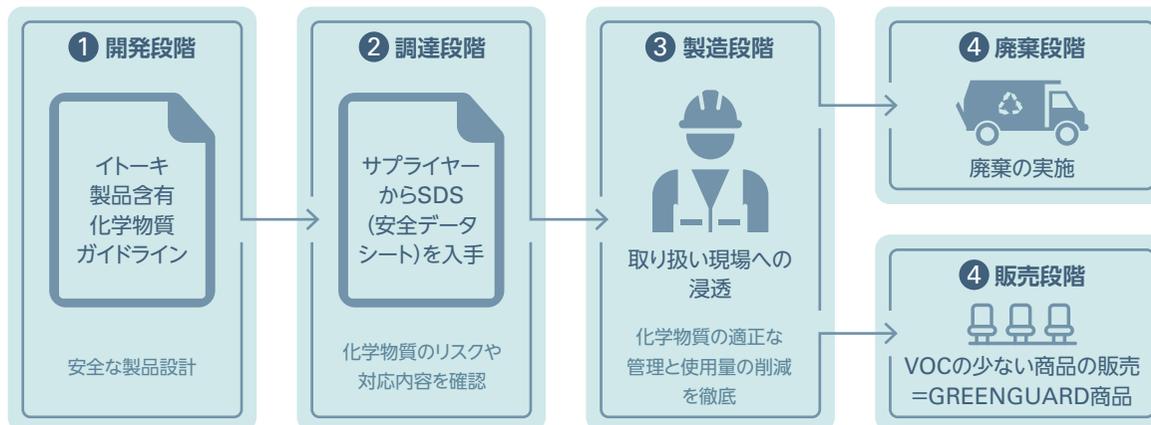
### 化学物質管理の基本的な考え方

イトーキグループは、「イトーキグループ化学物質グリーン調達ガイドライン」に基づき、国内外化学物質関連法規制、その他要求事項を遵守した安全な製品設計を行っています。

さらに、化学物質の削減について、VOCなどに起因するPRTR制度対象化学物質の削減を主な目標に掲げ、塗料の検討、塗装工程での改善を推進しています。

### 化学物質管理体制の継続的な強化・運用

イトーキグループは、各工場と製造系グループ会社で使



### 2022年度のKPIと実績

PRTR法届出対象物質使用量の削減

2015年度比 **7%削減**      2022年実績 **44%削減**

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。また原料メーカーに対しては、「イトーキグループ化学物質グリーン調達ガイドライン」に適合する製品の提供を求め、原則SDS(安全データシート)を入手し記載された性状、成分を把握し、社内での取り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、粉体塗装への切り替えを行っています。

### 化学物質の適時・正確なリスク評価と適切な管理

原料メーカーから入手したSDS(安全データシート)に基づき、化学物質の有害性を評価し、化学物質取扱時の保護具着用や曝露した場合の応急処置方法など手順を各取り扱い場所ごとに決定し運用しています。

また、外部への漏洩防止の考えのもと、上記運用に加え物理的にも防液堤を設置する等防護処置を行っています。今後も引き続き適切な評価と運用管理体制の維持に努めてまいります。

### 事例：人の健康への配慮(GREENGUARD認証)



**GOLD認証 54製品取得**

※2022年12月時点

法規制や一般社団法人日本オフィス家具協会(JOIFA)が定めたガイドラインをもとに、健康に配慮した素材を積極的に採用しています。また、米国の環境認証制度であるGREENGUARD(グリーンガード)認証についても取得を進めており、2022年12月時点では「vertebra03」など54製品がより厳しい基準のGOLD認証を取得しています。



### 今後の課題

今後は、現状のPRTR制度をベースとした管理から取扱い化学物質をすべてデータベース化し関連する部門とシームレスに情報共有を行う仕組みを構築し、化学物質の管理について取扱い者間で管理方法等について周知徹底していく必要があります。体制を進化させ、適切な化学物質管理を引き続き行ってまいります。

## 法令対応

### 基本的な考え方

イトーキグループは、環境汚染防止や環境保全のため、環境関連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関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。

### 大気汚染・水質汚濁・土壌汚染の防止

工場内の製造工程においては、大気汚染や水質汚濁防止、土壌汚染防止のため、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、より厳しい自主規制値を設定するとともに測定頻度を増やすなど、より厳しい基準での監視を実施しています。

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の配置と保管量を「見える化」したリスクハザードマップの見直しを適宜実施するとともに、緊急時対応手順書に則った定期的な訓練を実施することで即応体制を維持しています。



### 2022年度のKPIと実績

#### 排水基準の順守

2022年度 目標	排水基準 (自主規制値含む) の順守	2022年度 実績	順守率 <b>100%</b>
--------------	--------------------------	--------------	--------------------

### 環境事故・法令違反・基準値超過

2022年度は環境事故、法令違反、基準値超過等の不適合事案は発生しませんでした。

### 不適合の処理

イトーキグループでは、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・分析、是正の検討と実施、手順書の見直しなどの適切な処置と、継続的な改善を行っています。

### 環境マネジメントシステム

イトーキは、グループ一体となった環境活動実践のため、経営トップコミットメントによる環境経営を推進しています。また、「イトーキグループ環境方針」に基づき環境保全活動推進体制として、国内グループ会社13社を含む、担当取締役を全社環境管理責任者とする環境マネジメントシステム組織(EMS組織)を構築し、グループ全社員が参加した環境マネジメントサイクル(PDCA)による環境活動を行っています。

EMS活動は、ISO14001規格要求事項への適合性、維持管理状況の適切性を検証し、かつ、経営層に監査情報を提供し改善の機会を特定することを目的として、全社目



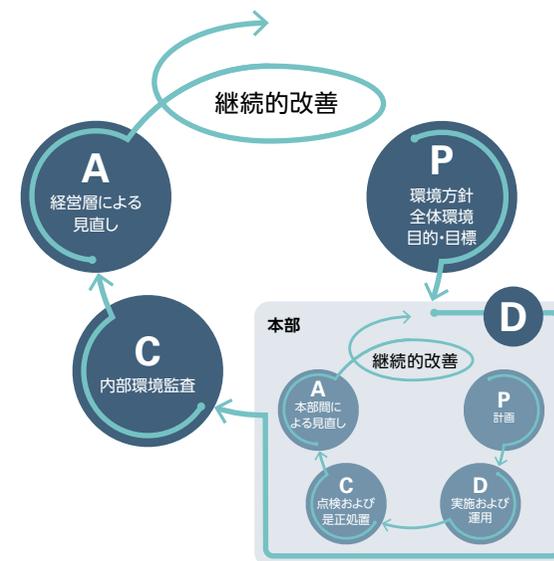
人権や自然環境の観点で責任ある調達を行う

標に対する各本部および各グループ会社のパフォーマンス達成度やマネジメントレビューの実施状況、法令順守状況等について全社内部監査を毎年1回実施しています。これにより環境コンプライアンスの維持・向上、さらなる環境リスク低減等の活動に役立っています。

あわせて、有効な監査を実施するため、内部監査員の力量確保と知識向上を目的として、外部機関による新任研修の実施、EMS内部監査員資格保有者による、より具体的なレベルアップ研修等を実施しています。

また、環境保全活動による成果の客観性の確保のため、外部審査機関による審査、認証制度を導入しています。外部審査機関による審査結果に基づき速やかな是正を行い、マネジメントシステムの改善につなげています。

### 環境マネジメントサイクル



# ESG推進プロジェクト始動

## ESG推進プロジェクトについて

イトーキは、ESGは会社や特定の誰かだけが取り組むものではなく、社員一人ひとりに取り組むべき課題があると捉えています。全員が自分ごととして捉え、義務ではなく主体的に動くことでESGの活動をより進化させていくために、昨年7月に、社長直下に「ESG推進プロジェクト」を立ち上げました。

ESG推進プロジェクトでは、“環境”の中でも気候変動・脱炭素対策を中心に具体的な施策の検討や計画立案を行い、ESG経営を加速させていく役割を担います。

半年間、部門を横断しながらメンバーでアイデアを出し議論を進める中で、これまで上がって来なかった課題も見えてきました。“人も活き活き、地球も生き生き”をビジョンに掲げるイトーキとして、さらに取り組みを加速させESG経営を着実に進めてまいります。

## プロジェクトの体制・目指すゴール

体制は、2つのグループで構成されています。

①チーム	②チーム
各部門から選出(3つのグループで活動)	CO <sub>2</sub> 削減に関連性の深い部門から選出
プロジェクトゴール CO <sub>2</sub> 削減の実現に資する ビジネスアイデア提言	プロジェクトゴール イトーキグループ長期目標の 検証と実行施策提言

### 〈体制のポイント〉

脱炭素を自分事化して、ビジネスとして本気で取り組むための枠組みであることです。そのために①チームのメンバーは本部長推薦を中心に選出し多様な部門での構成とし、②チームのメンバーは、目標値を実際の現場で腹落ちし実践するべく管理職層で構成しています。

## 2022年度の活動スケジュール



## 2022年度主なTOPICS

### ■ 勉強会の開催

プロジェクトで重要なテーマとなる「Scope」や「TCFD」について、勉強会を開催しました。

Scopeとは?や、日々の活動がどうScopeに関わっているのか、また、TCFDでは「脱炭素の動向」をテーマに、気候変動が企業に与える影響等、プロジェクトメンバーが理解しておくことの良いベーシックな知識を学ぶ機会となりました。

### ■ 新価値創造プログラムへの参加

新しい価値を生み出すため、①チームは大阪大学フォーサイトの「新価値創造人材育成プログラム」を3か月にわたり受講しました。「従来の枠組みでのカイゼン」ではなく、「これまでの枠組みを超えた発想」を生むために、さまざまなワークを通して、提言施策検討のヒントを得ました。



### ■ 最終報告会

半年間の活動報告の場で、経営陣に向けて各チームが検討施策を発表しました。質疑応答では、ビジネスとして成立させるためのアドバイスや、今後より活動を実効性のあるものにしていくための助言等、活発な意見交換が行われました。



2022年の最終報告会での提言内容を“実行”していくために、あらためてゴールを定め2023年度のスタートを切っています。

## 商品サービスによる新たな価値創造



魅力的なワークスタイル・ワークプレスを創造する

## 基本的な考え方

イトーキグループは、製造機能の高度化を進め、グローバルかつ先端的な生産を展開しています。また、多様な働き方をサポートする付加価値の高い商品・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。

## 2022年度のKPIと実績

2022年度目標	2022年度実績
① 誰もが心身ともに健康的に働くことのできる場づくり	① Well-beingにつながるオフィスの提案160件
② Work From Anywhereの実現	② スマートオフィスの構築に資する製品・ソリューションのローンチ7件

## sound parasol

—オープンスペースでもWeb会議ができるテーブル—

- Smart Office Conceptに基づいた新しいミーティングテーブル
- ➔ Smart Office ConceptはWebサイト参照



- 座るだけで音がクリアに聞こえ快適なWeb会議を実現
- シンボリックなデザインでWeb会議を活発化させる
- テーブル型で移動できるため、将来のレイアウト変更などにも柔軟に対応可能

## ADDCELL

—人と音に配慮したブース—



- 床をなくした新たな構造で、健康者のみならず車椅子の方でも利用可能
- ユニバーサルタイプはドアの開閉を自動でアシスト、あらゆるワーカーの使いやすさを実現
- 1人から4人まで多様なシーンに対応できるラインアップ

## Actチェア

—身体の動きに順応しワークパフォーマンスを最大限に高める—



- 樹脂とゴムの中間的なエラストマー素材により、柔らかくコシのある背もたれで上半身の動きを柔軟にサポート
- 耐次亜塩素酸・耐アルコール加工で肘当てと背もたれまで消毒でき清潔を保つことが可能

## silta

—豊かな環境を創る本物ならではの素材感—



- 従来はチップにされてしまうことが多い丸太の外周部分を「ライブエッジ」として意匠に活かし、二つとして同じ形のない迫力あるテーブル
- 大学・研究機関とイトーキが実施した共同研究から、クリ厚突単板テーブルの使用により、主観評価での、集中力・発想力が向上し、ストレスや不安感が抑えられることが検証された

## common furniture

—クリエイティブを触発する家具—



- 工場用什器をオフィス空間に調和するように再編集した家具シリーズ
- 工場用什器ならではの機能と強度を活かし、オフィスで使いやすいカラーリング・サイズ・バリエーションをラインアップ
- オフィス空間の用途に合わせた使い方の可能性を広げる多彩なオプションも有

## Performance Trail

—個人と組織のパフォーマンス診断サービス—



- 独自のパフォーマンスモデルでスコアを算出し可視化
- 組織・心・身体の状態を幅広く把握
- さまざまな角度から改善ポイントを提示

Performance Trail

## システムストリーマー SAS-R

—省人化・効率化を促進—



- 軽量化と装置能力向上による高速化（世界最速レベルを実現）
- ラックの設置方法による小型化で設置面積の削減
- 軽量化と効率化による消費電力削減によって、ランニングコストの低減と省エネルギーによる地球環境保全に貢献

# 未来につなげる研究・知財



テクノロジー×空間で、イノベーションを生み出す

## 基本的な考え方

イトーキグループは、新たな価値を社会に生み出し続けるため、働き方をはじめ新素材やDX、新たな生産技術など未来のオフィスにつながる研究開発機能を強化しています。また、その新たな価値を支えるのが知的財産であると考え、経営と知財を連動させ、事業成長につながる知財活動を行っています。

## 武蔵野大学データサイエンス学部との “AIを活用した共創ワークを活性化させる研究”

研究部門では、時代を先取りする先端技術、特に、AI・データ科学・IoTなどの応用研究や開発企画を行っています。現在は、激変するデジタル社会のニーズを先取りし、ビジネスプロセスの変革を目指すDX技術への取り組みや、多様な専門性をもつ大学研究室や企業開発部門との学際的な共創活動にも積極的に力を注いでいます。

武蔵野大学の中西崇文研究室との共同

研究では、“AIを活用した『共創ワーク』を活性化させる研究”を進めています。グループワークの音声や画像を可視化分析し、結果を「振り返る/評価する」ことで、創造プロセスの活性化や学びを成功へと導く技術に取り組んでいます。

これからさらに、多才な人が集いチームを組み、対面とリモートが融合したハイブリッドワークで進めていくことが、ビジネスやアカデミアで主流になってきます。このような新しいスタイルやシステムを個人や組織にとってより良い形で社会実装するために、大学や企業の現場で、次世代のユーザーとともに、独自性を持った応用開発を行っています。実用化まで、さまざまな課題もありますが、今後もパートナーと共創しながら未来に価値を生むユニークな活動を進めていきます。

→ 対談の詳細はITOKI Open-DX Labサイト参照



(左)武蔵野大学データサイエンス学部 データサイエンス学科長 准教授 中西 崇文  
(右)株式会社イトーキ DX推進本部 デジタルソリューション企画統括部 統括部長 大橋 一広

## 2022年度のKPIと実績

2022年度目標	2022年度実績
① 積極的な協業推進による社会課題解決に貢献する技術の創出	① 新しい働き方を創造するための新規研究企画5件(共同研究)/新技術パートナーとの共同企画7件(技術)
② DX人材の育成	② DX推進本部組織編成 人事部とDX推進本部によるDX(IT)人材育成プロジェクトチームで企画推進

## 発明表彰制度

新しい価値を生み出した人を皆で称える文化を創り、イノベーションを加速させることを目的に、知的財産部門を管轄する企画本部が2022年12月に制度化し、同月に2件表彰を行いました。発明表彰の対象は、社会やお客さまの課題解決に直結する斬新な発明としています。同制度によって発明意欲を促進し、イトーキの研究開発のさらなる活性化に寄与していきます。



## 全社員参加型企画 “ぱっとチャレンジ”

“ぱっと”ひらめいたアイデアを募集し、特許(Patent)取得を目指す全社員参加型の企画を2021年末より開始しました。応募されたアイデアに、社内SNSにて全社投票を行う全社員参加型の企画です。誰でも特許発明者になる機会があり、そのひらめきが将来のイトーキの商品・サービスを生み出し、社員の“活き活き”につなげることを目指しています。

ぱっと  チャレンジ



## 特許の周知活動

イトーキの商品が持つ、特許によって独自性が保証された特徴を営業部門に周知する活動を行っています。営業部門の知財リテラシーを高め、イトーキ商品の独自性を底上げすることを目指します。

## 品質向上の追求

### 基本的な考え方

イトーキグループは、お客さま満足の向上につながるものづくりに取り組んでいます。お客さま視点でのものづくりに徹し、多様な価値観を持ったお客さま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。

### 品質方針

企業理念に基づき、以下の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。」

→ 品質方針はWebサイト参照

### 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、お客さま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に明示しています。

### 安全と信頼性を確保するためのプロセス

製品の安全と信頼性を確保するために、体系的なプロセスを設けています。

まず、企画段階では、お客さま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。量産準備段階では、「工程FMEA」を積極的に活用した生産準備を行っています。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



### 事例：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。



チェアの品質確認試験



魅力的なワークスタイル・ワークプレースを構築する

### 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・技能の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。

### 品質アカデミー設立

イトーキは品質分野に関する教育の強化や、社員が品質について考える機会をさらに創出していくことを目的に、2023年に品質アカデミーを設立しました。

メーカーとして、社員が有すべき品質マインドのさらなる向上のため教育を仕組み面から強化することで、全社的な品質マインド向上を図ります。

### お客さまへの品質保証

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。

### お客さまとの対話

イトーキグループは、お客さまとの対話を重視しています。1991年開設のお客さま相談センターは、お客さま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がけています。お客さま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に伝達し、改善に役立てています。

## 価値共創のパートナーとともに



人権や自然環境の観点で責任ある調達を行う

### 基本的な考え方

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、サプライヤーや販売代理店のみなさまなど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。

### 調達方針

イトーキグループは、サプライヤーのみなさま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むため調達方針を策定しています。

→ 調達方針はWebサイト参照

→ グリーン調達はP53参照

### サプライチェーンにおけるサステナブル調達の推進

イトーキグループでは、責任あるサプライチェーンの構築を目指し、コンプライアンスや環境、また人権への配慮を行うサステナブル調達を推進しています。

2022年には、近年の企業への社会的要請の変化を受け、「CSR調達ガイドブック」から「サステナブル調達ガイドブック」へと名称を刷新。内容も見直しを図り、お取引先様に配布いたしました。また3年に一回対象取引先様に実施しているサステナブル調達アンケート(自己評価)は、2022年にはグループ合計で75社のお取引先様より回答をいただき、各社の取り組み状況の把握に努めました。回

### 2022年度のKPIと実績

サステナブル調達の対応状況把握率

2022年度目標

70%以上(調達額比)

2022年度実績

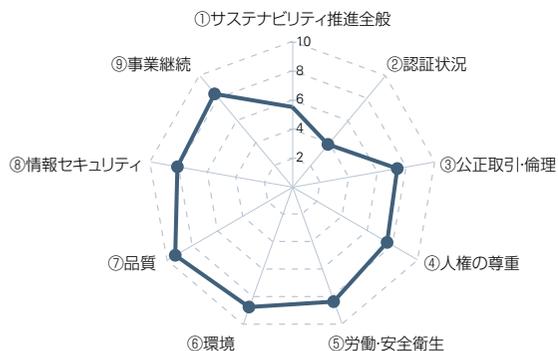
63.3%(調達額比)

答結果からリスクが懸念されるサプライヤーについては継続してヒアリング等を行い、確認するプロセスを設けています。

さらにガイドブック・調達アンケートは英語版・中国語版も発行し、海外取引先の調査も開始しています。

今回新たにサステナブル調達の対応状況把握率をKPIとして決めました。今後も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強化・推進していきます。

### 2022年度調達先アンケート各項目平均ポイント



→ サステナブル調達ガイドブックはWebサイト参照

### 販売代理店との協力体制

イトーキでは、販売代理店のみなさまを、お客さま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。

### 「オルガテック東京2022 プレイベント」の開催

代理店様とのパートナーシップを強固なものとするために、日本で初開催となる「オルガテック東京2022」への出展にあわせ、コロナ禍を経て2年振りに全国から代理店様にお集まりいただきました。

同時にアフターコロナを体現した新XORKを見学いただき、イトーキの未来への働き方への提言を共有いただくとともに、結束を固めるための場となりました。



→ 詳細はWebサイト掲載のイトーキブスレポートを参照

### 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行うため、代理店様の社員が参加できる各種研修会を開催しています。

## 地域・教育への貢献

### 基本的な考え方

イトーキグループは、地域のみなさまおよび教育に携わっているみなさまとの対話や連携を通じて寄せられた期待・要望を受け、それに応えるべく、社会や教育に新たな価値を生み出し貢献していきます。

### 地域社会への貢献

#### 瀬戸内国際芸術祭を通して新たな働き方の情報発信

2022年4月より開幕した「瀬戸内国際芸術祭2022」のパートナーとして、当社の社内プロジェクトにおいて企画製作したモバイルオフィスカーの貸出を行いました。また、春・夏・秋の会期中、現地を訪れた体験記を当社サイトで発信し、ワーケーションのリアルをお届け。夏会期にはこえび隊のボランティアに参加し芸術祭でアートの受付を体験。秋会期ではワーケーションの実証実験を行い検証結果を社外に向けて報告しました。検証結果では、瀬戸内でのワーケーションは、仕事のパフォーマンスやウェルビーイング指標などに改善効果がみられ、それらの効果は4週間持続することが確認されました。今後も新たな働き方へのヒントや地域の活性化につながる取り組みを考え発信していきます。



→ 瀬戸内国際芸術祭 取材レポートはワーカーズ・ハピネス サイト参照

→ 瀬戸内の実証実験結果はリリースを参照

#### 地域共創型シェアオフィス「スローワーク矢板」

イトーキのグループ会社 エフエム・スタッフは、2022年4月に栃木県北部の矢板市に地域共創型シェアオフィス“SLOW WORK YAITA”を開設しました。施設のキャッチコピーである「地域ではたらく、つながる、楽しむ」は、地域と首都圏のワーカーが共に集い、働き、そして地域の課題解決に取り組み、矢板に根差す新たな価値を発見しながら楽しむ、というコンセプトを表現したものです。矢板市や矢板ふるさと支援センターTAKIBIなど地域の方々と共に地域の活性化や地方創生に資する取り組みを行っています。



#### 輪投げで健康・交流づくり

イトーキのグループ会社 イトーキマルイ工業では、競技用輪投げの製造販売を行っています。輪投げは「こころとからだの健康づくり」「人と人をつなぐ交流づくり」に役立ちます。長岡技術科学大学との共同研究では、ストレス軽減に一定の効果があることが確認されました。さらに高齢者や障がい者も楽しめるよう、研究者と「ユニバーサル輪投げ」の開発を進めています。今後もイベントに積極的に参加し、普及活動に努めます。



#### 鎌倉リビングラボDAY2022に出展

2022年11月に、未来思考を持つ企業・事業者・団体など、多様なステークホルダーが一堂に会し“人生100年時代”の新しいライフスタイルを考えるイベント「鎌倉リビ

ングラボDAY」にモバイルワークというテーマでVRでの働き方、働く車MOOW、在宅家具を出展しました。イトーキでは2017年から、東京大学、鎌倉市、同市民などと共同で在宅ワーク家具を開発する「鎌倉リビングラボ」に取り組み、2019年に独自のテレワーク家具「ONOFF(オノフ)」と「UBIQ(ユビック)」を発売。現在でも新しい在宅ワーク環境の提案を続けています。



### 教育への貢献

#### PBL(課題解決型学習)プログラムへの協力

清真学園のインターン型研修旅行においてXORK見学の受け入れや、ピッチコンテストの審査員として協力しました。ピッチコンテストでは、「未来の働く場を考える」というお題に基づき学生ならではの視点で課題解決を目指した提案が行われ学びの場となりました。今後も当社の進化を続けるオフィスを通じて、教育への貢献に取り組んでいきます。

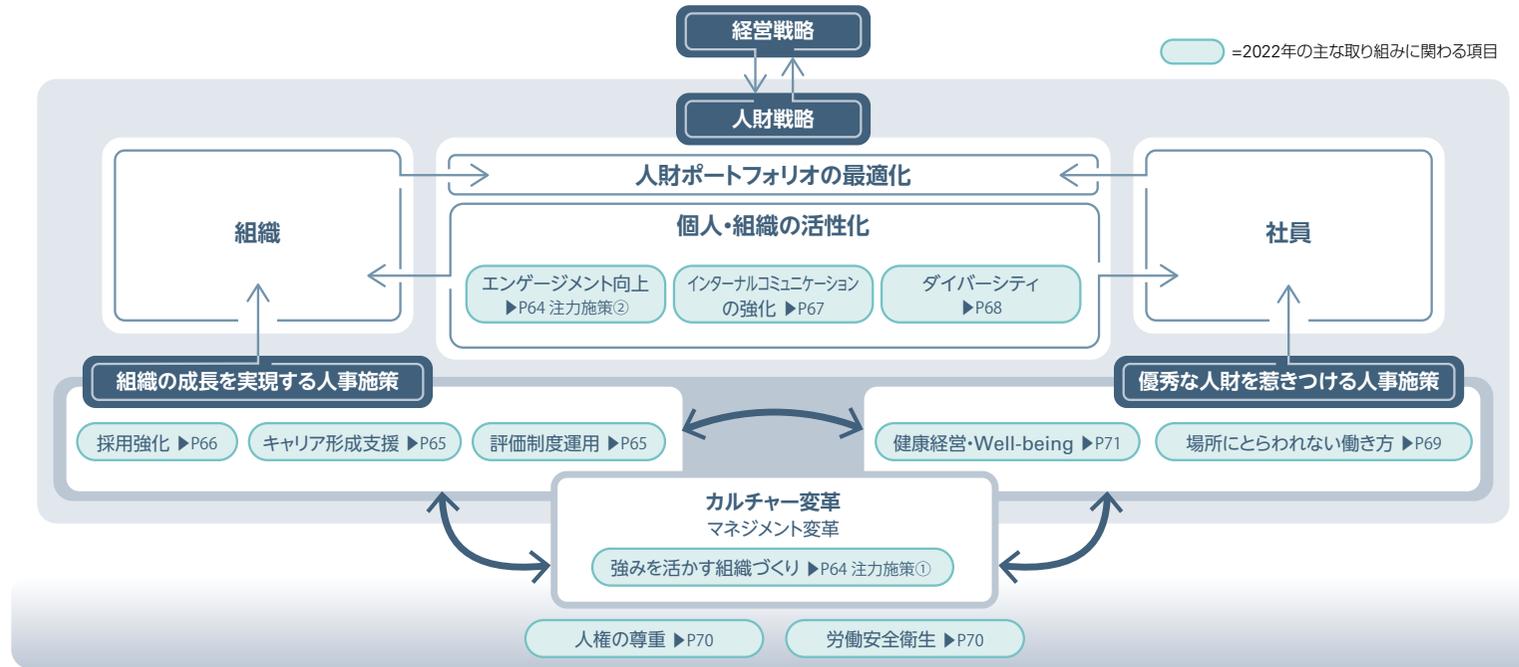


#### 2022年 主な社会貢献活動

- 成田空港のロビー空間に働きやすい環境の提供
- 大阪ショールーム敷地内に認定NPO法人Homedoor「HUBchari(シェアサイクル)」のポート設置
- ピンクリボン基金への寄付
- 全国高校生椅子デザインコンテストへの協賛
- 芝浦ビジネスモデル・コンペティションへの協賛
- 地域の清掃活動 等

# 人財戦略

イトーキは、経営戦略の目標達成には、連動した人財戦略の遂行が不可欠であると考えています。この考えに基づき、事業戦略を見据えた採用を含む人員計画の策定、個人にフォーカスしてポイントを絞った育成、社員の成長と働きがい向上を踏まえた人事・評価制度を整備しています。これに加えて、ダイバーシティに配慮した人財育成、ポストコロナ時代の働き方に合った人事制度を早期に導入するなどして、経営戦略の目標達成を人財戦略で後押ししていきます。



**2022年度の注力施策① 自分の強みを認識する**

今後イトーキに求められる「強みを活かすマネジメント」実現のため、管理職を対象とした「組織パフォーマンス向上研修」を実施しました。また、一人ひとりの強みを活かして組織全体のパフォーマンス向上につなげるため、強みの資質診断「クリフトンストレングス®」を正社員全員が受講・実施しています。  
※Gallup, Inc.の商標です。

研修全体の満足度	研修内容の理解度	実務に活用できるか
93.4%	96.9%	96.5%

**2022年度の注力施策② 従業員エンゲージメントの向上**

イトーキでは2016年より、社員のモチベーションの状態やその影響要因について把握するために、エンゲージメント調査を実施しています。調査結果は経営の重要指標の一つとし、組織のエンゲージメント向上の取り組みにつなげることで、社員一人ひとりが輝く、活力あふれる豊かな会社へ変革をするために活用しています。

誇り 63.6% (前年比+7.4pt)

※2020年度はエンゲージメント調査実施なし

# 主体的なキャリア形成の支援



社員の成長を支援する

## 基本的な考え方

求める人材像に基づき、キャリアに応じた社員一人ひとりの成長を支援する教育体系を軸に、さまざまなカリキュラムを実施しています。また、個人単位での面談や各種研修では、内容に応じてオンラインとリアルを使い分け、全体の質の向上に取り組んでいます。

## 管理職研修の強化

社員のマネジメントに従事する管理職層の役割は大きく、求められる役割や、必要なスキルをベースに各種研修を通じた成長支援を行っています。

## 1on1研修

2022年は管理職層全体に対して、部下と信頼関係を築き成長支援することを目的に、1on1研修を実施しました。1on1を正しく理解するための講義や実際に体感するロープレを実施し、1on1について全社での基礎を築き、自部門での活用・実践につなげています。



管理職研修

## 選択型研修の拡充

社員の自主的なキャリア形成支援にあたり、研修カリキュラムを拡充し、自律的に学ぶ機会を提供しています。2022

年度はビジネスの基礎スキルをテーマごとに学ぶ選択型研修を強化し、さらに場所・時間に縛られないEラーニングを併用し、学びのコンテンツを充実させました。また、20～30代の希望者を対象に、自らのキャリアを描くためキャリアデザイン研修を実施し、若年層～中堅層の自律的なキャリア形成にも注力しています。



選択型研修

## 評価制度(評価者研修含む)

イトーキの評価制度は、目標の達成度で評価する「業績評価(賞与評価)」と、職務遂行能力を評価する「職能執務

評価(昇給・昇格評価)」で構成しています。目標設定・評価時のほか、期中の複数回の育成面談も踏まえて評価決定し、処遇に反映されます。

評価者には管理職研修や、評価者ワークショップ等を通し、評価者間の目線合わせや育成面談スキルの向上を行い、成長につながる評価フィードバックの実現につなげています。

### 2022年 主な取り組み

- 選択型研修の増加(一般職層、管理職層)
- 新任管理職研修の実施
- 部署紹介ブックの作成

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年次研修 3年次研修		
			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・人権 メンタルヘルス(セルフケア)		メンタルヘルス(ラインケア)
			ライフキャリアプランセミナー	
マネジメント力強化研修				管理職研修 評価者訓練研修
選抜型研修		異業種研修		海外赴任者研修 経営者養成
選択型研修		WEB選択型研修(マーケティング/戦略/組織/リーダーシップ・ 会計/財務/グローバル/変革/創造など)		
		キャリアデザイン研修		
		外部セミナー		
部門研修		各部門実施の研修		

## 多様な人財の採用



社員の成長を支援する

### 基本的な考え方

イトーキの仕事はさまざまな人と関わり、チームでプロジェクトを進めています。一人ひとりが自分には何が求められているか、自分が何をすれば、お客さま、社会、自社に貢献できるかを考え、自分を取り巻く周囲の人々を巻き込み、失敗を恐れず、最後まで責任を持ってやり遂げることができる人財を求めています。

### キャリア採用活動

今後のイトーキの変革と成長を加速させるため、外部から新しい知見を持った人財を採用しています。これまでの経験や実績に加え、求める人財像への適性を見極めながら、採用活動を行っています。また、キャリア採用ページを刷新し、入社前に社風を知っていただくことで、ミスマッチ防止を図っています。2022年度はキャリア採用の社員の同年度入社者を同期と位置づけ、対面式の懇親会を実施しました。

入社1か月後、2か月後に入社者・上長とのフォロー面談を実施し、入社後の定着、活躍のサポートを行いました。

### 新卒採用活動

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など、エントリーシートだけでは把握できない部分は、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。また、コロナ禍の影響で対面での選考機会が減り、オンラ

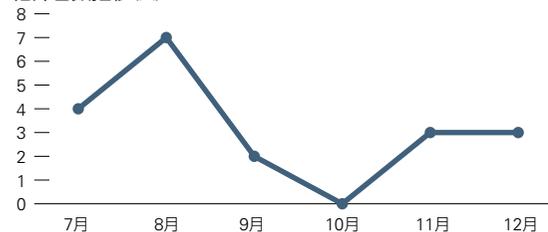
インでのやり取りが増えましたが、Webでの会社説明会を実施し、双方の理解を深めるよう努めています。また、2021年の新卒社員からのリファーマル採用により1名の入社が決定しました。



### リファーマル採用

2022年7月より、雇用機会の拡大につながる新たな採用手法として、リファーマル採用を導入しました。従業員が持つネットワークを利用して人財を採用する採用手法です。社員に対してイトーキが求める人財像を共有することで、社員の人脈を活用し、転職潜在層にアプローチすることで、即戦力人財の獲得を狙っています。また、紹介するにあたり、会社の成長やビジョンについて考え、自社の魅力を伝える中で、社員のエンゲージメント向上に寄与しています。2022年度は導入からの半年で19名の紹介があり、うち10名の入社が確定しました。

紹介者数推移(人)



### ジョブリターン制度

2020年3月に導入したジョブリターン制度を2023年1月より改定し、対象者は自己都合退職であれば理由は不問としました。全職種を対象、採用時の雇用形態は、原則正社員としています。イトーキでの経験や他社の経験を活かしてイトーキで活躍したい方を広く募集する制度に改定しています。

### 障がい者雇用の取り組み

2022年12月時点での障がい者雇用率は2.59%です。新たな取り組みとして、ホームページの障がい者採用ページをリニューアルし、障がい者雇用状況を開示、社員アンケートを掲載することで応募喚起につなげ、入社前後のギャップを減らすことができました。

### 事例：ベトナム採用活動

「外国人材の積極採用」の取り組みの一環として、国内で採用選考が難航している回路設計職・生産技術職などの理系人財をターゲットに、ベトナムのハノイ工科大学で開催された企業説明会・面接会「SEKISHO JOB FAIR 2022」に出展しました。ベトナム現地にて18名の面接後、6名を関西工場に招き、役員面接を実施。結果2名が入社予定です。



# インターナルコミュニケーション

## インコミの目的～経営方針との連動～

イトーキでは、インターナルコミュニケーション(インコミ)の目的を「企業価値の最大化」と捉えています。会社の方針・ビジョンを正しくわかりやすく伝えるベーシックな認知活動や共感を生む社内報・イベントが起点となり、コミュニケーションが活性化することで相互理解の深化・継続につながり、最終的にモチベーションやロイヤリティ、ひいては生産性の向上など、業績向上に寄与すると考えているからです。

インコミのスローガンには、経営方針のキーワードでもある「一体感」向上を狙った『ONE ITOKI』を掲げ、従業員誰一人取り残さない精神を重視した活動を推進しています。サブタイトルには、『明日の「働く」を、デザインする。』を配置し、事業を通したステークホルダーへのミッションも常に従業員の目に留まるよう心がけています。



## インコミもPDCAを回す

インコミでは、人事部門主管のエンゲージメント調査結果と連携しつつ、広報部門主管でコミュニケーション調査を毎年実施しています。両調査結果から課題を抽出し、次の施策につなげるPDCAを繰り返しています。

## インコミ活性化のため、新CI・VIを活用 ～ネクストラップリニューアル～

調査結果から、コロナ禍によって、リアルコミュニケーションの希薄化と従業員による働きづらさの実感という課題を認識しました。この解決策と新CI・VIの訴求を兼ね、社員証のネクストラップをリニューアル。入社1年未満の従業員には別色を用意するなど、新人の見える化により先輩・後輩が話しかけやすい空気感を醸成し、インコミの活性化を図っています。



## 現場の広報担当、工場アンバサダー始動

イトーキでは、ものづくり企業に欠かせない現場の情報を発信するため、各工場を拠点に、情報の窓口となるネットワークを構築し、工場アンバサダー活動を始動させました。この活動は現場従業員のボランティアとなるため公募とし、初年度となる2022年は21名で活動を展開しました。



工場アンバサダーは、現場に眠っている広報部門では辿りつづるのが難しいヒト・モノ・コトなどに関連した情報を推薦します。選ばれた情報は社内報で紹介しており、自社製品の製造プロセスまで理解を深めることができ、お客さまへのご説明に役立つと営業部門にも好評です。



当社では、WEB社内報をはじめデジタルでの情報発信が中心ですが、PCを持たない従業員に対しても希望者にタブレットを配布するなどし、情報の閲覧だけでなく、製造現場の業務効率化への活用を図っています。



現場の情報を提供するボランティア活動から始まった工場アンバサダー活動ですが、各拠点のイベントや取り組みへの相談・協力要請も届くようになり活動範囲は拡充しています。新メンバーの加入によって、2023年はさらに活動を拡充していくことを期待しています。

# ダイバーシティの推進



多様な人材が働きやすいオフィスを創る

## 基本的な考え方

イトーキでは、トップコミットメントのもと、さまざまな性別、年齢、国籍、障がい、雇用形態や働き方、習慣、価値観などを持つ仲間を「多様な人材」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。

## D&I Award 2022 認定

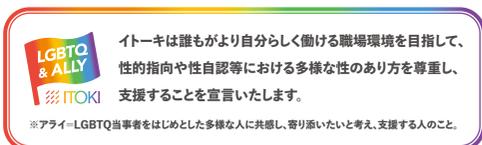
ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定する日本最大のアワード「D&I Award 2022」において、最高ランクの『ベストワークプレイス』に認定されました。イトーキは、心と身体の健康を維持し、社会に対しイノベーションの創出と価値提供(付加価値)を生み出し続ける企業を目指し、その下支えとなるダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の取り組みを今後も大切にしていきます。

## LGBTQアライ宣言

2022年7月、役員向けにLGBTQへの理解を深める研修を実施しました。11月には、性的指向や性自認などにおける多様性を尊重し、「LGBTQアライ宣言」をいたしました。さらに、同性婚の法制化を推進する「Business for Marriage Equality(BME)」への賛同を表



役員向けのLGBTQ研修



## 2022年度のKPIと実績

2022年度 目標	① 女性管理職10%以上 ② 障がい者雇用率:法定雇用率以上 ③ 男性育休取得率30%以上 ④ 介護離職ゼロの実現
--------------	--

2022年度 実績	① 女性管理職: 10.7% ② 障がい者雇用率: 2.59% ③ 男性育休取得率: 45.7% ④ 介護離職: 2名
--------------	--

明し、社内外問わず、誰もがより自分らしく生きやすい社会の実現に取り組んでいます。また、従来の社内窓口に加え、LGBTQ社外相談窓口を新たに設置し、性自認に基づく社内通称氏名を利用可能にするなど、具体的な取り組みも進めています。これらの取り組みが認められ、「PRIDE指標2022」\*において「ブロンズ」を受賞しました。



\*「PRIDE指標」:職場におけるLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標

## パートナーシップ制度

多様な家族のあり方を尊重し、誰もがより自分らしく働ける職場環境づくりを目指し、2023年1月より事実婚や同性のパートナー、およびその子、親に対し、法律上の配偶者や家族と同様に福利厚生や規程を適用する「パートナーシップ制度」を導入しました。同時に、SOGIハラスメントの禁止や、個人の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露しないことを規程に明記しています。

## 育児キャリア支援

2016年度より、育児休業取得者と上司・人事部による育児キャリア支援面談(休職前・復職前・復職後 合計3回)の機会を設け、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、2022年は「男性育休100%宣言」への賛同、「イクボス企業同盟」への加盟

をしました。労使協定を締結し、出生時育児休業中の就業も可能としたことで、2022年の男性育休休業取得率は45.7%(前年比+19.4%)となりました。



## 女性活躍推進の取り組み

イトーキは異業種で営業変革と女性営業職の育成を目指すプロジェクト型の研修に参加し、組織内で営業変革の実証実験を行っています。営業同士の交流(営業スキルの共有)、他部署との交流(営業サポート体制の構築・強化)といった会社を巻き込んだ取り組みは審査員より高い評価を受けました。この実証実験活動をきっかけに社内変革を行っています。

その他、女性活躍推進コミュニティ「SPLi(サプリ)」等も含めさまざまな女性活躍推進の取り組みを行っており、厚生労働省から評価され「えるぼし3段階目」の認定も受けております。

## 2022年 主な取り組み

- 仕事と介護の両立支援
- 他部署の先輩後輩をつなげるメンタリングの取り組み
- シニア人材の活躍推進

## ワークライフバランス

## 基本的な考え方

イトーキは、多様な人財による多様な働き方を支援するため、ワーク・ライフ・マネジメントに取り組んでいます。また、ライフイベントを迎えた社員に対しても、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、制度周知と利用への働きかけを行っています。

## マイプレース勤務制度

柔軟で多様な働き方を実現するために、イトーキは2022年7月1日付でテレワーク勤務制度を改定し、従来の在宅勤務に加えて、従業員が準備・選択した場所「マイプレース」でのテレワーク勤務を可能としました。社員のニーズも踏まえて、働く場所の自由度を高め、旅行先などの普段とは異なる場所で休暇と組み合わせて働く「ワーケーション」も実現可能とし、従業員の生産性向上や創造性発揮につなげることを目指しています。



## 働き方への取り組み

社員の過剰な労働負荷を改善・未然防止するため、長時間労働の傾向がある社員とのコミュニケーションを強化しています。負荷の高い勤務に対しアラートを発信したり、人事部と本人・上司との面談を実施することで、社員と上司間での業務状況の可視化、業務改善につなげていきます。

## 休暇の取得促進

イトーキでは、働き方・休み方を見つめ直すことによる働きがいと生産性向上のため、有給休暇の取得推進に注力しています。全従業員が2022年度は付与日数の60%、2023年度は65%の取得を、年初に社内に公開されたスケジュール上で計画しており、業務調整や周囲との協力による休暇取得促進につなげています。

## 福利厚生制度の強化

イトーキでは以前より、保養所やホテル宿泊割引などの制度を設けていましたが、2022年4月に、新たな福利厚生制度を導入しました。宿泊補助はもとより、自己研鑽

## ワーク・ライフ・マネジメント 各種制度

共通	育児	介護
<b>テレワーク勤務制度</b> 日数制限なし・マイプレース勤務(在宅勤務)手当支給	<b>出生時育児休業</b> 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能 労働者が休業前に合意した範囲で、休業中に就業することも可能	<b>介護休業</b> 同一対象家族1人につき通算1年取得可能
<b>時差出勤制度</b> 始業時間の前後2時間まで15分単位での時差出勤可能	<b>育児休業</b> 男女ともに当該子の出生日後2年と8週間を経るまで取得可能	<b>介護休暇</b> 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 年次有給休暇の保有日数が10日を下回った場合、保存有給休暇へ振替可能
<b>時間単位年次有給休暇</b> 1時間単位で年次有給休暇取得可能(年5日分)	<b>子の看護休暇</b> 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 年次有給休暇の保有日数が10日を下回った場合、保存有給休暇へ振替可能	<b>介護短時間勤務</b> 1日2時間または3時間を限度として15分単位による短時間勤務が可能
<b>半日単位の振替休暇</b> 休日出勤時の振替を半日単位で取得可能	<b>育児短時間勤務</b> 1日2時間または3時間を限度として15分単位による短時間勤務が可能(小学校3年生まで)	<b>介護シフト勤務</b> 勤務時間を変更せず2時間以内15分単位によるシフト勤務が可能
<b>保存有給休暇</b> 失効した年次有給休暇を、保存有給休暇として保有。休業などで振替利用可能	<b>育児シフト勤務</b> 勤務時間を変更せず2時間以内15分単位によるシフト勤務が可能(小学校3年生まで)	
<b>ヘルスケア休暇</b> 健康診断結果による通院、入院など10日限度	<b>特別休暇</b> 配偶者出産の時：3日以内	
<b>休業規程の改定</b> 育児や介護など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に制度改定		



社員のココロとカラダの健康を守る



社員の成長を支援する

## 2022年度のKPIと実績

## 有給休暇取得率

2022年度目標 **60%以上** 2022年度実績 **59.0%**

※年次有給休暇付与日数 最大25日

支援やライフイベントに対する補助など、より包括的なサービスを用意しています。2022年度の利用率は80%を超えており、積極的な制度活用により、社員のさらなるHappinessの向上・有給休暇取得の促進など、主体的なワークライフバランスの充実に寄与することが見込まれます。

# 人権の尊重・労働安全衛生



社員のココロとカラダの健康を守る



透明性と信頼の経営を確立する

## 人権の尊重

### 基本的な考え方

イトーキグループは、すべての人が「活き活き」するため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方にに基づき、すべての事業活動、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。

### 人権方針

イトーキグループは、すべての人が「活き活き」するため、すべ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、2018年に次の通り「イトーキグループ人権方針」を定めています。

→ イトーキグループ人権方針はWebサイト参照

### 人権デュー・ディリジェンスの実施

2021・2022年度に実施した「人権尊重」ワークショップでの従業員からの意見や、相談通報窓口の情報より人権リスクの洗い出しを実施しました。また、サプライヤーのみならず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を行うサステナブル調達を推進しています。今後、人権デュー・ディリジェンスのプロセスに基づき、外部有識者のアドバイスも交えながら、顕著な人権リスクを特定し、防止・低減の対応を行う予定です。



人権尊重ワークショップ資料

### 具体的な取り組み

- 2020年度より人権教育eラーニング開講
- 2021年度より「人権尊重」ワークショップ開催
- ハラスメント防止研修の開催
- 役員向けLGBTQ研修の実施
- 社内外に相談通報窓口の設置 等

## 労働安全衛生

### 基本的な考え方

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。

### 労働安全衛生

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



製造現場での安全確認



関東工場 労働安全衛生 説明会

### 2022年度のKPIと実績

休業災害／不休業災害

2022年度 目標	0件	2022年度 実績	休業災害 2件
			不休業災害 6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、安全衛生活動を展開しておりましたが、2022年は年初生産拠点において重大労働災害が発生し、グループ会社を含むすべての生産拠点に対し安全総点検を実施いたしました。各事業所毎で類似災害防止対策を検討し、すべての事業所で恒久対策を進めました。また改めて“止める、呼ぶ、待つ”を徹底し、安全教育を実施しております。

### 労使関係の構築

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うえで不可欠だと考えています。この理念に基づき労使協議会、意見交換会等のほか、事務局定例会を開催し、オープンかつタイムリーに情報や課題認識を共有するとともに、率直そして建設的に解決策を模索しています。

### 2022年 主な取り組み

- 全社安全衛生委員会の実施
- 事業場ごとの安全衛生活動
- 協力会社との災害防止協議会
- 安全衛生標語ポスターの全社募集

## 健康経営の推進



社員のココロとカラダの健康を守る

### 基本的な考え方

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。イトーキでは、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」としてお客さま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。

### 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、「健康経営宣言」を制定し、社長を委員長とした健康経営推進委員会を発足しました。これまで会社および健康保険組合を中心に進めてきた、従業員の健康に関する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。

→ 健康経営宣言はWebサイト参照

### パフォーマンスの把握と向上への取り組み

パフォーマンスを可視化する独自調査「Performance Trail (パフォーマンストレイル)」を毎年、全社で実施しています。コンディション(能力を発揮するための状態)とパフォーマンス(持っている能力を仕事において発揮している度合い)を組織ごと・個人ごとに可視化することで、健康活動の最終的な目標や、従業員の意識・行動の変容に関する指標も明らかになりました。今後も、組織と個人のパフォーマンスを高める取り組みを継続していきます。

### 2022年度のKPIと実績

定期健康診断受診率

2022年度目標	定期健康診断受診率	100%
	二次健診受診率	85%

2022年度実績	定期健康診断受診率	100%
	二次健診受診率	83%

### 7年連続認定「健康経営優良法人(ホワイト500)」

イトーキは2023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2023(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、初めてとなる7年連続での認定となります。「健康経営宣言」制定から現在まで、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活動や取り組みを継続しています。



### 事例：CASBEE認証の取得

東京オフィスが入居している日本橋高島屋三井ビルディングにおいて、「CASBEE-SWO認証」における最高位であるSランク認証を取得。この認証はオフィスビルで働く方の健康・快適性に関するハード・ソフトの取り組みと、建物の環境性能等を含めたビルの総合的な評価を認証するものです。



→ [https://www.itoki.jp/press/2022/2202\\_casbee.html](https://www.itoki.jp/press/2022/2202_casbee.html)

### 事例：健康増進アプリQOLism

イトーキ健康保険組合 × 健康経営推進のコラボレーション企画により、健康的な生活習慣＝「健康リズム」が自然と身に付く健康増進アプリ「QOLism(キュオリズム)」を導入。アプリ内では遠くにいる同僚や部署の仲間と一緒にチームを作って参加できる『イトーキウォーキング』なども開催されました。



### 2022年 主な取り組み

- メンタルヘルスケア対策
- 生活習慣病の予防対策
- 健康診断二次検査の受診率向上、がん検診受診の推奨
- 禁煙の推進

# 社外からの評価

## 国内におけるESG関連表彰・銘柄選定

### ダイバーシティ関連

「D&I Award 2022」で最高ランクの  
『ベストワークプレイス』に認定

2022年認定



「PRIDE指標2022」において  
「ブロンズ」を受賞

2022年認定



女性活躍推進法に基づく優良企業として  
「えるぼし」の3つ星認定を取得

2022年8月認定



厚生労働大臣認定 次世代育成支援対策推進法の  
2022年改正認定マーク「くるみん」を取得

2020年12月 1回目認定、2022年11月 2回目改正認定



### ワークライフバランス関連

総務省主催  
テレワーク先駆者百選

2021年度選定



### 健康経営関連

経済産業省・日本健康会議 選定  
健康経営優良法人～ホワイト500～

2017年より7年連続選定



「東京都スポーツ推進企業」に認定

2022年認定



スポーツ庁主催  
スポーツエールカンパニー「Bronze(ブロンズ)」認定

認定日：2023/2/17 (使用期限：2023/12/31(日)まで)



CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証  
最高位Sランク

2022年認証取得



### リスクマネジメント関連

レジリエンス認証「事業継続および社会貢献」  
を取得

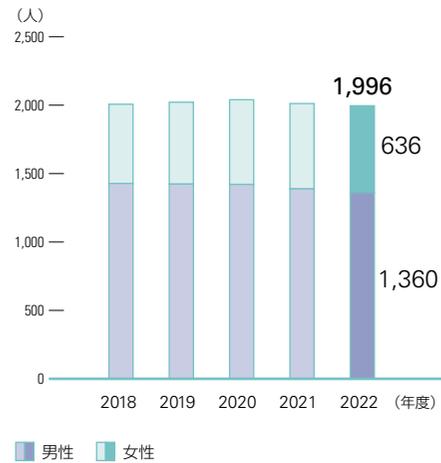
2022年12月認証取得



# 非財務ハイライト

## 従業員の状況

### 従業員数



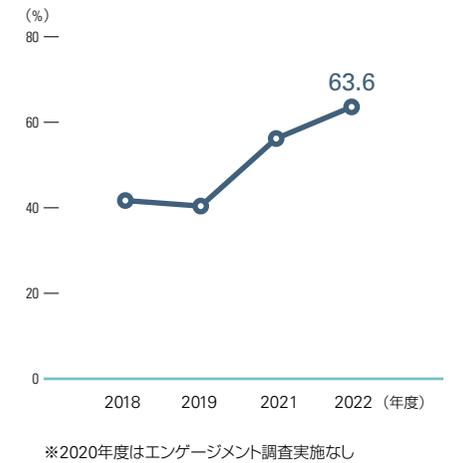
### 女性管理職



### 障がい者雇用



### 従業員エンゲージメント 重要指標スコア



### 平均年齢／平均勤続年数

平均年齢	正社員		正社員以外	
	性別	年齢	性別	年齢
平均勤続年数	男性	43歳0ヶ月	男性	53歳7ヶ月
	女性	38歳3ヶ月	女性	45歳7ヶ月
	男性	17年2ヶ月	男性	22年7ヶ月
	女性	12年4ヶ月	女性	6年7ヶ月

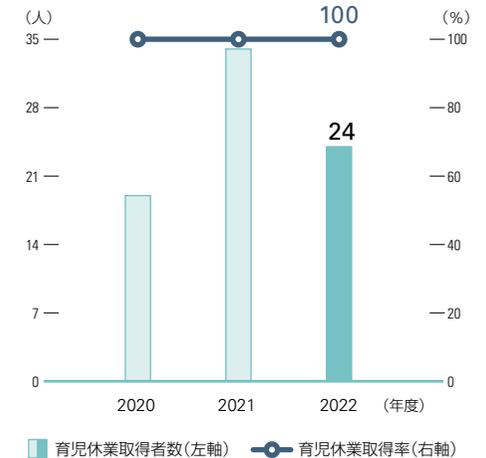
### 有給休暇取得



### 男性 育児休業取得



### 女性 育児休業取得



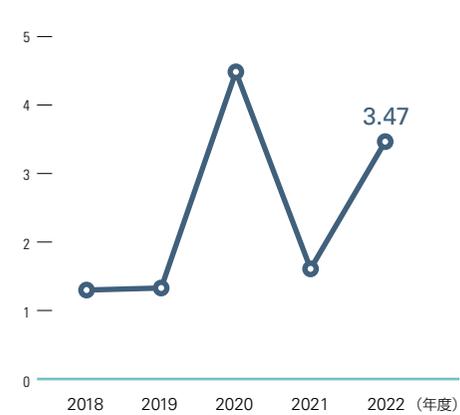
知的財産

特許出願数\* / 保有特許数



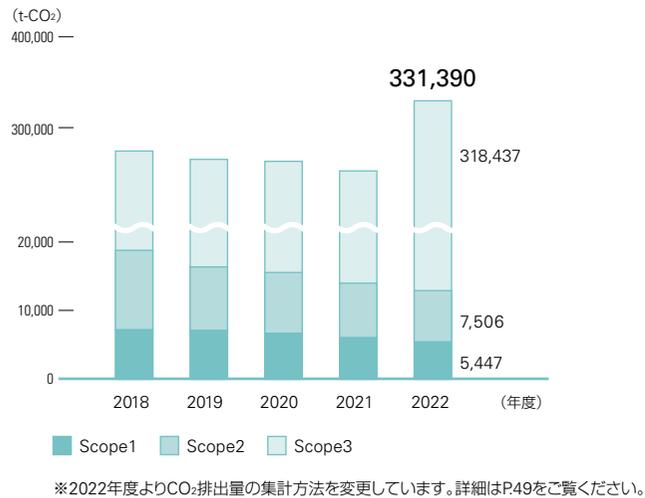
労働安全

労働災害度数率

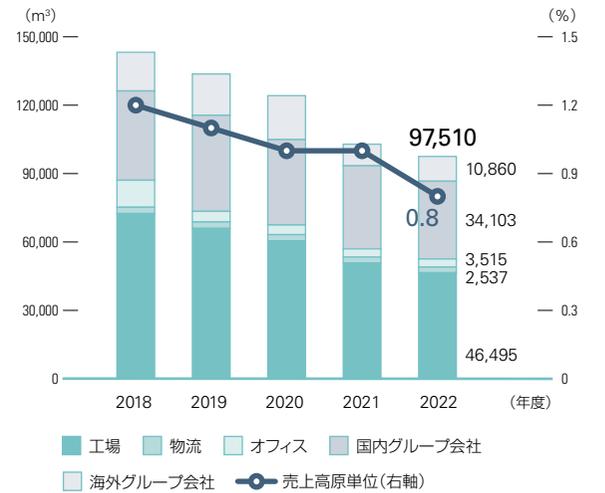


環境

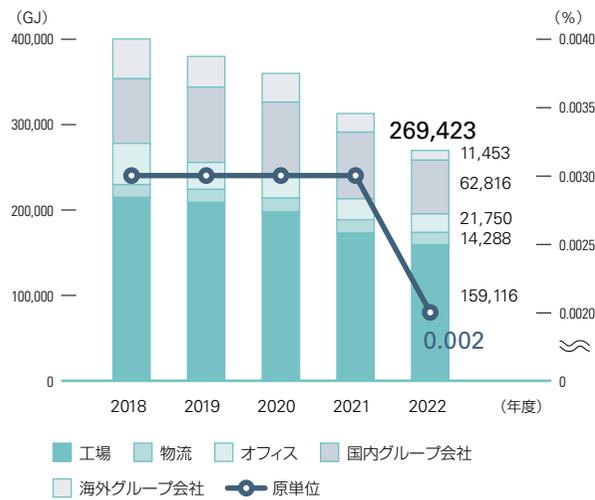
CO<sub>2</sub>排出量



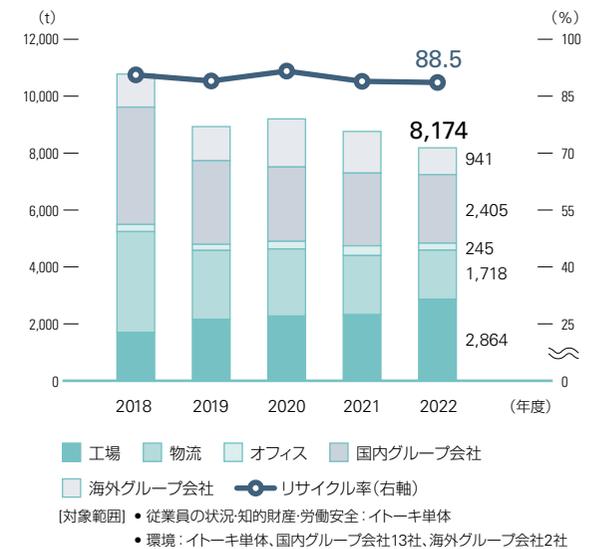
水使用量



総エネルギー投入量



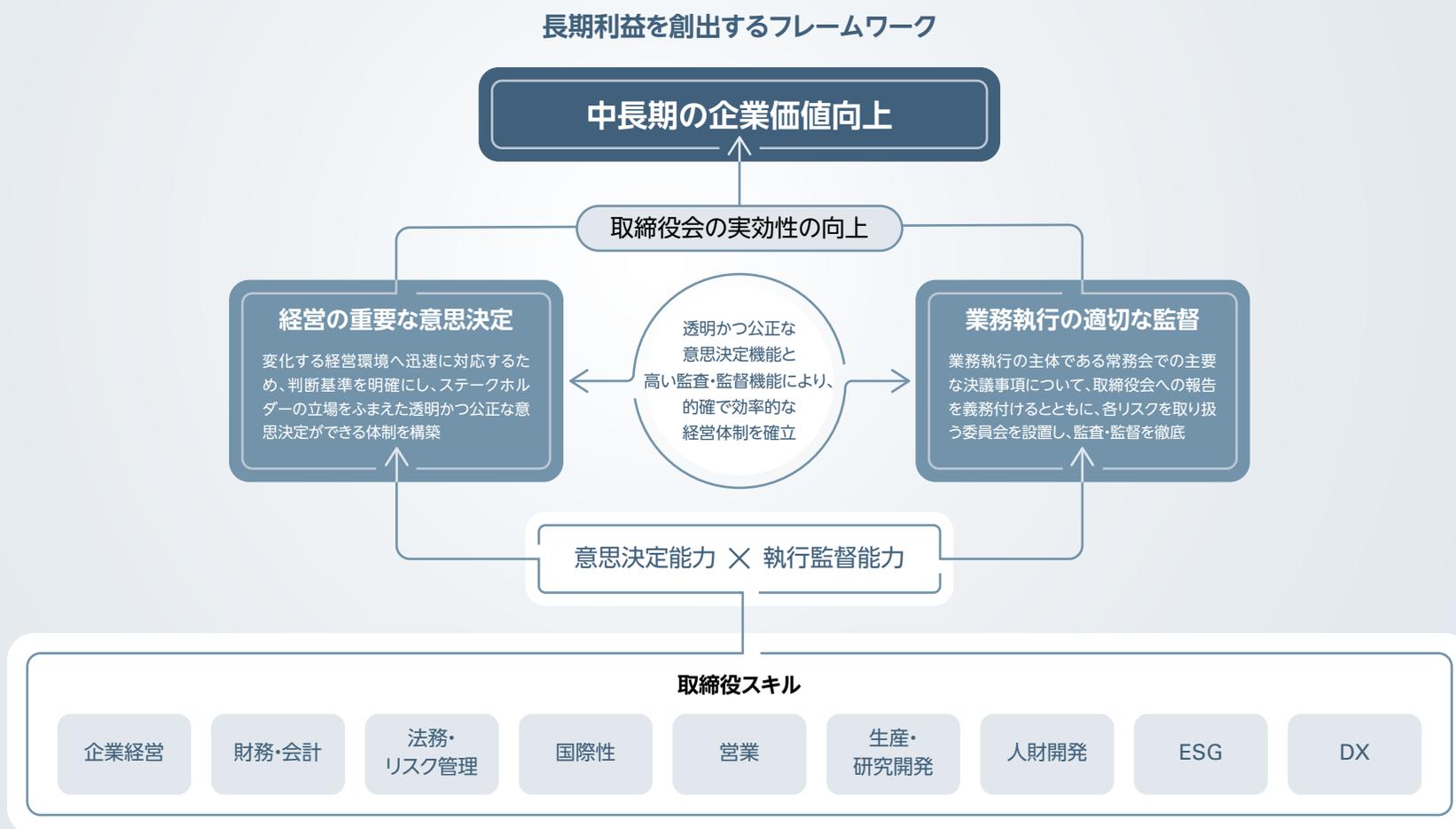
廃棄物の排出量 / リサイクル率



# コーポレート・ガバナンス

## コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

イトーキは、企業倫理・遵法精神に基づき、コンプライアンスの徹底と経営の透明性、公正性の向上に努めています。また、コーポレートガバナンスコードに基づき迅速な情報開示を行うとともに、株主・投資家との積極的な対話により企業に対する信頼を高め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指したコーポレート・ガバナンスの構築に取り組んでいます。





社外取締役  
永田 宏

## 社外取締役対談 コーポレート・ ガバナンスにおける 社外取締役の役割

イトーキは、『明日の「働く」を、デザインする。』の実現に向けて、基盤となるガバナンスの強化を推進しています。今回は永田社外取締役、似内社外取締役に当社のガバナンス強化の取り組みについて、対談していただきました。



社外取締役  
似内 志朗

### 進化を続けてきた イトーキのコーポレート・ガバナンス

**永田** 私は2008年、山田会長の求めに応じて、当社の社外取締役に就きました。それ以後、15年もの間、社外取締役に務めていますが、当社のコーポレート・ガバナンスは、年々着実に進化し、現在もなお進化を続けていると認識しています。

その進化の一例として、取締役メンバーが多様なキャリアを持つようになっていることがあげられます。私が社外取締役に就任した2008年には、取締役、監査役を合わせて、12人のメンバーで構成されていましたが、私以外の取締役は全員イトーキ出身者でした。一方、現在では、取締役と監査役を合わせた11人のメンバーのうち、8人はイトーキ外での経験を経て、取締役や監査役に就任しています。

一般的には、社外取締役には、外部目線が重要であるとよく言われますが、当社においては、社内取締役であっても社外の仕事を経験しているメンバーが多数を占めています。その結果、社外でなくても外部目線、複眼的思考を有しており、この思考が取締役会や監査役会での議論に有効に機能していると推察しています。

このような外部目線、複眼的思考を有するというメンバーの特

質に加え、これまでに起きた色々な問題についても、取締役会に議題としてあげられ、それらをオープンに議論してきたという実績があります。

**似内** 私も永田取締役の意見に同感です。取締役会では永田さんが口火を切られることが多いのですが、その後は堰を切ったように活発な発言があります。また、湊社長ご本人のキャラクターからも、議論を進めやすいカジュアルな空気へ誘導されていると思います。

社外取締役にに関して付け加えると、今回、坂東取締役が新たにメンバーに加わりました。これまでの豊富なご経験をもとに、取締役会のさらなる議論の活性化に貢献いただけることを期待しています。

**永田** 坂東取締役については、役所において女性活躍に関する政策立案に尽力されてきたこともあり、ダイバーシティ推進への貢献を期待するのももちろんですが、現在は、昭和女子大学の総長をお務めであり、学校経営とはどのようなものかを経験されていることから、イトーキにおける学校関連ビジネスでもさまざまな知見を活かしていただけたと考えています。

**似内** 話は少し変わりますが、ご存知のようにサステナビリティあるいはESGの視点は、企業にとって非常に重要なテーマとなっており、企業の行く末を左右する重要なテーマです。世界の状況を含めた事

実の把握、私たちが取り組むべき長期的方向性、温度感をボードメンバーで日常的に共有しておくことがフリティカルに重要と考えます。必要なことは、環境課題(for PLANET)と社会課題(for PEOPLE)を単なる社会貢献ではなく、長期目線での企業の生き残り、財務的メリット、成長戦略につなげるストーリーをつくっていくことです。こうした視点で、取締役レベルでのサステナビリティあるいはESGに関するディスカッションの機会を、さらに多く持つべきと考えています。

### 外部目線で見たイトーキに必要な視点

**永田** 私自身が初めて取締役の役割を自覚したのは、初めて取締役になった商社時代にさかのぼります。当時の取締役会ではそもそも取締役の数自体が多いために報告が中心で、議論の場にはなっていませんでした。

そのような空気の中でしたが、私はあえて勇気を振り絞り、質問を行いました。正直、場違いな感じがありましたが、質問に対する回答はありました。そして、回答をもらった時に初めて私は、取締役会に出席していることの意義を理解しました。どのような会議においても、参加している以上は、不思議に思うこと、わからないことはそのままにせず、質問して納得することが大事だということです。

この考えはそれ以後、さまざまな会社で取締役を務めているときも一貫して持ち続けています。もちろん、イトーキの社外取締役としての立場でも同じです。特に、社外取締役は、執行に携わっていない取締役であり、不思議に思うことや疑問点が多々あるはずで、そのような疑問が生じたときは、しっかり質問すべきです。現在のイトーキの取締役会では、私の質問に真摯に回答いただいていることから十分に、取締役会の実効性を感じることができています。

**似内** 社外取締役の重要な役割は、社内だけでは見過ごしがちな視点を持ち込むことと考えています。社内での議論は、歴史のある会社ほど社内で大事にしている価値観や、短期的な事象に注目が集まりがちです。それは全く自然なことなのです。私たち社外取締役は、そうしたことを理解しつつも、長期目線、外部(社会)の目線、そして多角的な視点から敢えて発言することが必要と考えています。そうした点で、私自身できることは限られていますが、自身のさやかな経験ではありますが、次の3つほどの視点から発言することが、若干お役に立つのではないかと思います。

一つ目はユーザー目線です。前職である日本郵政グループで、私はユーザー側のファシリティマネジメント責任者として、ワークプレイスのコンセプト、デザイン、プランニングなどに携わってきました。そして、イトーキを含めた大手家具メーカーと等距離で仕事をしてきました。加えて公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会での約20年のワークプレイスに関する調査研究活動における経験から、多様なユーザー側からの視点やロジックを提供できると思います。二つ目は不動産開発者目線です。これも前職ですが、JPタワー・KITTEなどの再開発プロジェクトを統括した立場として、開発事業者側・デベ側がオフィス家具メーカーに対して何を求めているか、これも一つ目のユーザー目線と同様ですが、大袈裟に言えば身体に沁み込んだものがあります(笑)。三つ目はサステナビリティあるいはESGに関してです。私は現在、サステナビリティおよびウェルビーイング建築のコンサルタントも行ってありますが、そこから見ると、リスクと機会に満ちたサステナビリティ変革が間近に迫ってい

る世界と日本の未来予想図が見えます。先に述べましたが、こうした観点から提言できればと考えています。

**永田** 似内さんが過去のキャリアが現在のイトーキの社外取締役としての発言にどのように関連しているかというお話をされたので、私も商社時代に経験した海外での企業買収に関連したテーマについてお話しします。ほぼ商社ではM&Aを行っていない時代に、M&A案件を担当しました。担当した案件については、成功したケースも、失敗といえるケースもありました。これらの案件を通じて得たのが海外でのM&A成功に必要な要件です。

端的には、海外事業が成功するか、失敗するかは、人材次第であるということです。つまり、自分で進出する場合は、現地に行きついでる人材がいるのかどうか肝心であり、人材がない時は、パートナー選びが大切であるということです。しかも、パートナーに頼る場合は、そのパートナーが信頼に足る人か、それも自分が見ただけではなく、第三者から見て、信頼できるかどうか、しっかり確認することが必要です。正直、多くの事例を見てきた私の目から見て、日本の会社で行ってうまくいっている例は比較的少ないと思います。

現在のイトーキのビジネス、特に、オフィス家具に関連するビジネスは、国内が中心となっていますが、近い将来に、グローバルに事業を伸ばしていく可能性が大きいと考えています。その際には、ここまでお話ししてきたことをしっかり意識し、海外戦略を立案・遂行することが必要だと思います。

## イトーキの未来に向けて

**永田** 現在イトーキでは、『明日の「働く」を、デザインする。』をテーマに、新たなオフィスづくりの提案を推進中です。当社はこれまで、どのようなオフィスを作ったらいいのかをテーマに取り組んできましたが、これから先はもう少し進化した考えを持つ必要があると思います。

具体的にはオフィスやオフィス家具といった既存の枠組みにとらわれることなく、当社の提案がお客様の会社で採用されると何が

改善できる、何を改善したらどのような成果が期待できる、成果を出すためにはこうすべきであるということデータをともたぎ訴えていくことが必要です。つまり、何をどうするというレベルでとどまるのではなく、その結果として、人の働き方にどのような変化が起きるのかを踏まえた一歩先の提案が求められるということです。

そして、そのような提案は、成果をイメージできる立場の人、お客様の会社の社長に最も響くものです。ですから、イトーキの持つ豊富な事例、データを用いて、社長の夢を形にするというのが究極の目指すべき姿です。それができてはじめて、リーディングカンパニーへ到達すると思いますし、イトーキはそこを目指していくべきだと思います。

**似内** 永田さんのお話の通り、既存の枠組みにとらわれずに進化していくことが大切だと私も思います。そして変化は不可避であるならば、その変化の先頭に立つことが何にもまして重要です。波に乗っているイトーキのさまざまな取り組みを見ていると、リーディングカンパニーになるポテンシャルは十分あると思います。近い将来、業界トップに立つ気概で経営を進めてほしいと考えています。

**永田** 未来に向けた取り組みということであれば、素材に関する取り組みも大事です。イトーキはもともと組み立て加工を中心とした製造業者でした。このため、自分で原材料から製品を作っているものはほとんどなく、素材から考えることが必要なリサイクルについては自分で左右できる領域でないため、物づくり企業でありながら、環境問題について具体的なソリューションを持たないというジレンマを抱えてきました。

そのジレンマを解消し、もっと積極的に環境問題に取り組んでいこうという姿勢を形にしたのが素材研究所(現技術開発室)です。ここでは現在、環境関連の一大テーマになっているプラスチックに関して、代替となる素材探しを含めたいろいろな研究に着手しています。加工業者が環境問題に取り組む、今までにあまりないことですが、この分野においてもしっかりとした成果を出すことを期待しています。

### 取締役の多様性(ボード構成)

取締役会は、イトーキグループの経営の基本方針を策定し、適切に経営を監督するという責務を適切に果たすべく、高度な専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役でバランスよく構成することとしています。また、監査役については、財務・会計・法務に関する知識等を有する人材を選任することにより、取締役会および業務執行機能に対する中立的かつ客観的な視点からの監査・監督を可能としています。

### 取締役・監査役のスキルマトリックス

氏名	企業経営	財務・会計	法務・リスク管理	国際性	営業	生産・研究開発	人財開発	ESG	DX
山田 匡通	●	●		●	●			●	
湊 宏司	●			●	●			●	●
森谷 仁昭		●	●	●	●			●	
風 直樹	●				●	●			
品田 潤生	●				●				
永田 宏	●			●	●				
似内 志朗	●			●				●	
坂東 眞理子	●		●	●			●	●	
福原 敦志			●			●	●		
石原 修			●	●			●		
白畑 尚志		●		●					

### スキルの定義

スキル名	定義
企業経営	CEOまたはCOO等の経営経験を有し、長期的な視点でビジネス変革をリードするスキル
財務・会計	財務・会計に関する幅広い知識・経験を有し、事業の成長性と収益性を評価し、高い資本効率を実現できるスキル
法務・リスク管理	法務やリスク管理、コンプライアンスに対して幅広い知識・経験を有し、合法かつ会社に有益な判断ができるスキル
国際性	海外での事業マネジメント経験や現地の事業環境などに豊富な知識・経験を有し、国際的な事業活動をリードするスキル
営業	営業・マーケティングに関する豊富な知識・経験を有し、ビジネス変革をリードするスキル
生産・研究開発	製造開発に関する豊富な知識・経験を有し、ビジネス変革をリードするスキル
人財開発	人財開発分野での幅広い知識・経験を有し、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる組織を実現するスキル
ESG	企業が果たすべき責任である「ESG」「SDGs」についての幅広い知識を有し、企業や社会の課題を解決するスキル
DX	DX・ITへの幅広い知識・経験を有し、事業やビジネスの変革を推し進め、企業や社会の課題を解決するスキル

### コーポレート・ガバナンスの特徴

#### 社外取締役比率



#### 社外取締役における企業経営経験者比率



#### 女性取締役人数



#### 社外監査役比率



## 社外取締役の選任理由

氏名	企業経営
永田 宏	会社経営に関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映していただくために社外取締役に選任しています。同氏は独立した立場で取締役会に出席し、適切な意見表明を行うことで、取締役会の経営監視機能を強化する役割を担っています。また、独立性に関する開示加重要件のいずれにも該当しておらず、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しています。
似内 志朗	会社経営やファシリティデザインに関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映していただくために社外取締役に選任しています。また、独立性に関する開示加重要件のいずれにも該当しておらず、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しています。
坂東 真理子	過去に社外取締役になること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、行政・教育分野における豊富な経験と高い見識を有しており、特にダイバーシティ推進や人材育成について専門的な観点から有益なご意見やご指摘をいただくとともに、独立的な視点で経営監視を実施していただくために社外取締役に選任しております。また、独立性に関する開示加重要件のいずれにも該当しておらず、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しています。

## 社外取締役の独立性に関する判断基準

イトーキは、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、社外取締役の独立性に関する基準を独自に定めており、コーポレートガバナンス報告書の独立役員に関する事項に開示しています。そして、会社法や証券取引所が定める基準に加え、当社独自の独立性基準を充たした者を、独立社外取締役として選任しています。

1. 現在または過去10年間に於いて当社、当社の子会社または関連会社の業務執行者でないこと
2. 当社の現在の主要な株主(総議決権の10%以上を保有する株主)またはその業務執行者でないこと
3. 当社の主要な取引先(年間取引額が、当社連結売上高の2%を超える取引先または年間仕入額が当該会社の連結売上高の2%を超える仕入先)の業務執行者でないこと
4. 当社の主要な借入先(年間借入額が、当社総資産の2%を超える金融機関)の業務執行者でないこと
5. 当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家でないこと

## 新任社外取締役メッセージ

DX(デジタルトランスフォーメーション)は、日本人の働き方や暮らし方を大きく変えています。コロナパンデミックはDXを加速させ、在宅勤務やオンライン授業を現実にししましたが、それに伴って仕事をする場所や時間の制約は大きく変わり始めています。双方向で学ぶアクティブラーニングは学校や教室の機能も設備もあり方も変えました。

作業は家で集中して行う、職場は人と会い意見交換し、チームを作る交流の場というコンセプトも広がっています。生産性を上げるだけでなく、働くひとのWell-beingをもたらず職場環境はいかにあるべきか、という問いも投げかけています。オフィス環境はこうした働き方の変化の影響を受け、また働き方に大きな影響を与えています。これからの「働き方をデザイン」するには、社会と人生に対するビジョンが不可欠です。

イトーキはこうした変化をリードするリーディングカンパニーとしてアイデアに形を与え、理想に具体的な場をつくる使命をもつ企業です。新しい挑戦を続けていってほしいと期待しています。

社外取締役  
坂東 真理子

## 社外取締役(社外監査役)のサポート体制

イトーキは、取締役、監査役には、その就任時また、就任後も、自らの役割を認識してその役割・責務を適切に果たせるように、外部講習を含む必要な機会を提供し、費用面を含めサポートすることを基本としています。その支援体制は、以下の通りです。

1. 取締役、監査役は、取締役会・監査役会等重要な会議にて、活発な議論をするのに必要な情報を共有しています。
2. 新任社外取締役、社外監査役は、就任時に、当社事業内容の説明ならびに主要拠点の視察を実施しています。
3. 取締役、監査役を対象にコーポレートガバナンス、コンプライアンススキル向上のため、年1回以上のコンプライアンス研修を行っています。

### 取締役会の実効性評価

イトーキでは、毎年、取締役会において、議事運営や議題など取締役会全体の実効性について役員の見解を聴取しながら議論し、分析・評価を行っています。その結果、2023年1月に実施した議論(フリーディスカッション)の場では、社外役員から、「ESG領域にフォーカスしたアピール」、「ブランド力のさらなる向上」や「取締役会でのさらなる報告(品質保証、環境、新製品開発、グループ会社の状況、同業他社の動向など)」などの改善提案が出されました。その後、取締役会は、これらの改善提案の実現に向けて対応し、実効性の向上を図っています。

### 取締役会

イトーキは、取締役会全体の多様性の確保を重視し、2023年に初めて女性の取締役が就任しています。また、質の高い議論を行いうる適正な規模とするとともに、取締役全体のバランスを確保するため、会社業務等に精通し、機動性のある業務執行が可能な業務執行取締役と、高度な専門性を有し、幅広い視点で経営の助言と監督が期待できる社外取締役とで構成しています。原則毎月1回取締役会を開催し、法令および定款に定められる事項や経営に関する重要事項について決定するとともに、業務執行の監督を行っています。

#### 取締役会で議論された主な事項

- 株主総会に関する事項(株主総会の招集および議案の決定など)
- 役員・組織・人事に関する事項(役員を選解任など)
- グループ経営全般に関する事項(中期経営計画・年度経営方針の策定など)
- 決算および財務に関する事項(決算(期末および四半期)の承認など)

### 監査役会

イトーキでは、取締役の職務の執行に対し効率的で実効性のある監査を行うため、監査役会を設置しています。監査役会は、事業年度ごとに監査の方針や計画および重点監査項目を定め監査活動を実施しています。内部統制システムに係る各部門から定期的に報告を受ける他、会計監査人とも連携し、多様な観点で確認を行っています。また、必要に応じて取締役等から個別案件に関する説明を受けています。

#### 重点監査項目

- ① コンプライアンス経営の推進
- ② 内部統制システム管理体制の整備運用状況
- ③ KAM(監査上の主要な検討事項)導入に関するコミュニケーション

### コンプライアンス委員会

イトーキは、コンプライアンス重視の経営を推進する最高責任機関としてコンプライアンス委員会を設置しています。2022年は同委員会を3回開催し、その内容をリスク管理委員会に報告しています。また、職場など現場におけるコンプライアンスの実践や指導・啓蒙に関しては、各拠点に従業員から選出したコンプライアンス推進委員と推進担当を配置し、徹底を図っています。

#### コンプライアンス委員会で議論された主な内容

- コンプライアンス重点施策の決定
- 重点施策の進捗管理、検証
- コンプライアンスアンケート結果の分析

### 役員報酬の決定

社外取締役を除く取締役の報酬は、(1)固定報酬(2)業績に連動する変動報酬および(3)譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)からなり、(1)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応じた金銭報酬を月例報酬として支給しています。(2)変動報酬は、企業業績の向上に資するよう、役員に応じた金銭報酬を、当事業年度の営業利益に連動させて、個人別の成績を加味した上で算出し、支給しています。個人別の成績は、担当領域毎に事業別、機能別に設定した評価指標に基づいて評価しています。(3)譲渡制限付株式報酬は、企業価値の持続的な向上と株主のみならずの価値共有を図ることを目的に、役員に応じた株式報酬を、中期における業績達成への動機づけとして、役員在籍を条件支給しています。社外取締役の報酬は、固定報酬および譲渡制限付株式報酬としています。

#### 2022年度の取締役・監査役に対する報酬額

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 役員の数 (人)
		基本報酬	業績連動 報酬等	非金銭報酬等	
取締役 (うち社外取締役)	267 (17)	167 (12)	80 (4)	20 (1)	7 (2)
監査役 (うち社外監査役)	37 (9)	30 (7)	3 (1)	4 (1)	4 (2)
合計	304	197	83	24	11

## コーポレート・ガバナンス体制

## 取締役会

2022年度開催回数 17回

イトーキでは、社外取締役3名を含む8名の取締役で取締役会を構成し、原則毎月1回開催される取締役会において、法令および定款に定められる事項や経営に関する重要事項について決定するとともに、業務執行の監督を行っています。社外取締役は、過去から現在までにおいて当社経営陣との間に利害関係のない独立した立場で取締役会に出席し、長年の会社経営に関する豊富な経験と高い見識に基づき適切な意見表明を行うことにより、取締役会における経営監視機能を強化する役割を担っています。

## 監査役会

2022年度開催回数 13回

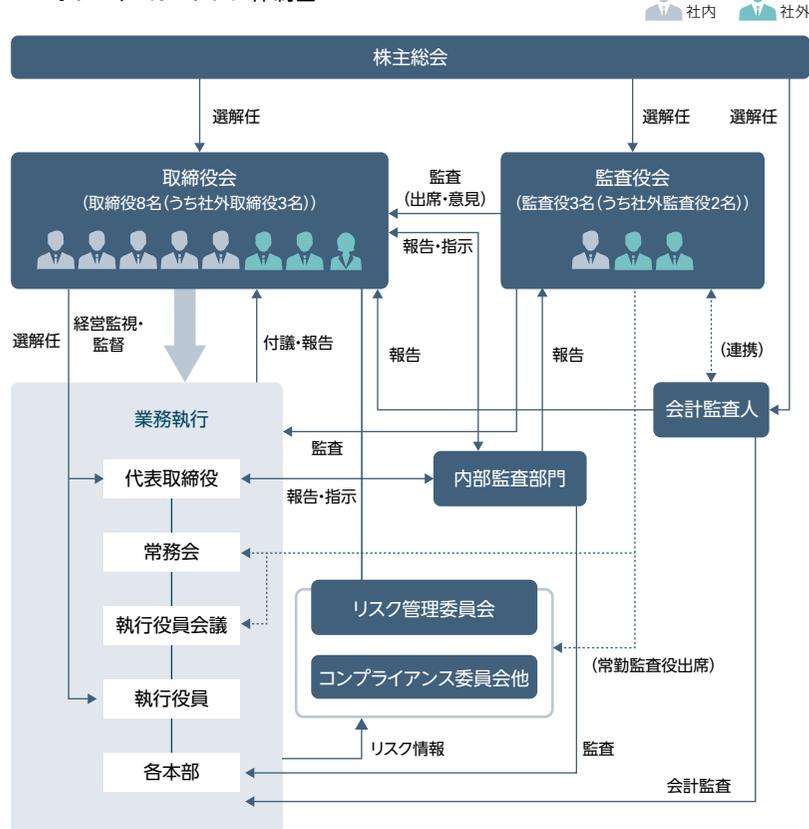
イトーキの監査役会は、常勤監査役1名とさまざまな分野に関する豊富な知識と経験を有する社外監査役2名の3名で構成され、原則毎月1回開催される監査役会において、監査に関する意見を形成するための協議・決議を行っています。各監査役は、監査役会が定めた監査役監査方針、監査計画および業務分担に基づき、業務執行状況について監査しています。取締役会には全監査役が出席するほか、常勤監査役は常務会などの重要な会議に出席しています。

## 内部監査部門

2022年度常勤監査役への報告回数 年12回

業務の健全かつ適切な運営の確保を目的に、内部監査部門として監査部を設置。イトーキおよび国内外のグループ会社を対象として監査を実施しています。経営者や取締役会、常勤監査役へ監査報告を行い、内部監査の有効性・効率性を高めています。

## コーポレート・ガバナンス体制図



## 会計監査人

2022年度情報交換やレビュー:4回(四半期毎)

公正かつ独立的な立場から当社の会計監査を実施しています。

2022年12月期の当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、有限責任あずさ監査法人の指定有限責任社員・業務執行社員2名と監査業務の補助者である公認会計士11名、およびその他18名です。

## リスク管理委員会

2022年度開催回数 1回

イトーキでは、リスク管理の実効性を確保するためにリスク管理委員会を設置しており、リスク管理に係わるリスクの評価および対応策の検討を行うとともに、個別事案の検証を通じて、全社的な見地での予防措置が必要な場合の対応の決定をしております。

## コンプライアンス委員会

2022年度開催回数 3回

コンプライアンス委員会は、リスク管理委員会の下に置かれ、法令遵守やコンプライアンス意識の浸透を促進するための具体的施策の企画・立案・進捗管理・検証を担当します。また、不正行為の予防や社会的信頼の確保のために、内部通報窓口の運営も行っています。

## 政策保有株式に関する方針

イトーキは、取引先との関係の維持・強化の観点から、イトーキグループの経済的発展や中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合のみ、政策保有目的で株式を保有することを基本方針としています。また、政策保有株式について、毎年取締役会にて、保有に伴う便益が資本コストに見合っているか等、保有を継続する合理性があるかどうかの検証を行っています。検証の結果、保有の意義が乏しいと判断される銘柄は売却を進めます。2022年度は、3銘柄を売却しました。

政策保有株式に係る議決権の行使に当たっては、保有先企業の提案に無条件で賛成することはせず、当社の企業価値向上に資すると認められるかどうかの観点から個々に判断の上、議決権行使を行うことを基準としています。

銘柄数および貸借対照表計上額（2022年12月末時点）

	銘柄数(銘柄)	貸借対照表計上額の合計額(百万円)
非上場株式	24	337
非上場株式以外の株式	25	1,745

## 買収防衛策

イトーキは、当初2008年3月28日開催の第58回定時株主総会において株主のみなさまのご承認をいただき、買収防衛策を導入しています。当社株式に対する大量取得提案が行われた際に、当該大量取得行為に応じるべきか否かを株主のみなさまが判断し、あるいは当社取締役会が株主のみなさまに代替案を提案するために必要な時間および情報を確保するとともに、株主のみなさまのために大量買付者と協議・交渉等を行うことなどを可能とすることにより、当社の企業価値・株主共同の利益に反する大量取得行為を抑止することを目的としています。

## 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。

## 内部統制についての考え方

**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会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。経営者および取締役会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(会社法)** イトーキは、2006年5月31日開催の取締役会で決議された「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制整備に努めるとともに、内部統制システムの運用状況を定期的に確認し、改善することで、実効性のある内部統制システムの構築を図っています。

**内部統制システム(J-SOX法)** 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「内部統制推進室」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。

## 役員一覧

## 取締役

代表取締役会長  
山田 匡通

1964年 4月 旧(株)三菱銀行入行  
1991年 6月 同行取締役  
2000年 6月 同行専務取締役  
2002年 9月 旧 三菱証券(株)代表取締役会長  
2004年 6月 旧 東京急行電鉄(株)常勤監査役  
2005年 6月 当社取締役就任  
2007年 6月 当社代表取締役会長就任(現職)

代表取締役社長  
湊 宏司

1994年 4月 日本電信電話(株)入社  
2008年 7月 サン・マイクロシステムズ(株)入社  
2010年 6月 日本オラクル(株)カスタマーサポート統括  
(サン・マイクロシステムズ(株)との経営統合)  
2015年 6月 同社執行役員社長室長  
2018年 8月 同社執行役員副社長最高執行責任者(COO)  
2019年 8月 同社取締役執行役員副社長最高執行責任者(COO)  
2021年 9月 当社入社 顧問  
2022年 3月 当社代表取締役社長(現職)

取締役常務執行役員  
(管理本部長)  
森谷 仁昭

1982年 4月 旧(株)第一勧業銀行入行  
1988年 7月 旧 日本輸出入銀行出向  
2007年 4月 (株)みずほ銀行個人企画部長  
2011年 1月 当社入社 執行役員管理本部副本部長  
2012年 1月 当社執行役員管理本部長  
2015年 1月 当社常務執行役員管理本部長  
2021年 3月 当社取締役常務執行役員管理本部長(現職)

取締役常務執行役員  
(営業本部長)  
風 直樹

1986年 4月 旧(株)イトーキ入社  
2007年 1月 当社東京西支店長  
2016年 1月 当社執行役員東京支社長  
2018年 1月 当社執行役員Knoll事業統括部長  
Knoll Japan(株)代表取締役社長  
2021年 1月 当社常務執行役員営業本部長  
2023年 3月 当社取締役常務執行役員営業本部長(現職)

取締役常務執行役員  
(企画本部長)  
品田 潤生

1985年 4月 旧(株)イトーキ入社  
2006年 7月 当社東京東販売部港支店長  
2016年 1月 当社執行役員法人営業統括部長  
2021年 7月 当社執行役員エンジニアリング統括部長  
2023年 1月 当社常務執行役員企画本部長  
2023年 3月 当社取締役常務執行役員企画本部長(現職)

## 取締役

社外取締役  
永田 宏

1970年 4月 三井物産フランス(株)入社  
 1996年 6月 三井物産(株)取締役  
 1999年 6月 同社常務取締役 欧州三井物産(株)社長  
 2002年 4月 三井物産(株)代表取締役副社長兼執行役員化学品グループプレジデント  
 2005年 4月 早稲田大学大学院商学研究所客員教授  
 2008年 3月 当社取締役就任(現職)  
 2018年10月 (株)フレアホールディングス代表取締役社長(現職)  
 2021年12月 日本フレア(株)社外取締役(現職)

社外取締役  
似内 志朗

1984年 4月 郵政省入省  
 2005年 4月 旧 日本郵政公社経営企画部門事業開発部長  
 2009年10月 同社不動産部門不動産企画部長  
 2019年 5月 ファシリティデザインラボ代表(現職)  
 筑波大学客員教授(現職)  
 東洋大学兼任講師(現職)  
 2020年 3月 当社取締役就任(現職)

社外取締役  
坂東 真理子

1969年 7月 総理府入府  
 1994年 7月 内閣総理大臣官房男女共同参画室長  
 1995年 4月 埼玉県副知事  
 1998年 6月 在オーストラリア連邦ブリスベン日本国総領事  
 2014年 4月 学校法人昭和女子大学理事長  
 2016年 7月 昭和女子大学総長(現職)  
 2023年 3月 当社取締役就任(現職)

## 監査役

常勤監査役  
福原 敦志

1984年 4月 旧(株)伊藤喜工作所入社  
 2009年 3月 当社中央研究所長  
 2012年 1月 当社執行役員企画本部人事統括部長  
 2016年 1月 当社執行役員管理本部リスク管理統括部長  
 2016年 3月 当社常勤監査役就任(現職)

社外監査役  
石原 修

1987年 4月 東京弁護士会登録 西村真田法律事務所入所  
 1990年10月 TMI総合法律事務所入所  
 1997年 4月 同事務所パートナー(現職)  
 2012年 4月 日本弁護士連合会常務理事  
 東京弁護士会副会長  
 2015年 4月 関東弁護士会連合会副理事長  
 2023年 3月 当社監査役就任(現職)

社外監査役  
白畑 尚志

1985年 9月 青山監査法人入所  
 1988年 7月 公認会計士登録  
 1991年10月 三菱銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行  
 2000年 7月 中央青山監査法人 社員就任  
 2006年 9月 あらた監査法人(現PwCあらた有限責任監査法人)パートナー(代表社員)  
 2023年 3月 当社監査役就任(現職)



# リスクマネジメント

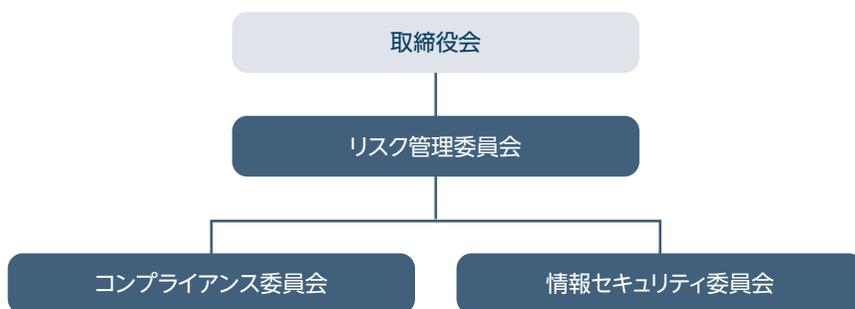
## 基本的な考え方

イトーキグループでは、事業活動全般にわたって生じ得るさまざまなリスクを想定した対策を立て、リスクの発生頻度や影響の低減を図るなど、適切な管理を行うとともに、万一発生した場合の被害・損害の極小化と再発防止のためのリスクマネジメントに取り組んでいます。

## 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、リスク管理委員会を中心としたリスクマネジメントを実行しています。

リスク管理委員会は、取締役、各本部長、総務、経理、経営企画、監査部門の長で構成されており、リスク管理方針の策定とリスク評価、対策レベルの決定をして下位に位置するコンプライアンス委員会、情報セキュリティ委員会や主管部門に対策を指示します。



## 国内グループ会社のリスクマネジメント

グループ会社においても、「リスク管理推進体制」「コンプライアンス推進体制」「情報セキュリティ推進体制」に関して、事業内容に応じた適切な体制整備を行っており、イトーキグループとしてのリスクマネジメント体制の強化を進めています。

## 2022年度のKPIと実績

2022年度目標	2022年度実績
情報セキュリティ重大インシデントの発生ゼロ	情報セキュリティ重大インシデントの発生0件
被災影響の大きい製造部の事業継続体制構築完了(レジリエンス認証取得)	レジリエンス認証取得完了

## リスクマネジメントと対応

イトーキのリスクマネジメントは、外部および内部要因の変化など、想定されるさまざまな脅威に対して、リスクを洗い出します。洗い出したリスク対応の優先順位をつけるため、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評価します。点数の多い重大リスクを委員会で管理し、それ以外のリスクを主管本部で管理しています。各リスクについては「リスク管理シート」により、具体的なリスク詳細、対策、関連部門・法規などを明記することで、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。



## レジリエンス認証の取得

重点リスクの一つでもある「災害や事故による業務停止」への対策として実施している事業継続計画および事業継続体制の見直しと改善の取り組みが、内閣官房が定める「国土強靱化貢献団体の認証に関するガイドライン」に適合するものとして認められ、2022年11月に「レジリエンス認証」を取得いたしました。

※「レジリエンス認証」とは、内閣官房が進める国土強靱化の趣旨に賛同し、事業継続に積極的に取り組んでいる企業・団体を「国土強靱化貢献団体」として認証する制度であり、認証取得団体は認証機関である一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会や内閣官房国土強靱化推進室のホームページに公表されています。





重大リスクとその対応

No.	大分類	中分類	リスク名	主な対策の内容
1	オペレーショナルリスク	重要品質事故	重要品質問題の発生	重要品質問題を防ぐために、各種品質試験・耐久試験の実施、各製造工程・設備の定期点検、従業員に対する品質教育の実施、法令監査の実施、社外調達先の品質監査の実施などを行っています。
2		情報漏えい	情報漏えい・サイバー攻撃	個人情報や機密情報の管理を徹底するため情報セキュリティ管理体制を継続的に強化しています。また、外部委託業者に対しては個人情報等を適切に管理しているかの調査を行い、不適切な取引先がないことを確認しています。 また、情報システムへの外部からの攻撃にも備えるために、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配備して不正アクセスに対する防御対策を実施しています。高度化するサイバー攻撃リスクに対する社員の教育・意識付けを狙いとした、「標的型攻撃メール」に対する模擬訓練を定期的に行っています。
3		人事・労務	労働基準法違反	時間外勤務をする際に申請・承認が必要となるシステムを導入しており、一人ひとりの労働時間を勤怠管理システムで可視化して適切に管理しています。
4			従業員の健康問題の発生	従業員の心身の健康を重要な経営課題と捉え、健康管理スタッフによる面談およびフォローを実施するなど、生活習慣病や感染症の予防対策、禁煙の推進、またメンタルヘルス対策等に取り組んでいます。
5			人権問題の発生	職場におけるハラスメントの防止を図るための「ハラスメント防止規程」を定めています。毎年、研修を行うことによって、発生防止に努めています。また、ハラスメント行為の早期発見・発生防止のために、ヘルプライン・ハラスメント相談窓口を設けています。
6			感染症集団感染	感染拡大を防止するために、感染者や体調不良者の情報入手次第、速やかに接触対象者へヒアリングし感染の可能性が高い従業員に対しPCR検査・自宅待機を実施しています。
7	ハザードリスク	サプライチェーンのリスク	調達先について毎年調査と整備を行い、また事業継続の観点より、特定の調達先に依存することなく、かつ適正な価格による調達をする仕組みを整えています。	
8		事故・災害	災害や事故による業務停止	事業継続に大きな影響を及ぼすような地震、風水害や火災といった事象に備え、体制の整備、ルールの策定、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、代表取締役を本部長とした災害対策本部体制を構築し、事業継続計画(BCP)を策定しています。
9		重大労働災害発生	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、労働災害の防止を目的に安全衛生活動・教育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、社員教育・研修など多彩な活動を展開しています。	
10		情報システム故障・不具合	情報システムの計画外停止	情報システムがいつでも安定的に使えるようにするため、ハードウェア障害対策とソフトウェア起因の障害対策、および復旧時間短縮化の体制を構築しています。 また、ネットワークの障害発生に備え、重要な通信回線や通信機器を冗長化しています。



# コンプライアンス

## 基本的な考え方

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

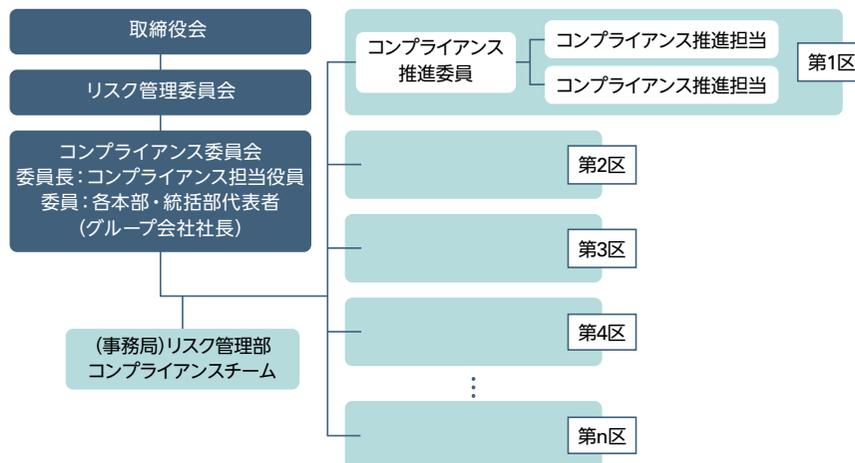
## コンプライアンス推進体制

イトーキグループは、コンプライアンス推進の最高責任機関として、リスク管理委員会の下にコンプライアンス担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。

委員会は2022年度には3回開催され、具体的な施策の企画・立案や進捗管理・検証などを行いました。なお具体的な施策の実践や指導は、主要部門に配置したコンプライアンス推進委員と推進担当が担っています。

また、不正行為の防止や自浄作用の促進、そして社会的信頼の確保のために、内部通報窓口（ヘルプライン）を設置して運用しています。このヘルプラインは、従業員が安心して不正や問題点を報告できる仕組みとして、重要な役割を担っています。

## コンプライアンス推進体制図



## 2022年度のKPIと実績

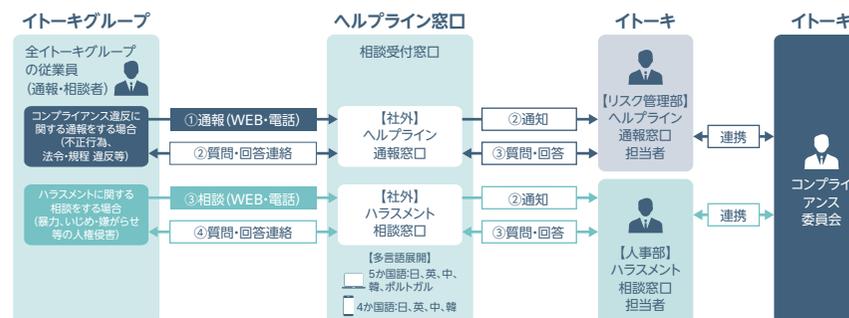
2022年度目標	2022年度実績
全社を対象としたコンプライアンスの浸透	研修計画完遂

## 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、全役員・従業員に法令遵守のみならず企業倫理や社内規範の浸透を促し、さらには社会規範や社会貢献にも配慮しながら、国内はもとより各国・地域のステークホルダーの期待や要請に柔軟に対応しながら事業活動を展開しています。

2022年度には、コンプライアンス知識のアップデートを目的とした役員研修や階層別・職場別の研修を実施し、さらにグループ全体のコンプライアンスの強化と浸透を図るために、「コンプライアンス・ニュース」を定期的に発行しました。

また、毎年全グループ従業員を対象とした「コンプライアンス・アンケート」を実施し、その結果をコンプライアンス推進や啓蒙活動に活用しています。



## 今後の課題

コロナ禍によるテレワークの普及に伴い、従業員の労務管理や情報管理に関する新たなコンプライアンス上の問題が浮き彫りになっており、従来の対策に留まらず、より広い視野でコンプライアンス体制を強化する必要を認識しています。この課題に迅速かつ適切に対処するため、イトーキはコンプライアンス体制の充実を喫緊の課題と位置付け、取り組んでいます。