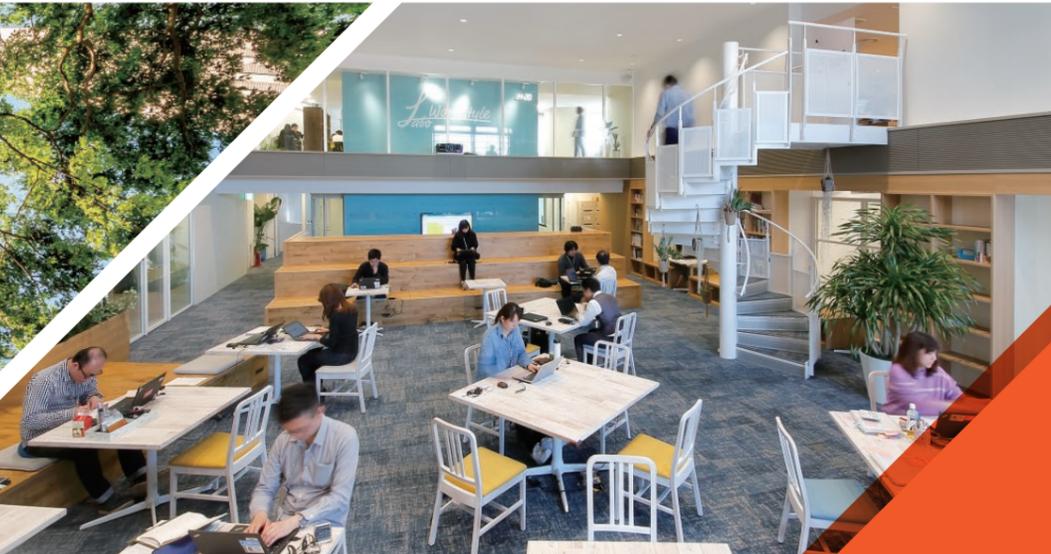




明日の「働く」を、デザインする。  
We Design Tomorrow. We Design WORK-Style.



# Sustainability Report 2018

サステナビリティレポート〈ダイジェスト〉

持続可能な社会のために



この冊子から排出されるCO<sub>2</sub> 500g (一冊当たり)を  
カーボン・オフセットしています。  
サステナビリティレポートの原材料調達、製造工程において  
発生するCO<sub>2</sub>をカーボン・オフセットしています。  
・プロジェクト：中部カリマンタン州・カティンガン地区泥炭湿地林保全・回復プロジェクト  
・オフセット総量：2t  
→詳細はITOKIホームページ>サステナビリティ>サステナビリティレポート2018の  
カーボン・オフセットについてをご覧ください。



印刷過程で有害な廃液が出ない水なし印刷方式で印刷しています。



適切に管理された認証林に由来するFSC®認証紙を使用しています。



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

# Sustainability Report 2018

## CONTENTS

- 2 目次・編集方針
- 3 企業コンセプト
- 4 トップメッセージ
- 6 持続可能な社会の実現に向けたイトーキのCSR方針とマテリアリティ(重要課題)
- 8 特集1: お客様が生き活きと働く環境づくり
- 12 特集2: 社員が生き活きと活躍できる環境へ

### 社会

- 16 お客様とともに
- 18 社員とともに
- 20 お取引先とともに
- 21 地域社会とともに

### 環境

- 22 ユニバーサルデザインとエコデザイン
- 24 環境マネジメント
- 26 地球温暖化防止
- 28 資源の有効活用
- 29 生物多様性

### ガバナンス

- 30 コーポレート・ガバナンス
- 31 コンプライアンス
- 32 数字で見るイトーキ
- 34 イトーキについて
- 35 第三者意見

### 編集方針

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

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



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



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



## 企業コンセプト

### Vision Statement

ビジョンステートメント

### 人も生き活き、地球も生き生き

Vibrant People, Beautiful Planet.

私たちは、生き生きと持続する美しい地球と、そこで生き活きと活動する人びとが、互いに作用しながら織り成していく、躍動感ある未来を求めて企業活動を行ってまいります。私たちは、活動のすべての領域において徹底的な環境配慮を続け、人びとの多様な価値観を受容する寛容さを持ち、創造的で豊かな、活力ある社会の実現を目指してまいります。

### Mission Statement

ミッションステートメント

### 明日の「働く」を、デザインする。

We Design Tomorrow. We Design WORK-Style.

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

### 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

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

### 発行時期

2018年7月※次回発行は2019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(2012)」  
環境省「環境会計ガイドライン(2005)」

### お問い合わせ先

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

### SDGsとの関連について

本レポートでは、イトーキグループの環境・社会活動と、国際社会が2030年に向けて定めた「持続可能な開発目標(SDGs)」との関連について、7ページに考え方を掲載し、各報告ページでも示しています。SDGsについて詳しくは、国連広報センターのWebサイトをご参照ください。





## 明日の「働く」を、デザインする。

We Design Tomorrow. We Design WORK-Style.

### 「人も生き生き、地球も生き生き」の実現へ

イトーキは、1890年（明治23年）に、大阪で伊藤喜商店として創業して以来、常に社会に新しい価値をお届けするため、その時代の先端を切り開き、新しい事業へ挑戦し続けることで成長してまいりました。

創業者である伊藤喜十郎の「世の中に既にあるものでなく、新しいものを提供し社会のお役にたたい」という志を受け継ぎながら、社会から求められる企業として存続するために、「人も生き生き、地球も生き生き」という世の中の実現を目指しています。この実現こそが私たちの志であり、社会的存在意義と考えております。

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

### 持続可能な社会の実現へ向けて

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

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

また、私たちは、企業価値を高め持続的に成長していくために、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進し、その施策にも取り組んでいます。ダイバーシティの本来の意味合

いである多様な存在を受け入れ認め合うということは、企業が成長していく上で非常に重要な視点です。この視点を経営や日々の仕事の中に取り込むことにより、新しい発想を生み出し変革を起こす、そこが目指す姿です。私たちが、自らこのダイバーシティの意義を理解・実践することで、お客様へ新たな価値を提供できるものと考えます。

このように私たちは、従来の「環境・社会報告書」の内容に留まらず、イトーキのCSR活動を包括的に伝えることを目的に、新たに「サステナビリティレポート」を発行いたしました。持続可能な社会の実現に向けての取り組みをさらに推し進めてまいります。

### 「働き方変革」の実践による新たな価値創造へ向けて

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

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

2018年6月  
株式会社イトーキ 代表取締役社長

平井嘉朗

## 持続可能な社会の実現に向けた イトーキのCSR方針とマテリアリティ(重要課題)

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方針

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

### CSR行動計画

#### 1 コーポレート・ガバナンス

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

イトーキグループは、法令遵守はもとより、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。

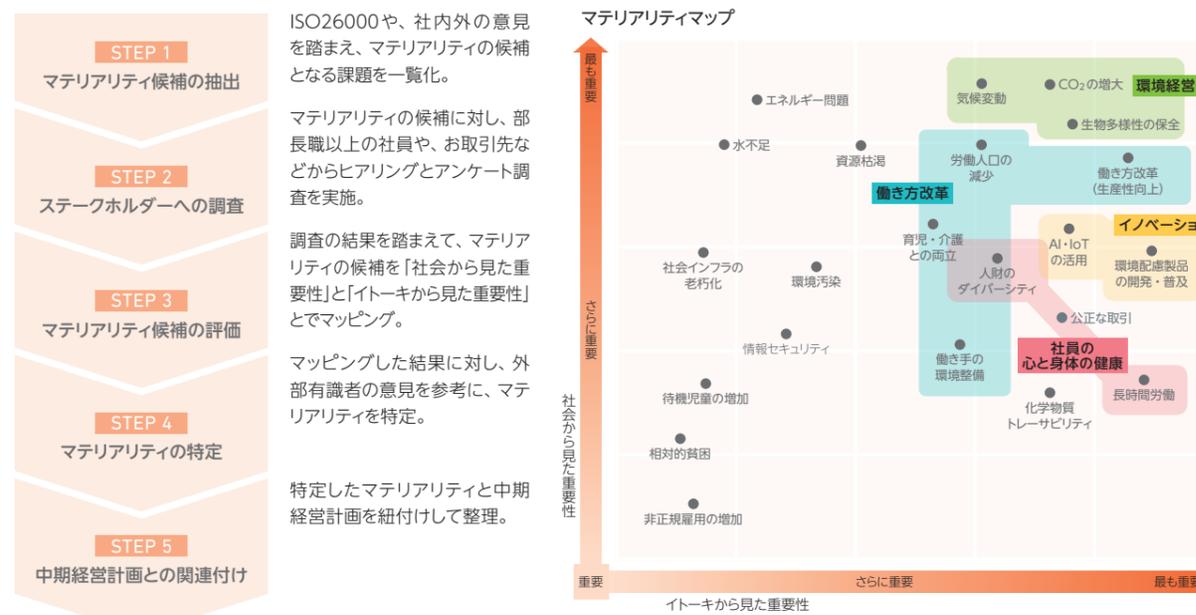
#### 10 情報セキュリティ

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。

### 特定したマテリアリティ



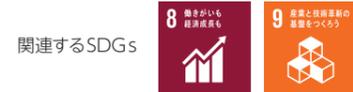
上記のマテリアリティ (重要課題) は、以下の手順・プロセスにて特定しました。



## 働くすべての人々を、よりよい明日へ。

### 特集 1 >> お客様が生き活きと働く環境づくり

働き方改革の課題の一つは職場環境の改善。社内のコミュニケーションの活性化は、組織全体の生産性にも影響します。また、創造性を高める職場環境は企業価値の向上につながります。イトーキは、お客様それぞれの思いを踏まえ、快適かつ機能的なオフィスの空間づくりを通じて、お客様の生産性向上と働く人の士気向上に貢献しています。



関連するSDGs

CASE 1

### コラボレーションワークを

### 活発化する戦略的オフィス

パーソルファシリティマネジメント株式会社様

#### イトーキの課題解決へのプロセス

##### お客様の課題

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

##### イトーキの支援

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

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

#### 「社員の行動と働き方を変える、実験の場となるオフィスをつくりたい」

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

自宅、サテライトオフィス、コワークスペースなど、ワークプレイスが多様化の中で、人がオフィスに来る意義は、コラボレーションワークによる知的生産活動の最大化です。このオフィスには、オープンイノベーションに適した開放的な2層吹き抜けの大空間、パソコンを持たずにメンバーが籠って集

中のに議論する部屋など、オフィスでなくてはできないコラボレーションワークを促進するスペースや仕掛けをさまざまな形で取り入れています。その効果は着実に表れており、移転後、社員に実施したアンケート調査で、以前は3:7だったコラボレーションワーク:ソロワーク比率が、5:5になったことが明らかになりました。

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

#### 「多様な働き方を支え、創造性を発揮するオフィスを目指しました」

社員の多様な働き方を支え、コラボレーションによる創造を誘発するオフィスをパーソルFM様とともに作り上げました。その一つが、新しい働き方として打ち出された「子どもを連れて働けるオフィス」の実現です。東京都の保育園を管轄する部署からアドバイスをもらいながら、外から室内で遊ぶ子どもたちが見えるようにガラス張りにするなど、社員が安心して働ける空間づくりに取り組みました。空間全体のデザインとしては、パーソルFM様から要望があったカリフォルニアをテーマに、オフィス家具や内装から小物類にいたるまで、すみずみまで形や色にこだわりました。

オフィスの完成後、コラボレーションワークの中心となる場所で撮影した社員の皆様の集合写真を見ながら、本移転プロジェクトの担当者様に「このスペースをつくって良かった」という言葉をいただけたときの嬉しさは今も心に残っています。



子どもと一緒に出勤して働くスペース

アイデアを議論する場



働き方を変えるには、その行動を促すハードと仕掛けの提供が重要。

パーソルファシリティマネジメント株式会社  
代表取締役社長  
槌井 紀之様

#### 徹底的に議論をする場

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



#### Column

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

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



Check!

2層吹き抜けの大空間。打ち合わせやイベントにも利用可能。

Check!

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



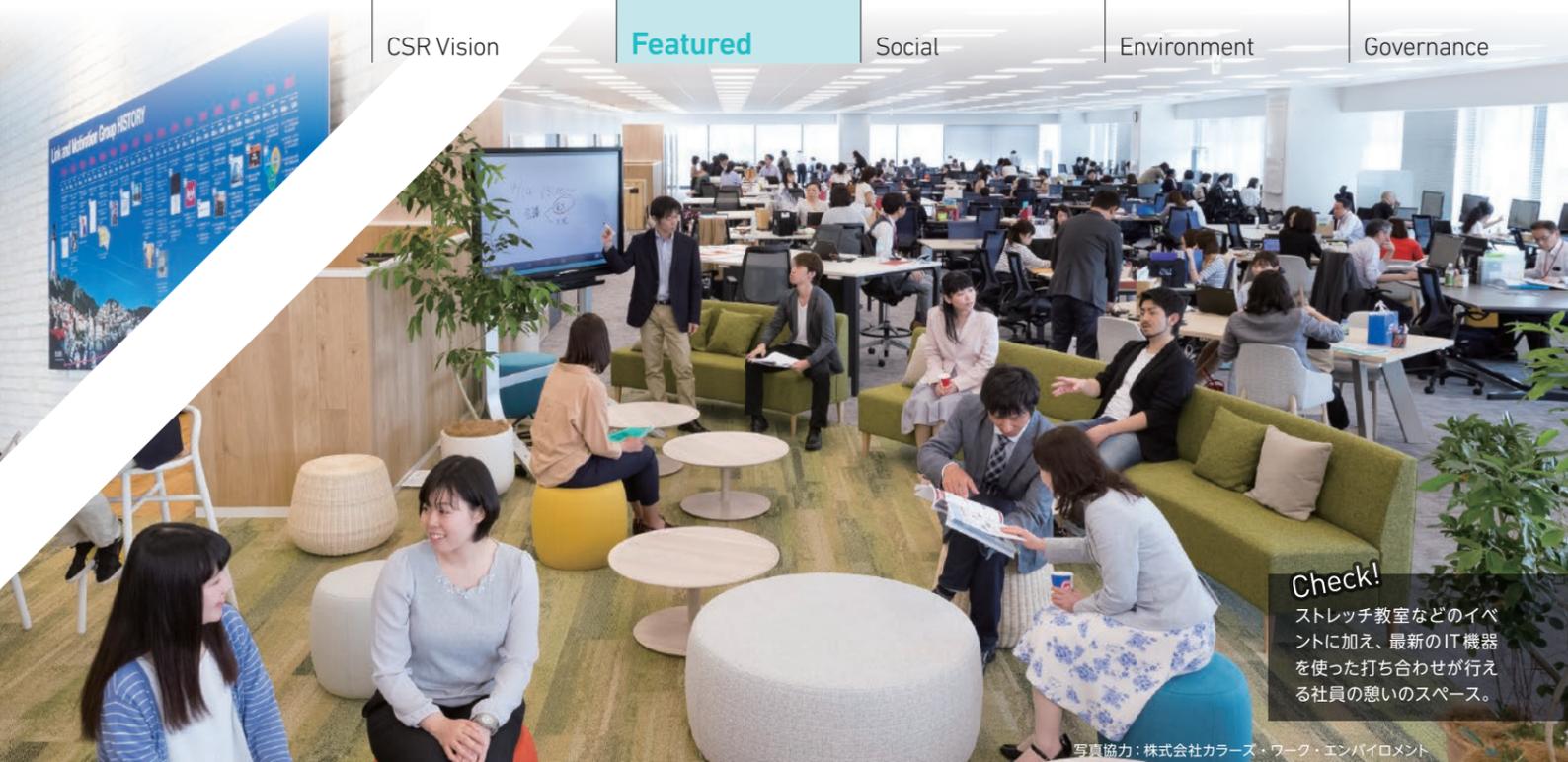
CASE

2

写真協力：株式会社カラーズ・ワーク・エンバロメント

Check!

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



写真協力：株式会社カラーズ・ワーク・エンバロメント

## 全社員が共通の世界観の中で働き、コミュニケーションを促進するオフィス

株式会社リンクアンドモチベーション様

### イトーキの課題解決へのプロセス

#### お客様の課題

- 社員のモチベーションを高め、組織の成果を最大化するためのソリューションを提供する会社として、自らの事業をオフィスに体現したい
- M&Aなどで事業が拡大し、事業拠点が点在したためひとつに統合し、コミュニケーションを円滑にしたい
- 人や組織が多様化する中でもグループ全体の一体感を高める環境をつくりたい

#### イトーキの支援

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



ランチタイムに社員が集まったり、イベントが開催される交流スペース

写真協力：株式会社カラーズ・ワーク・エンバロメント

### 「大海を航海するように、社員の交流と協働が生まれるオフィスをつくりたい」

モチベーションにフォーカスしたコンサルティング会社として成長してきた当社は、オフィスを「社員が同じ世界観の中で働くことで、モチベーションを高める場」と捉えています。東京統拠点（本社）をつくるにあたっては、これまでの当社の成長・拠点展開の道のりを冒険と挑戦にあふれた「SAILING＝航海」、全国の各拠点を「SHIP＝船」という世界観のもと、統拠点となる新オフィスを「PORT＝港町」というコンセプトで描き、その具現化を追求しました。また、コミュニケーションのデザインにも重点を置きました。社員が自分の固定席に縛られず自由な場所で業務ができるだけでなく、シナジー効果を狙う当社のグループ法人同士を近接させることが柔軟にできる独自のデザイン・アドレスを採



担当チームのメンバーに私たちの目的を実現したいという「本気」を感じました。

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

川村 宜主様

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

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

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

#### Column

グループテーブルをずらして配置した執務エリア

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



### 「徹底的に議論を重ね、世界観である『PORT＝港町』を共同につくり上げました」

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

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

イトーキ  
FMデザイン統括部  
デザイン戦略室

植田 美紀







育休取得者×2 インタビュー

PICK UP  
2

育児休業が働き方を見つめなおすきっかけに

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

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

Q 育休を取得した目的と期間は？

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

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

Q 育休中の生活は？

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

いたようです。

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

Q 育休を取って良かったことは？

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

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

Column 1

産後うつを経験した人

10人に1人

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

Column 2

“仕事と育児の両立支援ブック For Men”

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

育休制度利用者  
イトーキ  
人事部

寺西 誠

家族:妻、第1子(7歳)、第2子(2歳)  
育休取得期間:20日間



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

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

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

Q 育休と「働き方変革」について

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

育休制度利用者  
イトーキ  
情報システム部

小須田 竜大

家族:妻、第1子(1歳)  
育休取得期間:180日間



と、個人の幸せ、その両立のために個人として具体的に何ができるのかを問われているのだと思います。

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

PICK UP 2

INTERVIEW

安心して育児休業を取得できる人事評価制度へ改定しました

人事評価への影響を気にして育児休業を取得できない社員を減らそうと、3分の2の勤務日数があれば評価対象となるよう、2017年度から人事評価制度を変えました。育児に限らず、介護や自身の病気など、仕事と個人の生活の両立を支援することは、質の高い労働力の確保につながると考えます。女性社員が100%育児休業を取得しているように、男性社員でも自然に取れる風土を今後も醸成していきます。

イトーキ  
ダイバシティ推進室 室長  
服部 由佳





## お客様とともに

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いだした課題を、安全・信頼性やお客様満足度の向上に役立てています。

関連するSDGs



### 品質マネジメントシステム

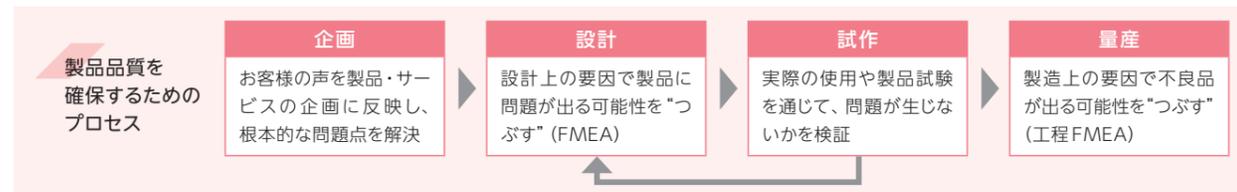
ISO9001に基づく品質マネジメントシステムにより、お客様満足度の視点で品質管理を行うとともに、常に品質の向上を図っています。イトーキグループの品質マネジメントシステムは、その運用に携わる全社員が主体的に関与することが特徴です。また、マネジメントレビューには経営トップが参加し、品質マネジメントシステムへのコミットメントを社内外へ明示しています。

### 安全と信頼性を確保するためのプロセス

製品の安全と信頼性を確保するために、体系的なプロセスを設けています。まず、企画段階では、お客様の声をしっかりと反映することに主眼を置きます。具体的に問題点が指摘された場合はもちろん、いただいたフィードバックから想起される幅広い注意・改善点を検討し、反映します。続く設計段階では、FMEA (Failure Mode and Effects Analysis、潜在的故障モード影響解析) という手法で、故障や不良、あるいは使用時の不安全の原因になり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。



関西工場 (豊屋川) の試験設備



### 地震災害に備えるために

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



耐震性を向上させた「制震間仕切X」

### 「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、ミスや不良の発生を防ぎ、不良発生率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

### CS (お客様満足度) 向上の取り組み

イトーキは、お客様にご満足いただける製品づくりや空間づくりを生み出すためのさまざまな取り組みを展開しています。それはプロダクトやアイデアを生み出す職場づくりにはじまり、時代に先駆け未来を見据えたさまざまな研究や、当社グループ製品のPRなど、多岐にわたっています。

#### ■お客様に、そして社会にイノベーションを生み出す取り組み

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

#### 先端技術研究

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

#### 基礎研究企画

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

#### ワークスタイル研究所

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



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

<https://www.itoki.jp/special/imagine2025/>

#### ■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。現場で活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。

#### Design LAB Tsukishima (デザイン・ラボ・月島)



オフィスのイノベーション提案につながるデザインや企画のアイデアを、ひとつの空間で「つくる」「ためす」「みせる」ことができる、ものづくり空間です。デザイナーやプランナー、開発研究者など、異なる領域の社員が同じフロアで働くことで、お互いの交流と協働を促し、より速い商品開発、よりイノベティブな商品づくりにつなげています。



関西工場 (滋賀) のチェア展示スペース

## 社員とともに

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。

関連するSDGs



### ダイバーシティ&インクルージョン

イトーキでは、トップコミットメントのもと、さまざまな性別、年齢、国籍、障がい、雇用形態や働き方、習慣、価値観などを持つ仲間を「多様な人財」と捉え、一人ひとりが「活き活き」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）

- 人も活き活き、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
- 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
  - 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
  - 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

### 人財育成の取り組み

イトーキでは、求める人材像に基づき、社員一人ひとりの成長を支援していくために、2012年度より「教育体系」を再構築しました。

#### 教育体系図

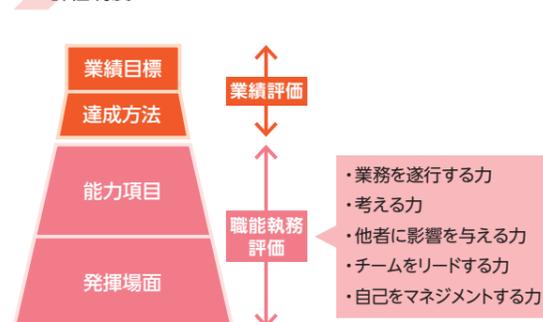
	1年目	若手層	中間層	管理職層
階層別研修	新入社員研修 1年次フォロー研修	2年次フォロー研修 3年次研修 昇格候補者研修	昇格候補者研修	昇格候補者研修
全社共通研修	コンプライアンス・情報セキュリティ・内部統制・環境 メンタルヘルス（セルフケア） メンタルヘルス（ラインケア）			
マネジメント力強化研修			ライフプランセミナー（55歳〜） チームリーダー研修	管理職研修 評価者訓練研修
選抜型研修			武者修行研修	経営者養成
選択型研修	海外トレーニー制度		タイムマネジメント研修 ロジカルシンキング、プレゼンテーション研修など	マーケティング、ファシリテーション研修など
部門研修	通信教育・語学教育・外部セミナー 教育委員会に基づく各部門実施の研修			

### 成長支援につながる評価制度

イトーキの評価制度は、個々の社員の成長を促す観点から、目標の達成度で評価する「業績評価」と、職務遂行能力を評価する「職能執務評価」で構成されています。「職能執務評価」では、「業務を遂行する力」「考える力」など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。

また、社員満足度調査などに基づき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仕組みの面でも改善を図っています。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。

#### 評価制度



## イトーキの健康経営の取り組み

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。



健康経営優良法人  
ホワイト500  
2018  
優良な健康経営を実践する法人を認定する制度。イトーキは2017年から2年連続で選定されました。

### 健康経営推進委員会

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



#### 「イトーキ健康経営宣言」

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

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

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

### 今後目指す姿

イトーキの健康経営は、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、従業員が活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、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。

- 左から  
イトーキ 健康保険組合 常務理事 阪口 嘉雄  
イトーキ 人事統括部 統括部長 平尾 信幸  
イトーキ 人事統括部 人事課 チームリーダー 植田 真理  
イトーキ 労働組合 本部執行委員長 加藤 洋介



従業員の声が増え、話題になっています。これからもさらなる健康意識の向上を目指していきます！

#### 具体的な取り組み例

##### 健康年齢

健康診断の結果をもとに、わかりやすく「何歳相当か」を統計的に判定した健康年齢を通知しました。



##### 就業時間内禁煙

「就業時間内禁煙宣言」を行い、2017年10月より全社で就業時間内禁煙を実施しています。



##### はたらきかた健診

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



##### 健康データの戦略的活用

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

## お取引先とともに

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

関連するSDGs



### イトーキのバリューチェーン

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



### 販売代理店との協力体制

#### ■「全国代理店社長会議」の開催

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

#### ■招待会・展示会を支援

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

#### ■人材育成の支援と情報共有

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。



代理店研修会の様子



東京地区安全大会の様子

## 地域社会とともに

イトーキは、ビジョンステートメントとして「人も生き生き、地球も生き生き」を掲げ、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います。この企業活動を通じて、ユニバーサルデザインと環境保全活動の普及に取り組んでいます。

関連するSDGs



### 関連団体への参加と講演を実施

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

### 「高齢社会共創センター」の活動への参画

イトーキは、2017年より開始した地域住民と企業・大学・行政の産学官民の共創連携活動である「高齢社会共創センター」が進めている「日本版リビングラボ」の活動にかかわっています。これは、各地域や団体の方々や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検討し、共創していく活動です。



地域住民とのリビングラボによる共創活動の風景

この活動では生活者が主役として、サービスやものづくりを共創しながら地域課題を解決し、新しいライフスタイル・新しい働き方・新しい楽しみ方・新しい健康づくり・新しい地域参加と地域産業活性化などのテーマに関する可能性を創っていきます。

### 「かわさきサイエンスチャレンジ」で環境教育を実施

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

### ユニバーサルデザインと環境に関する主な参加団体(2017年12月現在)

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



「かわさきサイエンスチャレンジ」のイベント開催風景

### やまなし水源地ブランドへの取り組み

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

### やまなし水源地ブランド「contorno」



## ユニバーサルデザインとエコデザイン

誰にでも使いやすいユニバーサルデザインと環境に配慮したエコデザインの融合による「Ud&Eco style (ユードエコスタイル)」を基軸としたものづくりや空間づくりを進めています。

関連するSDGs



### 人と環境への配慮を具現化するための指針

コーポレートメッセージに「Ud&Eco style」を掲げるイトーキでは、人への配慮を具現化するための「Ud プロダクト指針」と、地球への配慮を具現化するための「Eco プロダクト指針」の2つを開発プロセスに組み込み、製品開発を行っています。

人への配慮と地球への配慮を評価し、ユニバーサルデザイン (Ud) とエコ (Eco) がより高い水準で融合するものづくりを目指しています。



### Ud プロダクト設計

イトーキは、「Ud プロダクト指針」に基づき、製品を設計し、人にやさしく、多くの人が同じように使うことができる製品を社会にお届けすることに継続して取り組んできました。現在は、あらゆる新製品にUd プロダクト指針の視点を組み込んでいます。



ミレZZァチェア

#### 背もたれの位置強度を自動調節



体重に合わせて、無操作で背もたれが調節される仕組みを採用。体重に関係なく最適な座り心地を可能にしました。

#### 背もたれ上部に把手のあるデザイン



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。事務用チェアで最も汚れやすい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。

### 環境にやさしいEco プロダクト設計

イトーキは、「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かかわるすべての段階に環境保全の視点を組み込んでいます。

#### ■ロングライフ化の工夫

イトーキは、「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。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ているほか、製品の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な仕様にするこも、設計の視点としています。



フルゴチェア

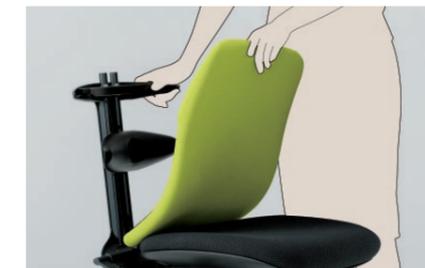
### ■リサイクルしやすい設計と素材へのこだわり

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、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。さらにパーツの単一素材化を図ることで、複雑な分別作業もなく、効率よくリサイクルが可能で。



プラオチェア

### 背交換



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取り換えるだけで、より長く製品をお使いいただけるように設計しています。

### 「ワークサイズ」と「エコニファ」を組み合わせた「Promenera」チェア



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

### Ud&Ecoの視点による空間設計

イトーキは、「Ud&Eco style」のアプローチを、製品設計に留まらず、空間設計やそれに役立つサービスにも適用しています。

動きながら健康になる空間づくりの「ワークサイズ」、オフィスのエネルギー消費を「見える化」して省エネにつなげるシステム「ワークセンス」、必要な場所に必要の明るさを提供するタスクアンビエント照明「エクタル」、生物多様性の保全と持続可能な利用を実現する国産材活用ソリューション「エコニファ」によるオフィス空間への木材利用など、幅広い場面でUd&Ecoの視点による取り組みを展開しています。

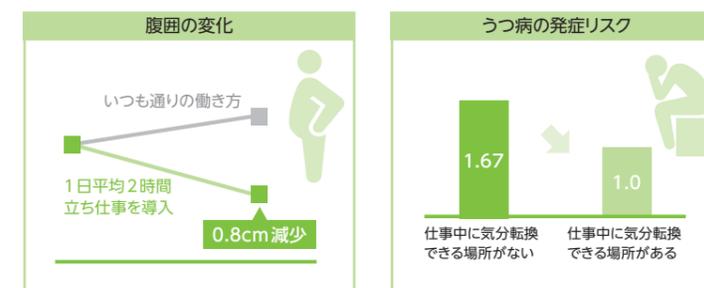
### 仕事へも健康へもアプローチする「ワークサイズ」

「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。



イトーキは、自社社員や一般オフィスワーカーを対象にした独自の研究で得たエビデンスに基づき、ワークサイズを誘発する空間プランニングやワークサイズが起こるオフィスづくりに適した家具を開発。健康のために努力するのではなく、「つい、やってしまう」「合間にできてしまう」デザインを追求し、一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。

#### ワークサイズの調査結果



### 健康的でリラックスできる空間「PiOフレーム」



### オフィス活動計測アプリ「ワークサイズアプリ」



アプリを起動して持ち歩くだけで、ユーザーの「立つ」「歩く」「座る」といった行動を計測し数値化します。毎日の計測により、オフィスでの行動選択の際に意識の変化が生まれ、ユーザーの動き方変革をサポートします。

## 環境マネジメント

イトーキグループは、持続可能な循環型社会の実現のために「人も生き生き、地球も生き生き」をビジョンステートメントとし、地球環境の保全を本来業務の一環として位置付けています。

関連するSDGs



### イトーキグループ全体で環境経営体制を構築

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

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

### 情報システムを活用した環境経営水準の向上

全社環境会議への報告、行政への報告、お客様への情報提供などを支援する、環境パフォーマンス管理システム「エコパ」や、製品含有化学物質管理システム「ケミ・サーチ」、産業廃棄物の行き先を管理し適切な処理を可能にする「電子マニフェスト」などの情報システムを多角的に活用・運用し、環境経営の水準を高めています。

### 環境保全への支出

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

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

イトーキ単体とイトーキグループ全体の投資額、費用額を分けて掲載しています。

### 多角的な環境教育の実施

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つ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に向けて実施しているほか、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。研修後にはテストを実施し、力量を評価しています。



イトーキの環境マネジメントサイクル

2017年にイトーキグループ全体の環境活動にかかる投資額と費用額

投資額

179,751千円

費用額

780,041千円



専門教育(排水処理運用管理手順)

### 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、イトーキグループは「環境中期計画」を策定しています。ISOの規格改訂に伴う2017年の環境目標の見直しにあたっては、事業プロセスとライフサイクル思考を取り入れて、リスクと機会の観点からイトーキグループにおける環境のマテリアリティ分析を行いました。特に、イトーキグループだけでなく、よりバリューチェーンを意識した環境活動へと見直しました。

環境目的・目標値と2017年度の実績

★★★★ 100%以上   ★★ 80%以上 100%未満   ★ 80%未満

環境目的	環境目標	2018年目標・施策	2017年実績	達成状況	対象範囲
Ud&Eco プロダクト・ソリューションの開発・普及	Ud&Eco プロダクト製品の開発	Ud&Eco プロダクト製品の開発 (FSC・PEFC 認証製品の開発)	FSC 認証 2 件取得 (オルノ、プリエ2)	★★★★	C
地球温暖化の防止	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	2015年比 3%以上削減 (2006年比排出総量 30%削減)	目標 2.0%削減 実績 2.7%削減 (2015年総量比)	★★★★	A
有害化学物質管理・削減	化学物質使用量の削減	2015年比 3%以上削減 (生産高原単位)	目標 2.0%以上削減 実績 3.6%削減 (2015年生産高原単位比)	★★★★	B
	生産活動での化学物質リスク低減	生産現場の化学物質のリスク見える化 100%	SDS 入手 100% SDS 要約版 (A4 版 1 枚) の作成	★★★★	B
汚染防止	環境法規制順守	順守率 100% 継続	順守率 100% 継続	★★★★	A
資源の有効活用	産業廃棄物最終処分量の削減	ゼロエミッション (0.5%) の継続 (リサイクル率 99.5%)	イトーキ単体 99.6% イトーキグループ合計 97.8%	★★	A
	水使用量の削減	2015年比 3%以上削減 (生産高原単位)	目標 1.0%削減 実績 27.7%削減 (2016年生産高原単位比)	★★★★	A
生物多様性の保全	使用木材の樹種原産国・使用量の把握	カタログ掲載製品の使用木材実績把握と公開 (樹種・原産国・使用量)	実績把握 45 社 (達成率 100%)	★★★★	D
	国産材の利用促進 (Econifa 事業の拡大)	Econifa 製品の販売目標金額達成率 100%	達成率 114%	★★★★	D

対象範囲

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

### イトーキチャレンジ 2030

イトーキは、持続可能な社会の実現に向けて「イトーキのCSR方針」を策定し、マテリアリティを特定しました。また、特定したマテリアリティのひとつである環境経営において「チャレンジ2030」を掲げ、「低炭素社会」「生物多様性の保全」「資源循環」の3つの項目で中長期目標を設定しました。



## 地球温暖化防止

イトーキグループは、地球温暖化の防止・緩和策として、CO<sub>2</sub>発生量を効果的に削減するためのカーボン・マネジメントや排出量の「見える化」、カーボン・オフセットの活用など、より多角的で、より効果的な取り組みを進めています。

関連するSDGs



### グループ全体でCO<sub>2</sub>削減を推進

イトーキグループは、地球温暖化の防止・緩和に向けて、当社が排出する6種類の温室効果ガスのうち、排出量が最も多いCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでおり、2016～2018年の3カ年のCO<sub>2</sub>排出量削減目標を「総排出量で2006年比30%以上削減」(国内製造系グループ会社も含む)としています。その達成に向けて多角的に取り組む、2017年は30.8%のCO<sub>2</sub>を削減し、目標を達成しました。

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CO<sub>2</sub>排出量のさらなる削減を進めています。

### CO<sub>2</sub>排出量のトータルな把握

事業活動を通じたCO<sub>2</sub>排出量のトータルな把握に向け、2013年から環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づく取り組みを行っています。イトーキ、国内グループ製造系4社※1、海外グループ製造系1社※2の事業活動およびサプライチェーンを通じたCO<sub>2</sub>排出量(SCOPE1、2、3)の算定を実施しています。

引き続きサプライチェーン全体の排出状況を把握・評価し、CO<sub>2</sub>排出削減の可能性を追求していきます。

※1: 伊藤喜オールスチール(株)、富士リビング工業(株)、(株)イトーキ東光製作所、イトーキマイル工業(株)

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

#### 事業活動を通じたCO<sub>2</sub>排出量(SCOPE1、2、3)



- 事業活動による直接排出 (SCOPE1)
- 事業活動による間接排出 (SCOPE2)
- サプライチェーンによる排出 (SCOPE3)

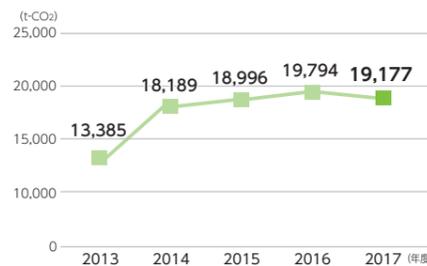
(2017年より、諾浩家具(中国)有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.を新たに集計範囲に加えました)



#### CO<sub>2</sub>削減に向けた主な取り組み

省エネ機器の導入
エネルギー使用量の見える化
太陽光発電システムの導入
照明設備のLED化
空調設備の更新
モーダルシフト

#### イトーキグループにおけるCO<sub>2</sub>排出量の推移(SCOPE1、2)



集計範囲: 2013年はイトーキ単体  
2014年よりイトーキおよび国内グループ製造系4社  
2017年よりイトーキおよび国内グループ製造系4社+海外グループ製造系1社

### LED照明導入によるエネルギー使用量の削減

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

2017年、滋賀ロジスティクスセンターでは、照明機器をLED化し全面リニューアルしました。物流倉庫では製品の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、関西工場においても、事務所および生産ラインのLED化を進めています。関西工場(滋賀チェア)南窓側では時間帯により自然光が入ります。今までは作業者がON、OFFを行っていましたが、窓際に照度センサーを数箇所設置し自動調光を可能としたLEDを導入し、前年比約20%の削減につながりました。



タブレットを使用した照度コントロール



滋賀ロジスティクスセンター

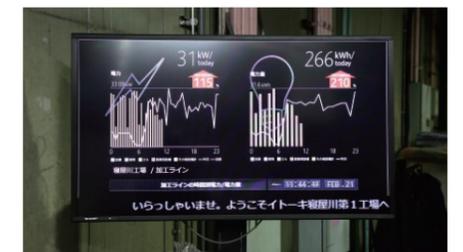


関西工場(滋賀チェア)

### ワークセンスによるエネルギー使用状況の見える化

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

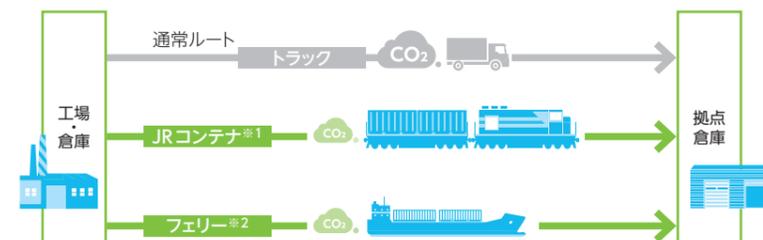
#### 「ワークセンス」によるエネルギー管理



### 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CO<sub>2</sub>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。

#### モーダルシフトの推進



### エコオフィス活動の全社展開

エコオフィス活動として、地域ごとに使用電力量の削減目標を立て、照明や空調の適正利用を行っています。そのために、「タスク・アンビエント照明」や「ワークセンス」、光ダクトによる自然光の室内への導入などの工夫や技術を活用しています。

また、オフィス内にいる人の快適さを確保するため、イトーキグループ全体で夏にはクールビズ、冬にはウォームビズを実施しています。

#### モーダルシフトによるCO<sub>2</sub>削減量



※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

#### タスク・アンビエント照明を採用したオフィス空間



## 資源の有効活用

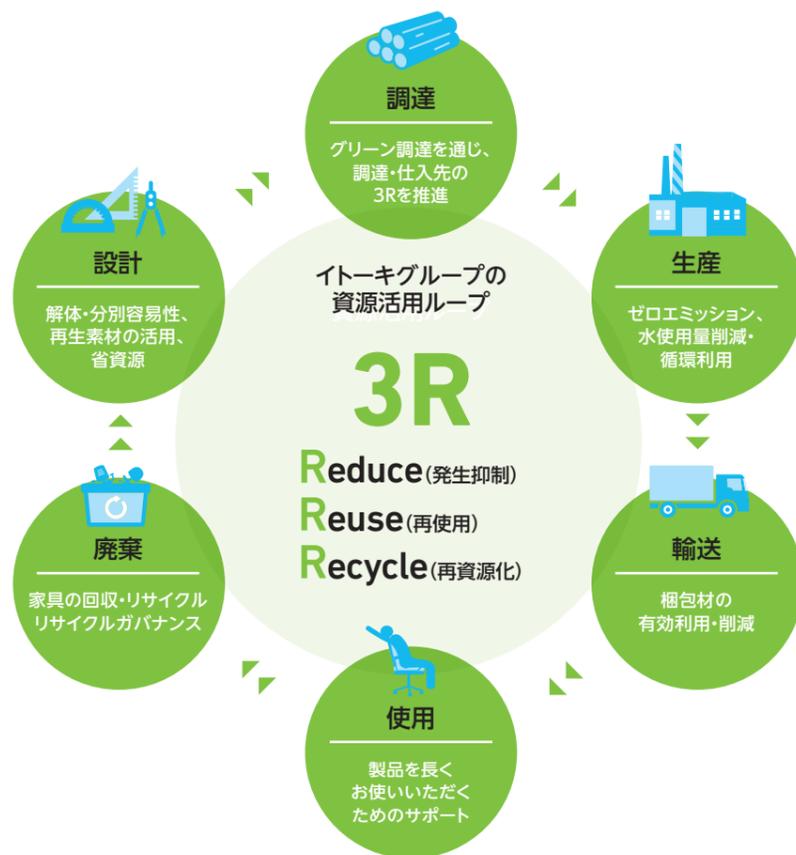
イトーキグループは、限りある天然資源を大切に使い、次代に生きる人々に残していくため、各製品のライフサイクル全体における最有効活用に取り組んでいます。

関連するSDGs



### 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。



### 2017年度の成果と今後の展望

廃棄物の削減については、2017年度も引き続き国内の全生産拠点でゼロエミッションを達成しました。さらに、2014年度から、グループ会社の国内外生産拠点へもゼロエミッションの活動を展開しています。2017年度には、富士リビング工業（株）がゼロエミッションを達成し、これでグループ会社3社がゼロエミッションを達成しました。2017年度のイトーキグループ（イトーキおよび国内製造系4社）のリサイクル率は97.8%と2016年度より0.8%改善しました。生産活動に伴う水使用量の削減については、目標（生産高原単位を2015年比で3%以上削減）に対して実績は27.7%削減となりました。次期以降も、生産工程の改善による削減活動で目標を達成していきます。



## 生物多様性

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、CO<sub>2</sub>固定化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。

関連するSDGs



### 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、イトーキグループのみならず、サプライヤーにご協力をいただきイトーキの製品に使用されている木材の樹種、形状、取扱量、原産国（地域）などの把握や、調達基準に則った調達に努め、その調査の範囲をさらに拡大しています。

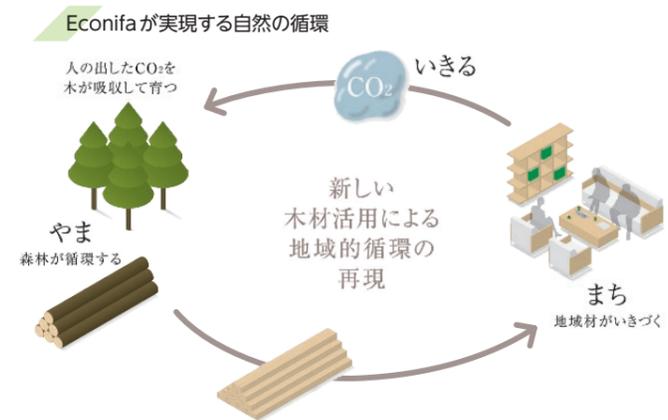
### 2017年度木材使用実績 (抜粋)

使用量合計	9,869m <sup>3</sup>
パチクルボード	47.7%
繊維合板 (MDF)	16.0%
天然木 (突板・合板・集成材・無垢材)	36.3%
天然木の原産国・地域	欧州、北米、インドネシア、マレーシア、フィリピン、ベトナム、タイ、中国、西アジア、ニュージーランド、オーストラリア、ロシア、アフリカ

<調査対象範囲>イトーキ各工場、木材を扱うグループ製造系3社（伊藤喜オールスチール（株）、富士リビング工業（株）、イトーキマイル工業（株））、当社グループへのOEM製品のサプライヤー41社

### エコニファ

Econifa（エコニファ）は、日本の森林の大半を占める針葉樹を洗練されたデザインプレートに適用して活用し、もりによるCO<sub>2</sub>吸収量の増加と、まちでの木材利用によるCO<sub>2</sub>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、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。



### ウッドデザイン賞 2017の受賞

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

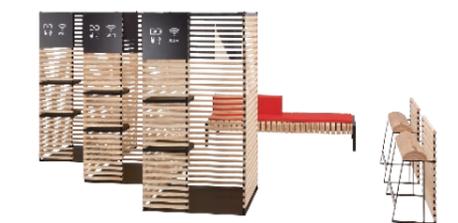


### 生物多様性保全の発信・啓発

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。

### 「ウッドデザイン賞2017」を受賞したロビー用家具「iVas（アイヴァス）」



ジャパニーズ・モダンの公共交通機関の待ち合いロビー用家具シリーズ。建築様式の変化により需要が減少傾向にある岩手県産アカマツの需要回復と、地元企業のとのコラボレーションにより誕生しました。

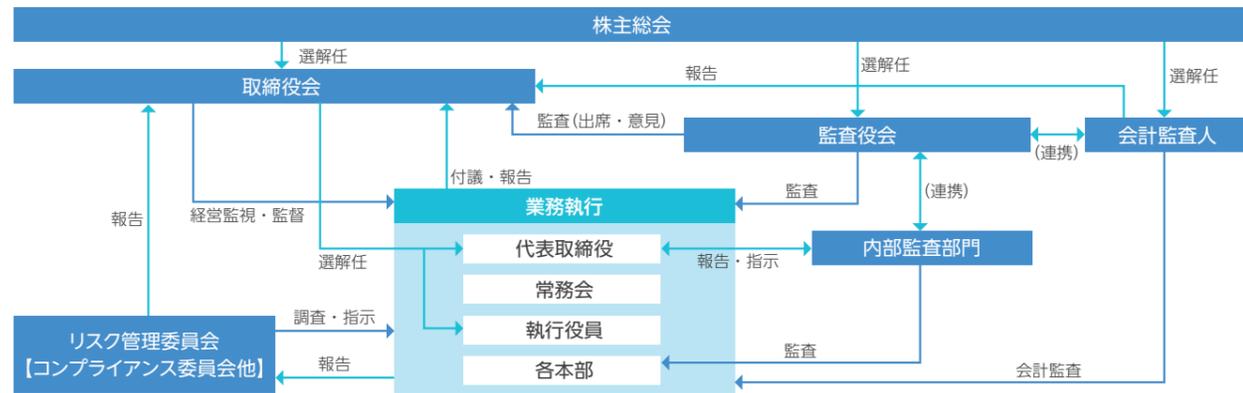
## コーポレート・ガバナンス

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

関連するSDGs



### コーポレート・ガバナンス体制



### 内部監査

事業年度ごとの監査計画に基づき、イトーキおよび国内外のグループ21社を対象として、業務執行が法令や社内規程に則って適正に行われているか、リスクが有効に管理されているかなどについて監査を実施しています。また、金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」の独立的評価部門として、イトーキグループ全体の有効性を評価しています。

経営者への定期的な監査報告の実施、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。

### 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。

また、年に3回、リスク管理委員会を開催、必要に応じて分科会も開催し、対応策を講じています。リスク管理委員会では、46個のリスクを特定し、その中から重大労働災害の発生、情報漏えいなど12個の重点リスクを決定しました。また、コンプライアンス委員会と情報セキュリティ委員会の報告に加え、主管部門より各部門における重点リスク対策の取り組み状況についての報告が行われました。

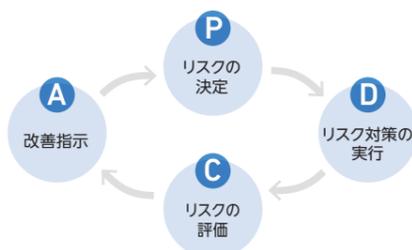
#### ■PDCAによるリスク管理

イトーキのリスク管理は、リスクの決定、リスク対策の実行、リスクの評価、改善指示というPDCAサイクルで管理しています。

#### リスク回避のための取り組み

ガイドラインの制定
研修の実施
マニュアルの作成・配布
事故発生時の対応を可能とする体制整備

#### PDCAサイクル



## コンプライアンス

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。

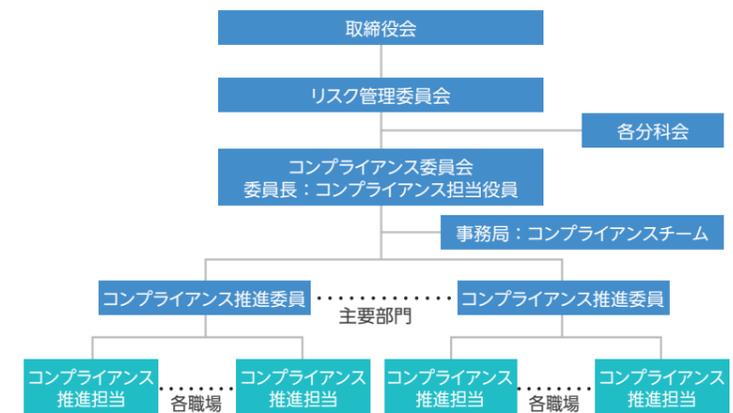
関連するSDGs



### コンプライアンス推進体制

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

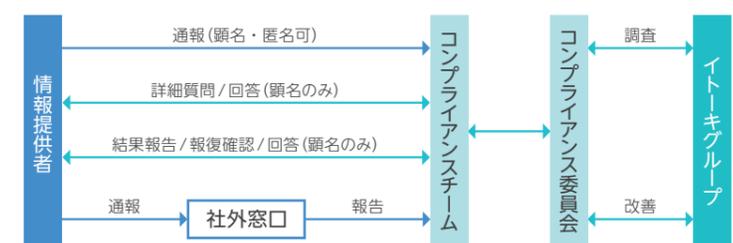
#### コンプライアンス推進体制



### 内部通報制度

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

#### 内部通報制度(ヘルプライン対応フロー)



### コンプライアンス意識の徹底

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

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

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

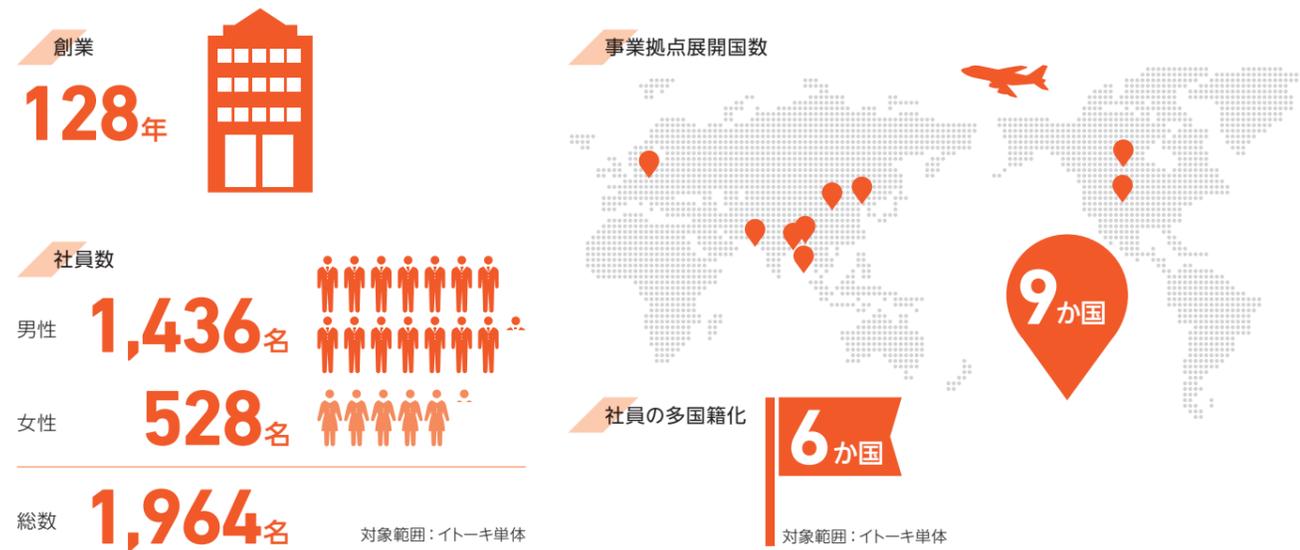
#### イトーキグループ行動規範



外国人社員向けに翻訳版（英語、中国語）を作成して配布しています。

## 数字で見るイトーキ

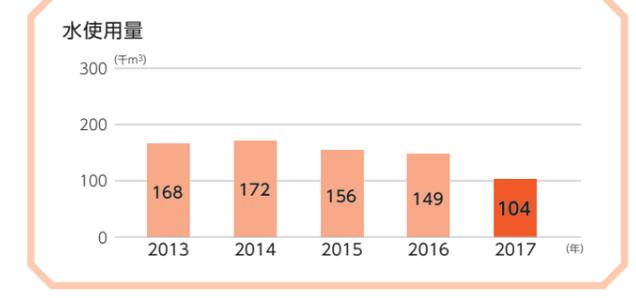
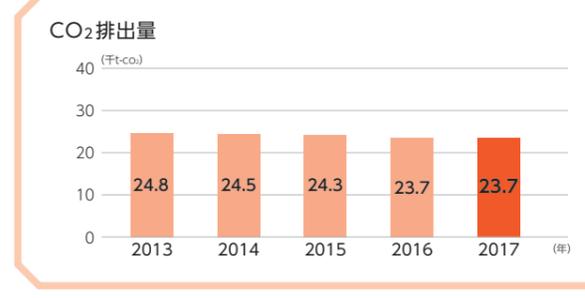
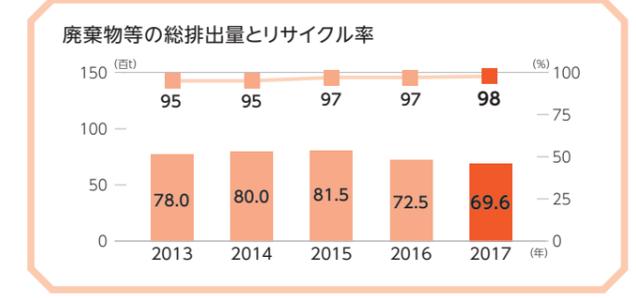
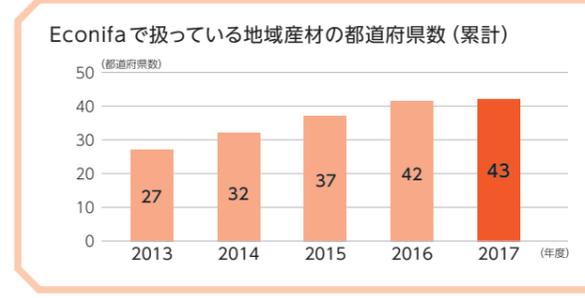
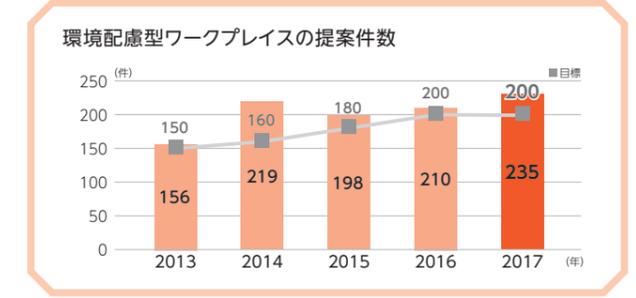
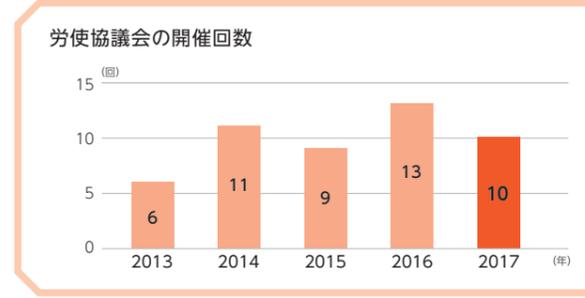
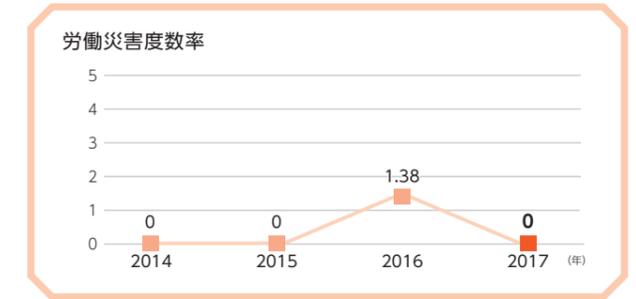
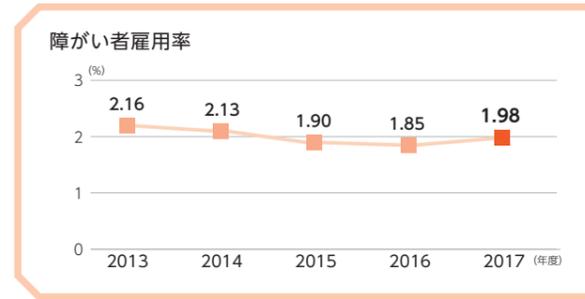
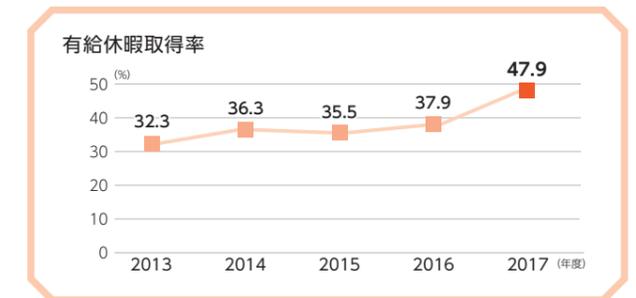
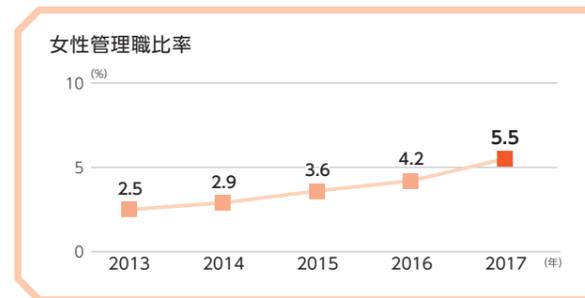
イトーキの概要や取り組みの現況を数字やグラフでご紹介します。



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

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

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



[女性管理職比率、有給休暇取得率、障がい者雇用率、労働災害度数率、労使協議会の開催回数、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  
 [廃棄物等の総排出量とリサイクル率、水使用量] イトーキおよびグループ製造系4社+1社 (伊藤喜オールスチール(株)、富士リビング工業(株)、(株)イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業(株)、諾浩家具(中国)有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.) ※2013年はイトーキ単体、2014年よりイトーキおよびグループ製造系4社、2017年よりイトーキおよびグループ製造系4社+1社  
 [CO<sub>2</sub>排出量] イトーキ及びグループ会社10社+1社 ※(株)エフエム・スタッフは除く。

## イトーキについて

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

### イトーキの概要

**社名** 株式会社イトーキ  
**英文社名** ITOKI CORPORATION  
**本社所在地** 〒104-0042 東京都中央区入船3-2-10  
 Tel.03-3206-6011  
 Fax.03-3206-6521  
 ※2018年10月より以下に移転予定  
 〒103-6113 東京都中央区日本橋2-5-1  
 日本橋高島屋三井ビルディング  
**創 業** 明治23年12月1日  
**設 立** 昭和25年4月20日  
**資 本 金** 5,277百万円  
**代 表** 代表取締役会長 山田 匡通  
 代表取締役社長 平井 嘉朗  
**社 員 数** 1,964名(単体)  
 3,910名(連結)  
 2017年12月31日現在

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



オフィス空間



公共施設



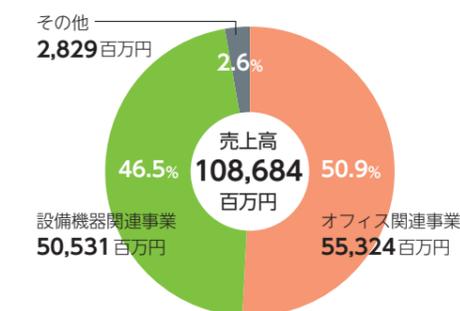
設備機器

### 主要経営指標

売上高推移(連結)



売上高構成比(財務セグメント別)



## 第三者意見

### 評価できること

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

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

■ 特集記事では、「お客様が生き活きと働く環境づくり」と「社員が生き活きと活躍できる環境」について紹介されています。トップメッセージにあるように、人と社会の豊かさを目指す上で、「働く」活動やワークスタイルのデザインは不可欠です。少子高齢化に伴う労働人口の減少を背景に日本政府も「働き方改革」を推進しており、今ほど「働き方」が注目されている時代もないでしょう。イトーキは、オフィスで働く人々のコミュニケーションを活性化することで組織の生産性を向上させ、同時にイノベーションを加速させるための空間デザインを提供していますが、これはまさに「働き方」を根本から変えなくてはならないという現在の日本社会の課題を解決することにほかなりません。イトーキでは、自社社員の働き方に関しても、2018年より始動した「2020年中期経営計画」の中心に「働



立教大学経営学部 教授  
 経済学博士  
**高岡 美佳**

き方変革」を位置づけるなど積極的に見直しを図っており、人事評価制度の変更や、テレワーク勤務制度の導入などを推し進めています。本業を通じて「働くすべての人々を、よりよい明日へ」と導き、社会に貢献するイトーキの姿勢を高く評価したいと思います。

■ 地球環境への配慮では定評のあるイトーキですが、この1年間で誠実に環境経営に取り組んできたことがレポートを読むとわかります。カーボン・マネジメントについてはグループ全体で取り組み、2016~2018年のCO<sub>2</sub>排出削減目標である「総排出量で2006年比30%以上」を達成しました(2017年実績 30.8%)。また、CO<sub>2</sub>排出量の対象組織に2017年度より海外グループ製造会社が1社追加されました。昨年も書きましたが、自社グループの事業の特性を踏まえて、CO<sub>2</sub>排出量を調達から販売した製品の使用・廃棄まで含むSCOPE3のカテゴリーまで算出している点も評価できます。廃棄物の削減については、2017年度も引き続き国内の全生産拠点がゼロエミッションを達成するとともに、グループ会社3社もゼロエミッションを達成しました。イトーキ単体およびグループ全体のリサイクル率も改善しています。その他、国産材の利用促進を目的とした「Econifa(エコニファ)」製品の販売も積極的に推進するなど、多角的に地球環境の保全に取り組んでいるのが印象的です。すでに高いレベルに達しているイトーキの環境経営ですが、バリューチェーン全体での取り組みを意識して、今後も一歩一歩前進していただきたいと考えます。

### 期待したいこと

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

### 第三者意見をいただいて

常務執行役員 管理本部長 森谷 仁昭

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

さて2017年度、私たちはより強固にCSRを推進していくため、社内の組織体制を変更し、「CSR推進部」を発足しました。報告書も、昨年までの「環境・社会報告書」から「サステナビリティレポート」へと刷新し、ステークホルダー別に情報を開示しております。また新たに「CSR方針」を策定し、改めて当社グループのCSRの方向性を示したほか、今回、高岡先生が最も高く評価してくだ

さったように、持続可能な社会の実現に向けたマテリアリティ(重要課題)を特定し、その特定プロセスを公開しました。他にも、昨年、高岡先生からいただいたアドバイスを基に「イトーキグループ人権方針」を策定しただけでなく、新たに「イトーキダイバーシティビジョン」も掲げるなど、全ての人々が生き活きる社会に向けた歩みを着実に進めています。

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