



明日の「働く」を、デザインする。



# ITOKI Sustainability Report 2021

# Contents

- 2 目次・編集方針
- 3 トップメッセージ
- 4 イトーキの価値創造
- 5 持続可能な社会の実現に向けて

## E (環境)

- 18 環境マネジメント
- 27 環境目標と2020年度の実績
- 31 気候変動への対応 (TCFD提言に沿った開示)
- 33 人と地球をイキイキさせる、ものづくり・空間づくり
- 40 地球温暖化防止
- 49 資源の有効活用
- 58 化学物質の管理・削減
- 63 環境に関する法規制等の順守
- 67 生物多様性の保全・維持
- 76 環境パフォーマンス
- 78 環境会計

## 編集方針

このレポートは、イトーキグループが「人も生き生き、地球も生き生き」という企業コンセプトに立脚しながらどのように社会的責任を果たしているかをステークホルダーの皆様にご報告するものです。4つのマテリアリティ (重要課題) に沿って、新たに策定したKPI※目標や事業を通じた社会課題の解決について掲載しています。

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

## S (社会)

- 81 お客様との対話に立脚して、さらなる品質向上を追求
- 91 イノベーション
- 93 価値共創のパートナーとの連携
- 98 ユニバーサルデザイン・環境保全の普及への取り組み
- 101 地域への貢献
- 105 教育への貢献
- 106 社員がイキイキ働ける環境づくりに取り組む

## G (ガバナンス)

- 124 健全な企業経営の推進を通じて
- 126 信頼性獲得と向上に向けた運営体制の構築・強化
- 132 対話・情報開示と利益の還元
- 135 新型コロナウイルス感染症への対応
- 137 社外からの評価
- 138 ESGデータ集
- 147 GRIスタンダード対照表
- 169 カーボン・オフセットについて

主な報告対象者：お客様／販売代理店／株主・投資家／調達先／社員・家族／学生／事業所の近隣にお住まいの方／行政機関

報告対象組織：株式会社イトーキ、連結子会社および一部子会社

報告対象期間：2020年度 (2020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：2021年7月 ※次回発行は2022年6月の予定です。

参考にした主なガイドライン：GRI Standards、ISO26000：2010 社会的責任に関する手引、環境省「環境報告ガイドライン (2018)」、環境省「環境会計ガイドライン (2005)」、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 最終報告書、経済産業省「価値協創ガイダンス」

お問い合わせ先：CSR 推進部

Tel: 03-6910-3910

Fax: 03-6910-3911

Email: csr@itoki.jp

## トップメッセージ



変わりゆく明日の「働く」をデザインし、  
創造的で豊かな活力ある社会へ。

### 『明日の「働く」を、デザインする。』の実現に向けて

イトーキは2020年12月をもちまして創業130年を迎えました。これだけ長く事業を継続できたのは先達の弛まぬ努力もありますが、それ以上に日ごろからご支持、ご支援をいただいているお客様や関係者の皆様の賜物だと考えています。この場を借りて厚く御礼申し上げます。創業以来、イトーキは、常に時代の先端を切り拓きながら、社会環境の変化やお客様のニーズにさらにお応えすべく、高度成長期からオフィス家具メーカーとしてチェア、デスク、キャビネットなどの製造・販売に注力し、お客様のビジネスの発展と躍進を支えてきました。そして現在では働き方改革の促進やコロナ禍などによって大きく変化しているお客様の「働く」に対し、ミッションステートメント『明日の「働く」を、デザインする。』を掲げ、社員自ら新しい働き方にチャレンジしながら、お客様が安心・安全・快適に働くことができる空間づくりを支えています。

### 自社のチャレンジを社会の価値へ

2018年からは、東京・日本橋の本社「ITOKI TOKYO XORK（イトーキ・トウキョウ・ゾーク）」を舞台に、一人ひとりの自己裁量を最大化し、ワーカーが自らの働き方を自律的にデザインする「XORK Style（ゾーク・スタイル）」を推進しています。この新しい働き方を導入する過程においても、「失敗も成功も全てが我々の新たなチャレンジであり、その全てをお客様に見ていただこう」と常々社員に伝えていきます。良いことだけを伝えるのではなく、たとえ失敗であったとしても社員が実体験から得たことを知見として、お客様へ提供することに意義があると考えたからです。

新型コロナウイルス感染症の流行によって、私たちは「集合」と「分散」の意義を改めて考えることになりました。働き方が大きく変化する中で、「XORK Style（ゾーク・スタイル）」をはじめとして、自社の挑戦から得た生産性、創造性、社員満足度などの知見を社会に提案する価値へと変換し、お客様にご提供していくことが、イトーキの使命であると考えます。

### サステナブルな社会の実現への貢献

私は、「世の中に新しく便利な物を提供し、人々の生活をより豊かにしていきたい」という、イトーキ創業者である伊藤喜十郎が目指したことは、サステナブルな社会の実現を目指す「SDGs」の考え方にそのままつながっていると感じています。時代や人、取り扱う商品が変わったとしても、その根幹にあるものはずっと変わっていません。人々が安心・安全・快適に働くことのできる空間づくりは、より良い社会の実現に直結しており、我々がお客様を想い、チャレンジしていくことが、社会の幸せにつながっているのです。私はこんなにやりがいがある楽しい仕事はないと思っています。イトーキはこれからもビジョンステートメント『人も生き生き、地球も生き生き』を掲げ、お客様の「働く」を取り巻くあらゆる課題について事業を通じて解決することを経営戦略の根幹に据え、人と地球が今以上にイキイキする世の中の実現を目指していきます。

2021年7月  
株式会社イトーキ  
代表取締役社長

平井嘉朗

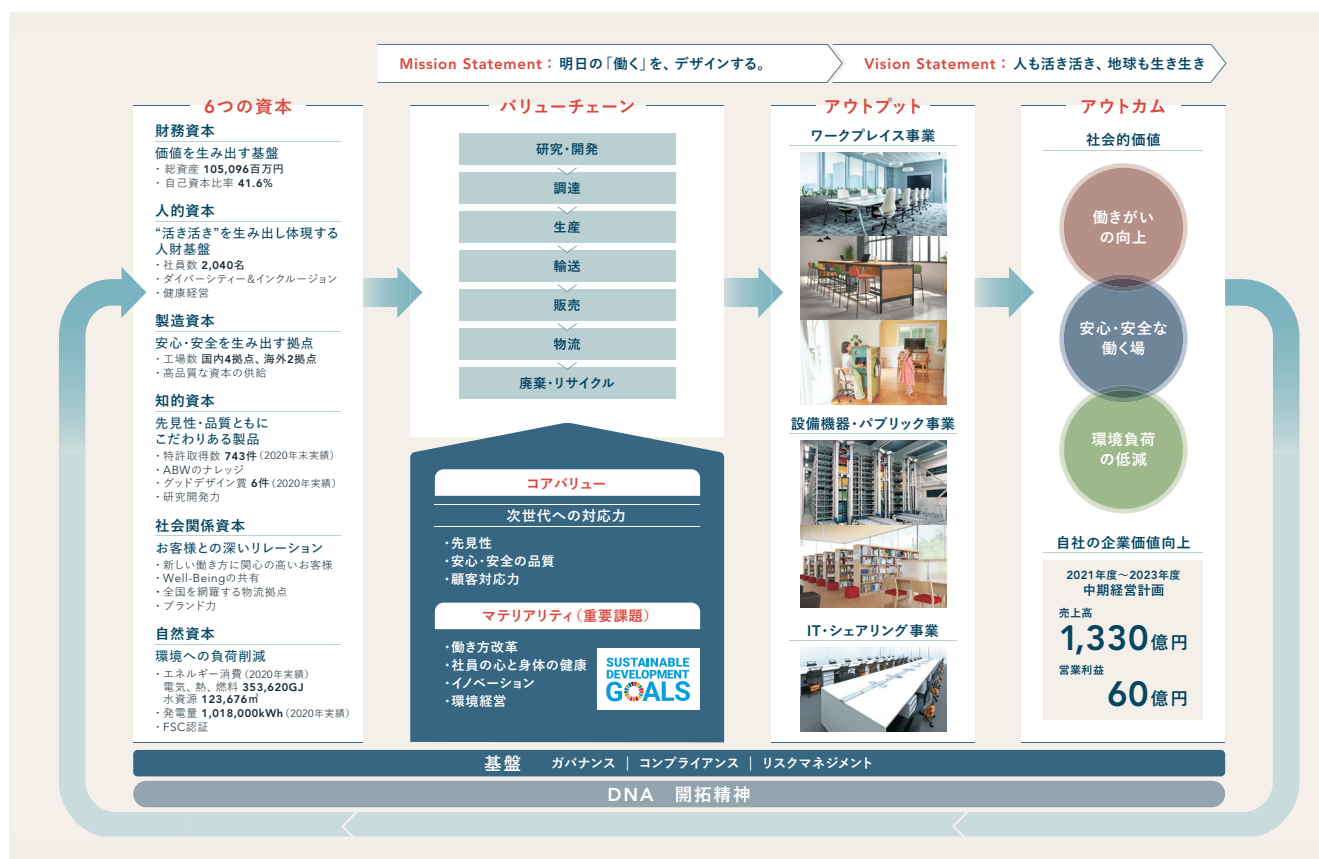
# イトーキの価値創造



## イトーキの価値創造

私たちは「人も生き生き、地球も生き生き」をビジョンステートメントとし、「働く」を取り巻く様々な課題を「空間」「環境」「場」づくりを通じて解決し、人と地球が今以上にイキイキする世の中の実現を目指します。この考えの下、中期目標の実現を掲げ、持続的成長を可能にする企業基盤を確立し、価値を創出し続けます。また、イトーキが協創する価値はSDGsの目指す2030年に向けたゴールへの貢献にもつながると考えます。

## 価値創造プロセス



PDF版はこちら

# 持続可能な社会の実現に向けて



イトーキが考える持続可能な社会のために

## 企業コンセプト



### 企業コンセプト

人も生き生き、地球も生き生き。  
明日の「働く」を、デザインする。



## 方針

### CSR方針

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

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

#### CSR行動計画

##### 1. コーポレート・ガバナンス

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

##### 2. 労働慣行・健康経営

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

##### 3. 腐敗防止と公正な取引

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

#### 4. ステークホルダー・エンゲージメント

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

#### 5. 人権

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

#### 6. ダイバーシティ&インクルージョン

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

#### 7. 環境

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

#### 8. 調達

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

#### 9. 情報開示

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

#### 10. 情報セキュリティ

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

## 環境方針

当社の企業理念に基づき、以下の環境方針を定めます。

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

### 行動指針

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

## 品質方針

当社の企業理念に基づき、以下の品質方針を定めます。

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

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

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

## 調達方針

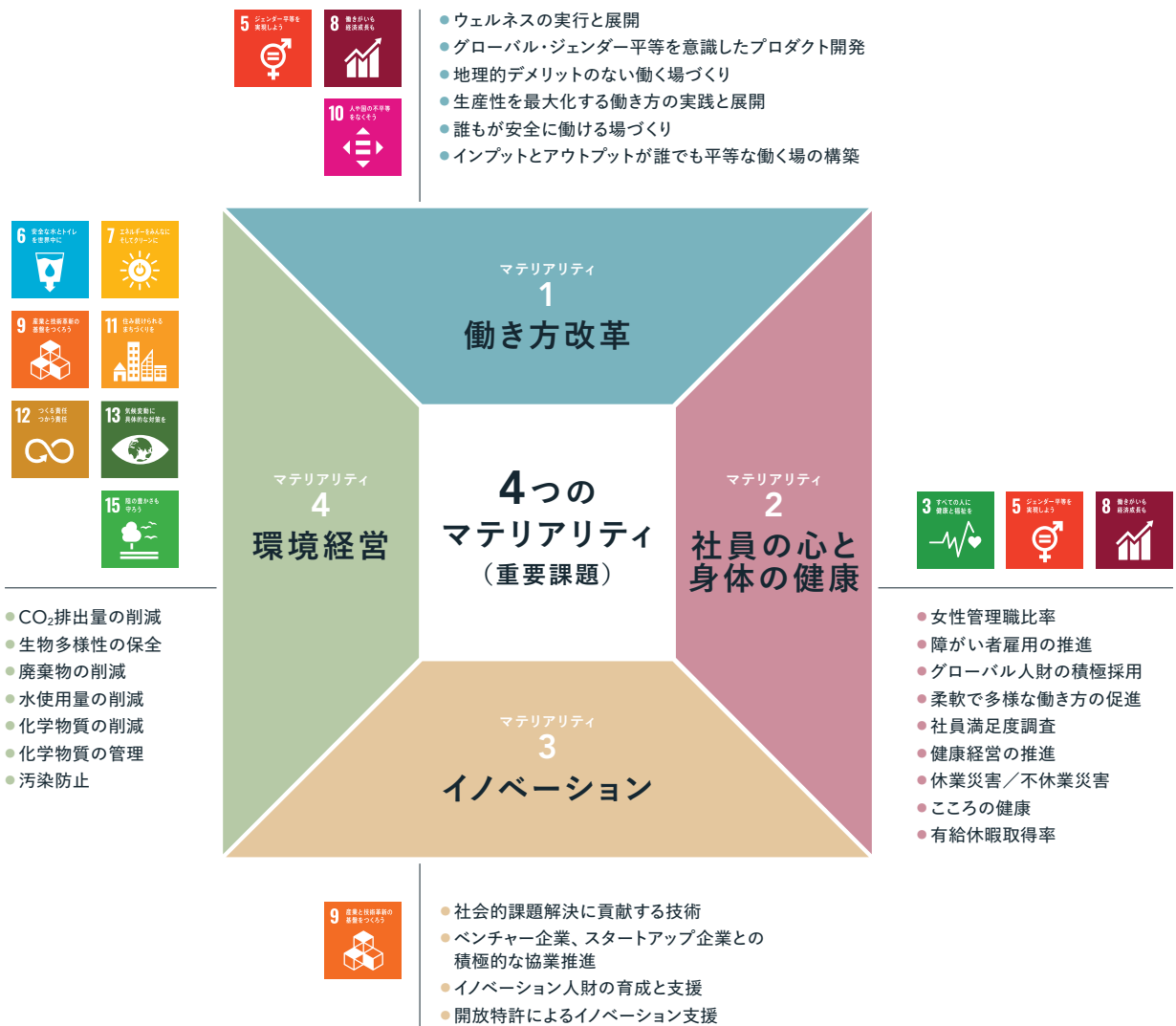
イトーグループは、サプライヤーの皆様と労働環境および児童労働・強制労働を含む人権尊重に配慮するとともに、環境負荷低減と生物多様性の保全に向け、製品・サービスの開発段階から持続可能な調達に取り組みます。

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

# マテリアリティ（重要課題）

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

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





## マテリアリティ特定プロセス



ISO26000や、社内外の意見を踏まえ、マテリアリティの候補となる課題を一覧化。

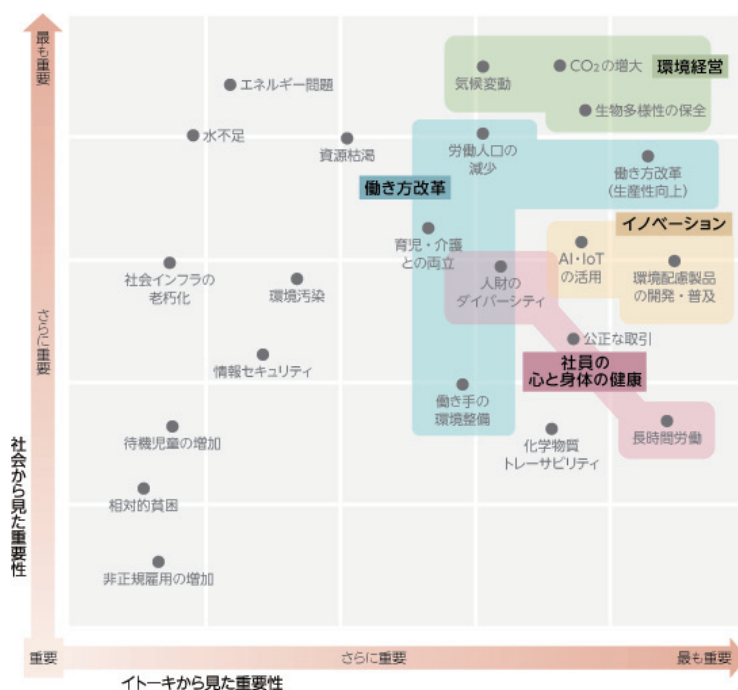
マテリアリティの候補に対し、部長職以上の社員や、お取引先などからヒアリングとアンケート調査を実施。

調査の結果を踏まえて、マテリアリティの候補を「社会から見た重要性」と「イトキから見た重要性」とでマッピング。

マッピングした結果に対し、外部有識者の意見を参考に、マテリアリティを特定。

特定したマテリアリティと中期経営計画を紐付けして整理。

## マテリアリティマップ



# KPI

## 2030年までのKPI目標

「イトーキSDGs宣言」をブレイクダウンし、SDGsのゴールである2030年までにイトーキが達成すべき中期目標として設定しています。

	重点テーマ	2019年	2020年	2021年	2030年目標
マテリアリティ1 働き方改革	ウェルネスの実行と展開	WELL認証対応のフロア増強	WELL認証対応インテリアの販売強化、空間提案	WELL認証対応インテリアの販売強化、空間提案	WELL認証対応インテリアの販売強化、空間提案
	グローバル・ジェンダー平等を意識したプロダクト開発	グローバル・ジェンダー平等を意識したプロダクト開発	グローバル・ジェンダー平等を意識したプロダクト開発	グローバル・ジェンダー平等を意識したプロダクト開発	グローバル・ジェンダー平等を意識したプロダクト開発
マテリアリティ2 社員の心と身体の健康	生産性を最大化する働き方の実践と展開	生産性を最大化する働き方の実践と展開	生産性を最大化する働き方の実践と展開	生産性を最大化する働き方の実践と展開	生産性を最大化する働き方の実践と展開
	誰もが安全に働ける場づくり	誰もが安全に働ける場づくり	誰もが安全に働ける場づくり	誰もが安全に働ける場づくり	誰もが安全に働ける場づくり
マテリアリティ3 イノベーション	インプットとアウトプットが誰でも平等な働く場の構築	インプットとアウトプットが誰でも平等な働く場の構築	インプットとアウトプットが誰でも平等な働く場の構築	インプットとアウトプットが誰でも平等な働く場の構築	インプットとアウトプットが誰でも平等な働く場の構築
	環境経営	環境経営	環境経営	環境経営	環境経営

PDF版はこちら

## 2020年の目標と実績

	重点テーマ	2020年KPI	2020年実績	評価
マテリアリティ1 働き方改革	ウェルネスの実行と展開	WELL認証対応インテリアの販売強化、空間提案	名古屋SRにおいてWELL-WORKPLACEを実施、顧客に訴求	○
	グローバル・ジェンダー平等を意識したプロダクト開発	様々な場所にマッチしたエルゴノミクスインテリアの開発	自席周りは心地よく、コラボレーションエリア・リフレッシュエリア等にもは働きやすさを採り入れたブラウンレーベルのリリース	○
	地理的デメリットのない働く場づくり	ITでPJ推進が可能な空間システムの開発提案	自宅とオフィスをシームレスにつなぐコロパスベースとインテリアを展示（特許申請中）	○
	生産性を最大化する働き方の実践と展開	ABWによる集約的労働スタイルの革新	XORKにWITHコロナ・Afterコロナプロトタイプの構築。大阪SRでのAAO <sup>※</sup> 展開による顧客への訴求 ※ <a href="https://www.itoki.jp/solution/aaa/">https://www.itoki.jp/solution/aaa/</a>	○
	誰もが安全に働ける場づくり	Well-beingや、災害リスクに配慮したオフィス構築	コロナ対応ソリューションのXORK展開	○
	インプットとアウトプットが誰でも平等な働く場の構築	- 長期休暇にも関係なく教育の場が与えられスキルに差が出ない - グローバル基準のオフィス構築により誰でも平等に成果がだせる	- WEB配信を効果的に行えるスタジオの構築、品質の高いウェビナーの実施 - 名古屋SRにおけるグローバル基準のABWの実施	○


	重点テーマ	2020年KPI	2020年実績	評価
マテリアリティ2 社員の心と 身体の健康	女性管理職比率	女性管理職比率8%	女性管理職比率8.2%	○
	障がい者雇用の推進	2.3%以上	2.24%	×
	外国人材の積極採用	- 国籍にとらわれない採用の促進 - 外国人材が安心して働ける職場環境の整備	新卒採用：0名 キャリア採用：0名 在籍者数：14名（2020年12月末時点） 外国人材の活躍・コミュニケーションの社外への情報発信	△
	柔軟で多様な働き方の促進	- ジョブリターン制度の導入 - 介護離職ゼロ - シニア活用制度改革 - 男性育休の推進	- ジョブリターン制度導入3月 - 介護離職ゼロ - シニア活用制度検討中 - 男性育休取得率：20.8%	○
	社員満足度調査	ES調査実施、効果検証、対応策の実行	前年ES調査結果に基づく経営者対策会議実施と施策実行	○
	健康経営の推進	- 執行役員の禁煙率100% - 「ホワイト500」の連続認定 - メンタルヘルス研修の実施	- 執行役員「任命書/就任承諾書」に禁煙を含めた健康増進を明記 - 「ホワイト500」の4年連続認定 - 管理職研修にてメンタルヘルス研修を実施	○
	休業災害／不休業災害	ゼロ	休業災害：3件 不休業災害：1件	×
	こころの健康	社員が安心して働くことができるための施策検討・実行	- キャリアデザインシートのWeb化と上司面談実施 - 人事部によるキャリア開発面談全正社員実施	○
	有給休暇取得率	取得率：57.6%	取得率：48.4%	×
	マテリアリティ3 イノベーション	社会課題解決に貢献する技術	新規研究企画：年間4件以上	新規研究企画：4件 - ニューノーマル働き方 - オンライン遠隔ワーク＜5G通信・ICTAV＞（2件） - 高等教育の高度化（EdTechデジタル改革：DX） - オンライン協調学習技術（2件）
ベンチャー企業、スタートアップ企業との積極的な協業推進		新技術パートナーとの共同企画の実行：4件	新規技術を応用したソリューション企画と実証共同研究の実行（4社） - 遠隔通信・5G（1件①） - カメラデータ分析（1件②） - データ連携技術（2件③④）	○
イノベーション人材の育成と支援		イノベーション推進のイベントやプログラムの推進：年間4件以上	4件実行 - イノベーション推進イベント（2件） - 変革リーダー人材育成プログラム（2件）	○
開放特許によるイノベーション支援		ライセンス契約：1件	1件実行 - 静岡県浜松市・フクダサインボード社が製品化し、上市	○
マテリアリティ4 環境経営	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	Scope3全体 - 2013年比 2%削減 Scope1+2 - 2013年比 20%削減	Scope3全体 - 2013年比 3.5%削減 Scope1+2 - 2013年比 23.9%削減	○
	生物多様性の保全	環境配慮に関する製品やサービスの拡充と販売促進	- 製品アセスメントの実施 - グリーンガード商品の販売：46製品	○
	廃棄物の削減	産業廃棄物の削減 - 前年比1%削減（原単位） 産廃リサイクル率 - 99.5%以上	産業廃棄物の削減 - 前年比15.2%削減（原単位） 産廃リサイクル率 - 98.5%以上	○
	水使用量の削減	前年比1%削減（原単位）	前年比15.7%削減（原単位）	○
	化学物質の削減	2015年比5%削減	2015年比32.9%削減（原単位）	○
	化学物質の管理	SDS（MSDS）一覧管理実施率：100%	SDS（MSDS）一覧管理実施率：100%	○
	汚染防止	排水法規制基準の順守（自主規制値含む）	順守率：100%	○

# イトーキとSDGs

イトーキは、2015年に国連で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」を国際社会と協調して達成すべき目標と捉え、事業活動やCSR 活動を通じてSDGsの目標達成に貢献していきます。また決意表明として「[イトーキSDGs宣言](#)」を発信しています。

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



 国連広報センター「2030アジェンダ」

# CSR/SDGsの実践に向けて

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

2020年は、毎年実施している社内イントラネット上のe-ラーニングに加え、社員向けにSDGs特設サイト「SDGsSQUARE」も開設し、社内のSDGsに貢献するソリューションや取り組みの紹介、また外部のCSR関連評価の情報共有などを行うことにより、幅広く社員がCSRについて知識を獲得できる場を設けました。

リアルに集えない状況は当面続きますが、今後も地方拠点や工場、グループ会社などに向けたオンライン勉強会を実施し、社内でのCSR/SDGs浸透を推し進めてまいります。



社内向けSDGs特設サイト

## 外部団体への参加

---

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

### 社会課題と環境に関する主な参加団体（2020年12月現在）

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

## 国連グローバル・コンパクトへの署名


イトーキは2018年6月、「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。「国連グローバル・コンパクト」は各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。国連が提唱している「人権、労働、環境および腐敗防止」に関する普遍的な10原則を支持し、持続可能な社会の構築に貢献してまいります。

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

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



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

 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

## E（環境）



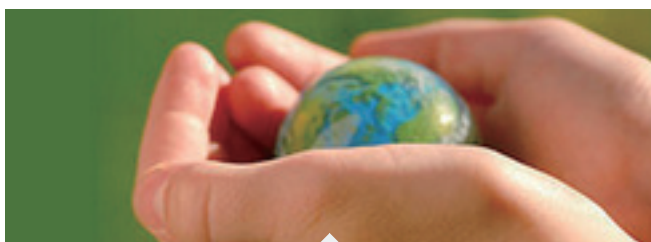
### 環境マネジメント

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



### 気候変動への対応 （TCFD提言に沿った開示）

気候変動への対応を重要な経営課題の一つと捉え、TCFDの提言に基づき対応状況を開示していきます。



### 地球温暖化防止

グループ全体で活動の活性化を図り、工場、物流センター、オフィスビルを含めたすべての拠点でCO<sub>2</sub>排出量のさらなる削減を進めています。



### 化学物質の管理・削減

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



### 環境目標と2020年度の実績

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



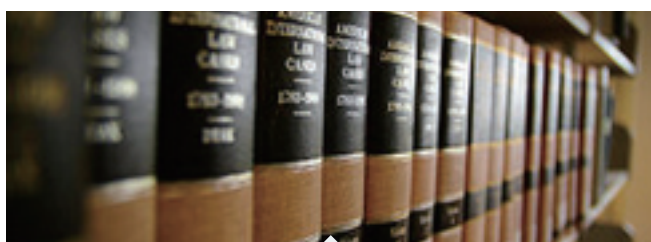
### 人と地球をイキイキさせる、ものづくり・空間づくり

誰にでも使いやすいユニバーサルデザインと環境に配慮したエコデザインの融合によるものづくりを進めています。



### 資源の有効活用

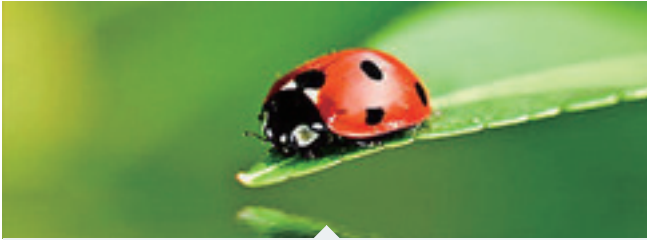
製品の製造にかかわる原材料、水、梱包材などすべての資源を有効に利用し、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の徹底に努めています。



### 環境に関する法規制等の順守

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





### 生物多様性の保全・維持



「人も活き活き、地球も生き生き」する共創社会の実現を目指し、生物多様性の保全を重要な経営課題の一つと捉えています。



### 環境パフォーマンス



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



### 環境会計



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

# 環境マネジメント



## 目的・考え方

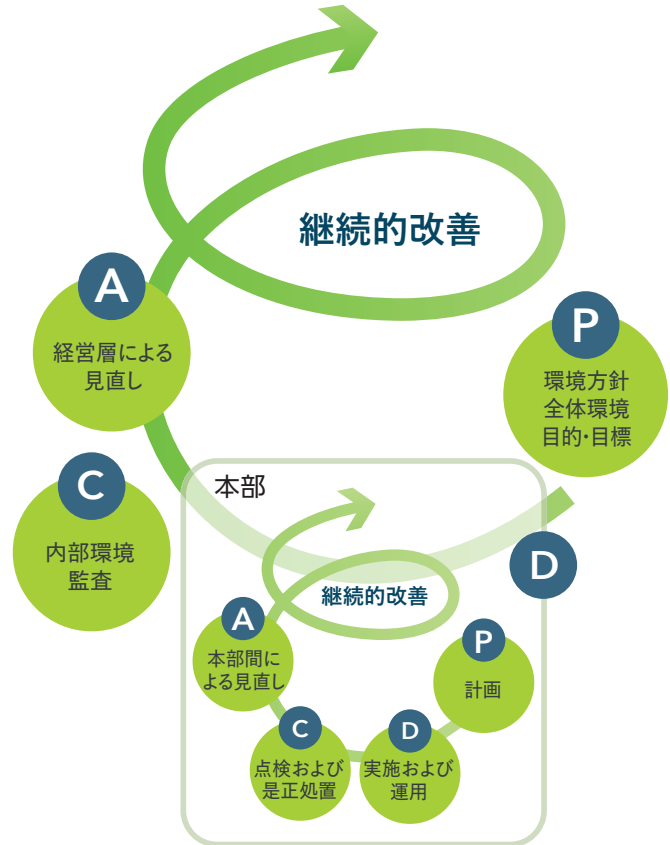
イトーキグループは、持続可能な循環型社会の実現のために「人も生き生き、地球も生き生き」をビジョンステートメントとし、地球環境の保全を本来業務の一環と位置付けています。すべての事業領域において地球環境の保全を進めるため、環境活動の指針となる「イトーキグループ環境方針」と具体的な「行動指針」を定め、環境マネジメントシステムを運用し、継続的改善に努めています。

## 主な取り組みと成果

### グループ環境経営体制

#### イトーキグループ全体で環境経営体制を構築

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、グループ環境方針実現のため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（大きいPDCA）と、拠点・事業ごとの環境マネジメントサイクル（個別のPDCA）を連動させることで、全社員が参加する環境活動を行っています。拠点・事業の環境マネジメントシステムは、全社監査により全社環境方針および全社環境目標の実施状況を検証し、改善を行うとともに、本部内監査により各拠点・事業の環境活動進捗状況を検証し、課題に対する改善機会を特定することで環境コンプライアンスの維持、向上、更なる環境リスク低減等の活動に役立てています。



環境マネジメントサイクル

## ICTを活用した環境経営水準の向上

イトーキグループは、環境経営の活動水準向上のために、2019年度に環境パフォーマンス管理システムを更新し、ICTによる環境マネジメントツールの活用を推進しています。

環境パフォーマンス管理システム「ECOTRACK」を最大限活用、イトーキグループの海外含む各拠点の環境パフォーマンス情報を収集し、計画、実績、施策の進捗状況等を一元管理することで環境活動の可視化、効率化を図っています。

### ISO14001統合認証

イトーキは、1999年11月の認証取得以来ISO14001に基づく環境マネジメントシステムにより製造から販売まで一貫した環境保全活動推進や環境コンプライアンスのため継続的な改善を実施しています。

またその認証範囲もグループ内に拡大し、イトーキグループ一体となって主体的に関与し、環境活動を展開しています。活動の結果については経営トップと共有し計画と実績を社内外に公表しています。

### イトーキグループにおけるISO14001取得状況

ISO14001取得社数

16社

### ISO14001取得子会社

- 統合認証取得：（12社）
  - 国内製造系グループ会社（4社）  
伊藤喜オールスチール(株)、イトーキマルイ工業(株)、(株)イトーキ東光製作所、富士リビング工業(株)
  - 国内非製造系グループ会社（8社）  
(株)イトーキシェアードバリュー、(株)イトーキマーケットスペース、(株)イトーキエンジニアリングサービス、(株)イトーキ北海道、(株)シマソービ、(株)エフエム・スタッフ、三幸ファシリティーズ(株)、新日本システック(株)
- 単独認証取得（4社）
  - 国内製造系グループ会社（2社）  
(株)ダルトン（(株)ダルトン工芸センター）、(株)ムトーセーフ
  - 海外製造系グループ会社（2社）  
Novo Workstyle Co.,Ltd、Tarkus Interiors Pte Ltd

※2020年12月31日現在

## 環境方針

イトーキグループは、あらゆる環境活動の指針となる「イトーキグループ環境方針」と具体的な「行動指針」を定め、環境保全活動に取り組んでいます。この「イトーキグループ環境方針」と「行動指針」は、イトーキグループ全体で共有しています。

## イトーキグループ環境方針

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

### 行動指針

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

## 長期環境計画

イトーキグループでは、「イトーキグループ環境方針」に基づき、2030年にCO<sub>2</sub>排出量2013年比マイナス30%等目標を掲げ、具体的な行動計画として「中期環境計画」を策定しております。

2019年、2019年～2021年の中期環境計画を策定しましたが、新中期経営計画「RISE ITOKI 2023」策定に伴い、経営との連動性確保の観点から計画年度を合わせ、2021年～2023年の3ヶ年新「中期環境計画」をスタートさせました。

環境方針に掲げる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低減を一層推進することで、持続可能な社会の実現にこれからも貢献してまいります。

### - TCFDへの賛同

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リスクおよび機会を分析し開示するとともに、KPIと連動して気候変動への対応を進めていきます。



[詳しくはこちら](#)

## 中期環境計画

### - マテリアリティ視点で環境保全活動を展開

イトーキグループは、持続可能な循環型社会への貢献を目指し、「中期環境計画」を策定しております。2020年度は、現中期計画の2年目として目標の達成に向けて活動を展開いたしました。

また、2021年度は新中期経営計画初年度であり、中期環境計画を経営と連動させることを目的に、2021年を期首とした見直しを行い、新中期環境計画を策定いたしました。今後とも持続可能な循環型社会実現に向けて引き続き貢献してまいります。

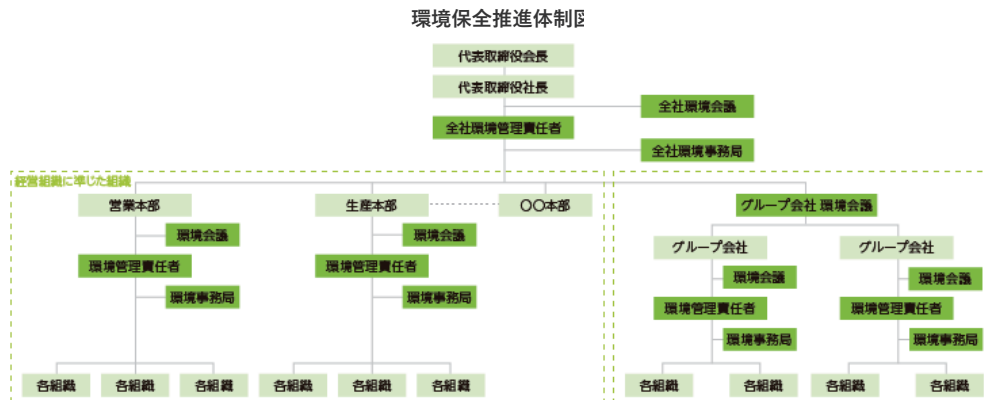
中期環境計画（2021～2023年）

全社環境目的	目標	2021年目標	2022年目標	2023年目標
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7%削減	2013年比9%削減	2013年比12%削減
	Scope1+2 CO <sub>2</sub> 排出量の削減	2013年比21%削減	2013年比21%削減	2013年比33%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12%削減	2013年比13%削減	2013年比14%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%		
	Scope3-4 CO <sub>2</sub> 排出量（輸送、配送）の削減	2013年比2%削減	2013年比3%削減	2013年比4%削減
生物多様性の保全	環境配慮製品の開発、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		
		環境配慮型製品の販売促進		
資源の有効活用	産業廃棄物の削減	前年比1%削減 （原単位）	前年比1%削減 （原単位）	前年比1%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 99.5%以上	産廃リサイクル率 99.5%以上
	一般廃棄物の削減	前年比1%削減 （原単位）	前年比1%削減 （原単位）	前年比1%削減 （原単位）
	一般廃棄物リサイクル率	前年比1%削減 （原単位）	前年比1%削減 （原単位）	前年比1%削減 （原単位）
	水使用量の削減	前年比1%削減 （原単位）	前年比1%削減 （原単位）	前年比1%削減 （原単位）
有害化学物質の管理・削減	PRTR制度対象化学物質使用量の削減	2015年比6%削減 （原単位）	2015年比7%削減 （原単位）	2015年比8%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		

※ 今年度よりCO<sub>2</sub>排出量データについてサプライチェーン排出量（Scope1+2+3）の数値にて公表しています。

推進体制

イトーキグループは、「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、グループ会社を含む経営組織に準じた、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）を構築しています。環境保全活動の進捗は、社長を議長に常務執行役以上の役員、グループ会社社長をメンバーとする「全社環境会議」でレビューし、そのレビュー結果は、各本部及び各グループ環境管理責任者・事務局会議にて情報共有しています。生産部門及び製造系グループ会社については定期的に情報共有の会議を実施し目標および施策の共有を行っています。



## 環境監査

### 内部環境監査

イトーキグループでは、環境マネジメントシステム（以下EMSという）の、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、且つ、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、「本部内監査」及び「全社監査」の2本立てで内部環境監査を実施しています。

「本部内監査」では、各本部等の環境活動EMS要求事項を満たしているか、各本部等の目標進捗状況や法令順守状況等、各本部のPDCA実施状況について監査を実施しています。

「全社監査」では、全社目標に対して各本部及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等、全社のPDCA実施状況について監査を実施しています。

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レベル別内部監査員研修を実施しています。外部機関による新任研修を実施するとともに、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を実施しています。



内部監査員新任研修



内部監査員レベルアップ研修

### 外部審査会社による審査

イトーキグループは、環境保全活動による成果の客観性を保つため、外部審査機関による審査、認証制度を導入しています。2020年度についてはコロナ禍における感染予防対策の観点からリモートによる審査も一部導入し実施しました。2020年度外部審査機関による審査では、B所見2件、O所見53件、G所見64件という結果でした。B所見、O所見については速やかに是正を行い、マネジメントシステムの改善につなげています。

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

## 環境教育

### 多角的な環境教育の実施

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

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

2020年に実施した環境教育プログラム

教育区分	教育科目	教育目的	受講対象者
一般教育	新入社員研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業活動における地球環境問題の位置づけと重要性、SDGsの理解、イトーキのCSR・環境活動概要の理解。イトーキ社員としてのCSR・環境・調達方針、法規制等、EMSの継続的改善の重要性の理解。</li> </ul>	新入社員
	中途入社社員研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>イトーキの環境活動の概要の理解。</li> <li>SDGsの理解、イトーキのCSR・環境活動概要の理解。イトーキ社員としてのCSR・環境・調達方針、EMSの継続的改善の重要性の理解。</li> </ul>	中途入社社員
	昇格候補者研修 (昇格試験問題にて代用)	階層に応じた環境活動の理解	昇格候補者
	自覚の教育 (グループ会社含む)	企業活動における地球環境問題の位置づけと重要性、SDGsの理解、イトーキのCSR・環境活動概要の理解。イトーキ社員としてのCSR・環境・調達方針、EMSの継続的改善の重要性の理解	全要員
専門教育 (力量評価を行う教育)	廃棄物処理法教育 (グループ会社含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物処理法契約書締結業務の理解（契約書の確認、委託先視察評価、廃棄物データシート（WDS）の理解）</li> <li>契約書締結業務の理解と力量の取得</li> </ul>	営業部門、営業系グループ会社
	化学物質管理教育	<p>化学物質に関する知識、力量の習得</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>化学物質ガイドライン</li> <li>SDS記載内容の理解（PRTR法、VOC、安衛法、対象物質含有量、消化方法）</li> </ul>	化学物質管理担当者
	グリーン購入法、クリーンウッド法教育	<p>クリーンウッド法に関する知識の習得</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>クリーンウッド法の理解（合法木材使用、伐採証明書の取得）</li> <li>グリーン購入法との違い</li> </ul>	開発、調達部門担当者
	内部環境監査員新任教育 (グループ会社含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO14001規格要求事項の理解</li> <li>内部監査プログラム記載「監査方針」「監査の目的・重点」に合致した監査に必要な新任監査員力量の確保</li> </ul>	内部監査員候補者
	内部環境監査員レベルアップ教育 (グループ会社含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部監査員リーダー育成</li> <li>内部監査プログラム記載「監査方針」「監査の目的・重点」に合致した監査に必要な監査員力量の向上</li> </ul>	内部監査員
	エネルギー管理講習 (ビル・オフィス、関係工場、特定荷主)	省エネ法及びエネルギー管理知識を取得	関係部門 CSR推進部 事業所内1人
	法規制等順守評価教育	各本部等での法規制が該当するかの判断及び、該当する法規制等を順守しているかどうか評価が出来る力量を取得する。	法規制等順守評価担当者 (主に環境事務局)
	著しい環境影響の原因となる可能性をもつ作業の手順書教育	著しい環境影響の原因となる可能性をもつ作業の環境リスクの重大性を理解すると共に、緊急事態発生時の対応に必要な知識、力量を習得する。	手順関係者



排水処理運用管理手順に関する専門教育



省エネに関する専門教育



関連法規制等の教育

## 統合的・横断的な活動の推進

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

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

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

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

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

#### 管理ボード・改善ボードによる重点6分野への意識と情報の共有



管理ボード・改善ボードを活用し、従業員自ら環境活動の質を高める

### －自主研活動（自主研究活動）

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

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

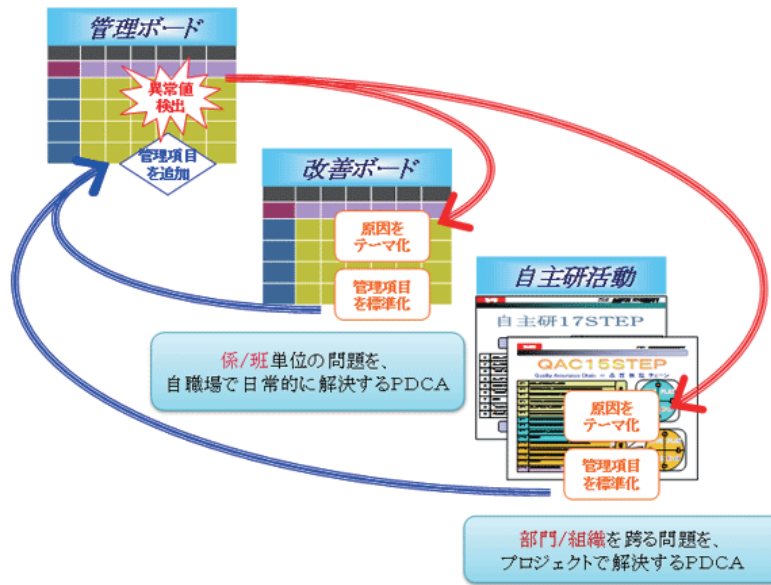
また、イトーキとお取引先との継続的発展を目指し、社外に向けた自主研活動もさらに活性化しています。内作工場各地では資材部門が中心となって「取引先自主研」を本年も実施し、「関係会社・仕入先自主研」に関しては各部門が連携して、領域別（設計・購買・製造）での活動を実施しました。今後もより一層、全社的な活動として原価低減、環境改善に貢献していきます。

※ 4M

4つ（人、材料、設備、方法）の要因



統合的・横断的な活動を推進する重層的なPDCA



会長視察（滋賀第1製造部）



平井社長による工場点検会（スチール棚製造課）

## 中国の生産拠点における環境マネジメント

中国・ASEAN・インド市場向けのブランド「joyten」の家具等を生産するNovo Workstyle Co., Ltd.では、2012年にISO14001の認証を取得し、現地人材を専任リーダーとする体制で環境活動を推進しています。

海外含めたイトーキグループの生産工場を中心に実施している管理ボード・改善ボードでの問題点、課題の共有、重点6分野（「安全」「環境」「品質」「生産」「原価」「人材育成」）のTPS活動により、生産プロセスの総合的改善に努めています。

これまで粉体塗装設備導入、照明LED化、材料の無駄削減、薬剤や溶接に用いるガス使用量削減、汚泥乾燥による減容化処理、薬品変更（リンフリー化）、ボイラーを高効率機種へ更新、低窒素化改造、焼付乾燥炉におけるVOCs吸収装置の導入など、さまざまな環境配慮に努めてまいりました。

近年中国では、様々な法規制改定に伴う環境対策の強化が行われています。Novo Workstyle Co., Ltd.では、法規制等改定情報を事前に入手するとともに、規制基準を遵守するために様々な設備投資と改善を実施しています。

2020年は、ボイラーから排出される酸化窒素（NOx）の低窒素化を目指し設備改良を行いました。新基準50mg/m<sup>3</sup>に対して実績28mg/m<sup>3</sup>となりました。今後とも引き続き監視測定を継続し規制を遵守するとともに環境に配慮した生産を行ってまいります。

### 中国での大気汚染物質排出基準と実績（ボイラー）

	基準	実績
改修前	(旧基準)150mg/m <sup>3</sup>	142mg/m <sup>3</sup>
改修後	(新基準)50mg/m <sup>3</sup>	28mg/m <sup>3</sup>

「揮発性有機化合物の排出規制基準」工場内VOCs排出測定制限値の内容

汚染物質項目	排出制限	特別排出制限	制限値	排出測定位置
NMHC (非メタン炭化水素)	10mg/m <sup>3</sup>	6mg/m <sup>3</sup>	測定位置1時間の平均濃度	工場建屋の外に測定位置を設置
	30mg/m <sup>3</sup>	20mg/m <sup>3</sup>	測定位置随時の1回の濃度	

※ 中国江蘇省生態環境庁排出規制による規制値

※ 来期は、「揮発性有機化合物の排出規制基準」改定に伴い、塗装ラインの焼付乾燥炉におけるVOCs吸収装置の導入による削減を計画的に実行してまいります。

# 環境目標と2020年度の実績

## 環境目標の設定

イトーグループは、中長期を視野に入れた環境目標を設定し、グループ一丸となってその達成に取り組んでいます。2019～2021年度の目標は、業務プロセスからEMSの課題を抽出し、リスクと機会を特定し、特定した課題のマテリアリティ分析を実施して環境目標を設定しました。目標は従来よりも絞り込んだ形で設定しており、より焦点を明確にした取り組みを展開してまいります。

尚、2021年度につきましては、中期経営計画との連動の観点から、計画を見直し、2021年を期首とする中期環境計画を策定いたしました。これにより持続可能な循環型社会の実現に向け、引き続き活動を展開してまいります。

業務プロセスの課題抽出

業務プロセス	環境課題抽出の観点	コアの業務プロセス	業務	リスク	機会
製造部門	生産工程	生産工程	生産工程	CO2排出量の削減	省エネ設備の導入
	原料調達	原料調達	原料調達	温室効果ガス排出量の削減	再生資源の活用
	生産設備の保守	生産設備の保守	生産設備の保守	エネルギー効率の向上	省エネ技術の導入
	生産現場の清掃	生産現場の清掃	生産現場の清掃	廃棄物の削減	資源の有効活用
	生産現場の安全管理	生産現場の安全管理	生産現場の安全管理	労働者の安全確保	安全な生産環境の構築
	生産現場の衛生管理	生産現場の衛生管理	生産現場の衛生管理	労働者の健康確保	安全な生産環境の構築
	生産現場の品質管理	生産現場の品質管理	生産現場の品質管理	製品の品質向上	顧客満足度の向上
	生産現場の効率化	生産現場の効率化	生産現場の効率化	生産コストの削減	競争力の向上
	生産現場の環境対策	生産現場の環境対策	生産現場の環境対策	環境負荷の低減	環境負荷の低減
	生産現場の安全管理	生産現場の安全管理	生産現場の安全管理	労働者の安全確保	安全な生産環境の構築
販売部門	商品の運搬	商品の運搬	商品の運搬	CO2排出量の削減	省エネ設備の導入
	商品の保管	商品の保管	商品の保管	エネルギー効率の向上	省エネ技術の導入
	商品の販売	商品の販売	商品の販売	温室効果ガス排出量の削減	再生資源の活用
	商品の回収	商品の回収	商品の回収	廃棄物の削減	資源の有効活用
	商品の展示	商品の展示	商品の展示	エネルギー効率の向上	省エネ技術の導入
	商品の運搬	商品の運搬	商品の運搬	CO2排出量の削減	省エネ設備の導入
	商品の保管	商品の保管	商品の保管	エネルギー効率の向上	省エネ技術の導入
	商品の販売	商品の販売	商品の販売	温室効果ガス排出量の削減	再生資源の活用
	商品の回収	商品の回収	商品の回収	廃棄物の削減	資源の有効活用
	商品の展示	商品の展示	商品の展示	エネルギー効率の向上	省エネ技術の導入
店舗部門	店舗の運営	店舗の運営	店舗の運営	CO2排出量の削減	省エネ設備の導入
	店舗の清掃	店舗の清掃	店舗の清掃	廃棄物の削減	資源の有効活用
	店舗の安全管理	店舗の安全管理	店舗の安全管理	労働者の安全確保	安全な店舗環境の構築
	店舗の衛生管理	店舗の衛生管理	店舗の衛生管理	労働者の健康確保	安全な店舗環境の構築
	店舗の品質管理	店舗の品質管理	店舗の品質管理	製品の品質向上	顧客満足度の向上
	店舗の効率化	店舗の効率化	店舗の効率化	生産コストの削減	競争力の向上
	店舗の環境対策	店舗の環境対策	店舗の環境対策	環境負荷の低減	環境負荷の低減
	店舗の安全管理	店舗の安全管理	店舗の安全管理	労働者の安全確保	安全な店舗環境の構築
	店舗の衛生管理	店舗の衛生管理	店舗の衛生管理	労働者の健康確保	安全な店舗環境の構築
	店舗の品質管理	店舗の品質管理	店舗の品質管理	製品の品質向上	顧客満足度の向上

マテリアリティ分析結果（リスクおよび機会）

リスク	機会	リスク	機会
<p>① 温室効果ガス排出量の削減</p> <p>② CO2排出量の削減</p> <p>③ 再生資源の活用</p> <p>④ 廃棄物の削減</p> <p>⑤ エネルギー効率の向上</p> <p>⑥ 省エネ技術の導入</p> <p>⑦ 労働者の安全確保</p> <p>⑧ 労働者の健康確保</p> <p>⑨ 製品の品質向上</p> <p>⑩ 顧客満足度の向上</p> <p>⑪ 競争力の向上</p> <p>⑫ 環境負荷の低減</p>	<p>① 温室効果ガス排出量の削減</p> <p>② CO2排出量の削減</p> <p>③ 再生資源の活用</p> <p>④ 廃棄物の削減</p> <p>⑤ エネルギー効率の向上</p> <p>⑥ 省エネ技術の導入</p> <p>⑦ 労働者の安全確保</p> <p>⑧ 労働者の健康確保</p> <p>⑨ 製品の品質向上</p> <p>⑩ 顧客満足度の向上</p> <p>⑪ 競争力の向上</p> <p>⑫ 環境負荷の低減</p>	<p>① 温室効果ガス排出量の削減</p> <p>② CO2排出量の削減</p> <p>③ 再生資源の活用</p> <p>④ 廃棄物の削減</p> <p>⑤ エネルギー効率の向上</p> <p>⑥ 省エネ技術の導入</p> <p>⑦ 労働者の安全確保</p> <p>⑧ 労働者の健康確保</p> <p>⑨ 製品の品質向上</p> <p>⑩ 顧客満足度の向上</p> <p>⑪ 競争力の向上</p> <p>⑫ 環境負荷の低減</p>	<p>① 温室効果ガス排出量の削減</p> <p>② CO2排出量の削減</p> <p>③ 再生資源の活用</p> <p>④ 廃棄物の削減</p> <p>⑤ エネルギー効率の向上</p> <p>⑥ 省エネ技術の導入</p> <p>⑦ 労働者の安全確保</p> <p>⑧ 労働者の健康確保</p> <p>⑨ 製品の品質向上</p> <p>⑩ 顧客満足度の向上</p> <p>⑪ 競争力の向上</p> <p>⑫ 環境負荷の低減</p>

# 目標と実績

## 中期環境計画 全社環境目的・目標と実績

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

全社環境目的	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3.5%削減	★★★★
	Scope1+2 CO <sub>2</sub> 排出量の削減	2013年比23.9%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12.7%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	2013年比28.4%削減	
	Scope3-4 CO <sub>2</sub> 排出量 (輸送、配送) の削減	2013年比10.2%削減	
生物多様性の保全	環境配慮に関する製品やサービスの拡充と販売促進	製品アセスメントの実施 グリーンガード商品の販売	★★★★
資源の有効活用	産業廃棄物の削減 前年度比1%削減 (原単位)	前年度比 15.2%削減 (原単位)	★★★★
	産業廃棄物リサイクル率 99.5%以上	リサイクル率 98.5%	★★
	一般廃棄物の削減 前年度比1%削減 (原単位)	前年度比 10.7%削減 (原単位)	★★★★
	一般廃棄物リサイクル率80%以上	リサイクル率 98.9%	★★★★
	水使用量の削減 前年度比1%削減 (原単位)	前年度比 15.7%削減 (原単位)	★★★★
有害化学物質の管理・削減	PRTR制度対象化学物質使用量の削減 2015年比5%削減 (原単位)	2015年比 32.9%削減 (原単位)	★★★★
	SDS一覧管理の実施100%	SDS一覧管理の実施100%	★★★★
汚染防止	排水基準 (自主規制値含む) の順守	順守率100%	★★★★

※ 2020年度よりCO<sub>2</sub>排出量データについてサプライチェーン排出量 (SCOPE1+2+3) の数値にて公表しています。

## 過去の中期環境計画 全社環境目的・目標と実績

2019年度実績

2018年度実績

2017年度実績

2016年度実績

2015年度実績

2014年度実績

2013年度実績

2012年度実績

2011年度実績

2010年度実績

2009年度実績

2008年度実績

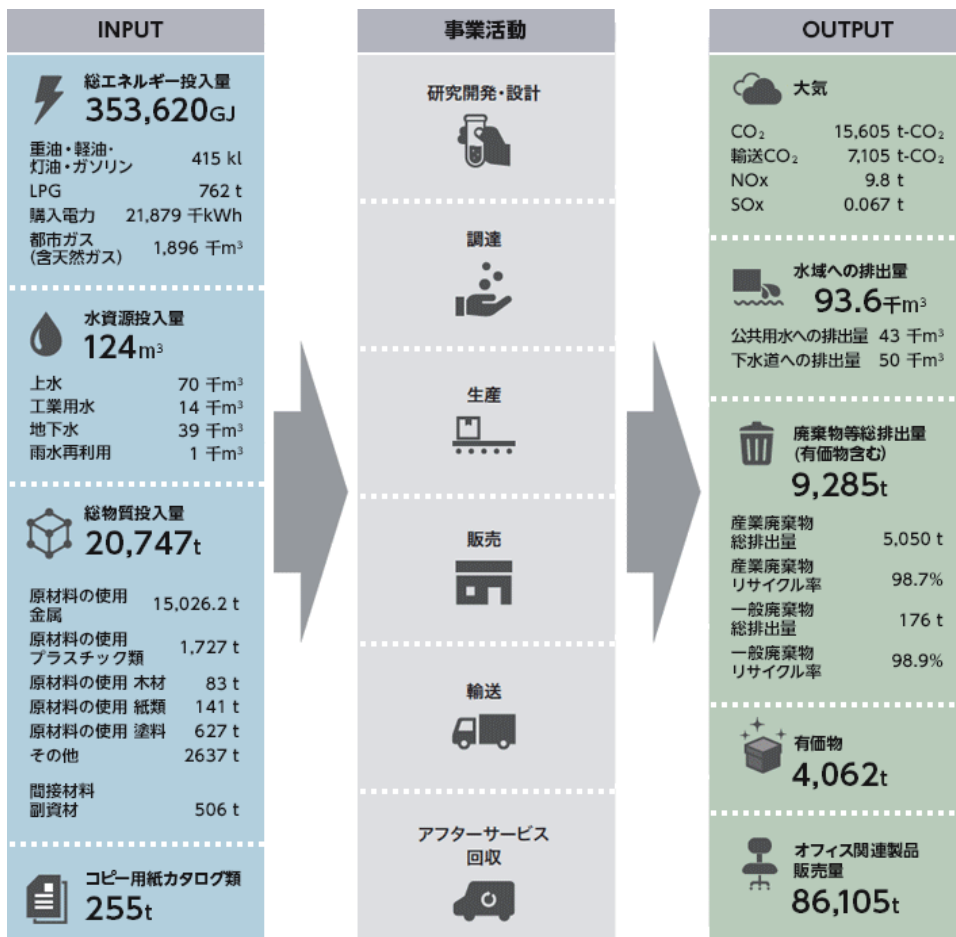
2007年度実績

2006年度実績

## マテリアルバランス

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

### インプットとアウトプット（2020年度）



## 集計範囲

以下の事業所が集計範囲です。

イトーキ、国内製造系グループ会社（4社）、国内非製造系グループ会社（8社）、海外製造系グループ会社（1社）

※ 廃棄物等総排出量（有価物含む）と水域への排出量については、海外製造系グループ会社1社は含まれていません。

## 測定対象と算出方法について

### - 測定対象について

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

※ オフィス関連製品販売量は、株式会社イトーキの販売量となります。

### - CO<sub>2</sub>算出方法について

CO<sub>2</sub>排出量の算定については、「地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）」の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数」に基づく値を採用しています。電力のCO<sub>2</sub>排出係数については、国内は各年度の「電気事業者別排出係数」の値を、海外はIEAの国別係数の値を採用しています。

# 気候変動への対応 (TCFD提言に沿った開示)



## TCFDへの取り組み

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リスクおよび機会を以下の通り分析しております。

## 戦略

イトーキグループは、気候変動にかかる移行リスク及び物理的リスクを検討し、事業戦略を検討する際のツールとして、TCFD提言のシナリオ分析等を活用しています。

## 気候変動関連のリスクと機会

リスクと機会の項目		気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響	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	中期 (2030年)	++	
	省エネ法違反リスク増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産拠点における再生可能エネルギーの導入</li> <li>生産設備の更なる省エネルギー化</li> </ul>		++	
	技術	製品の環境基準の厳格化	<ul style="list-style-type: none"> <li>循環型の素材の導入</li> <li>化学物質の削減</li> </ul>	中期 (2030年)	++
		研究開発の遅れ、競争の激化	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフサイクルの長い製品の開発</li> <li>部品交換の容易な製品開発</li> <li>耐久性の高い素地の導入</li> </ul>		++
	市場	既存市場の縮小	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな市場の開拓</li> </ul>	長期 (2050年)	++
		売上減による環境配慮製品の製造中止	<ul style="list-style-type: none"> <li>サブスクリプションなどの新たな販路の開拓</li> </ul>		+++
評判	CO <sub>2</sub> 排出量の増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産拠点における再生可能エネルギーの導入</li> <li>生産設備の更なる省エネルギー化</li> </ul>	中期 (2030年)	+++	
	省エネ法CO <sub>2</sub> 排出削減目標未達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産拠点における再生可能エネルギーの導入</li> <li>生産設備の更なる省エネルギー化</li> </ul>		+++	

リスクと機会の項目		気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響	リスク・機会の高まる時間軸	インパクト
移行リスク	<p>評判</p> <p>既存原料への環境負荷に対するレピュテーション・規制拡大による対応コスト増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>より環境負荷の少ない素材への変更</li> <li>原料のトレーサビリティ掌握</li> </ul>	中期 (2030年)	++
物理的リスク	<p>急性</p> <p>ゲリラ豪雨等異常気象の頻発化、大型化による部品未入荷での操業停止、サプライチェーンの断絶</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産設備における風水害ハザードマップの作製</li> <li>生産施設における洪水対策の実施</li> </ul>	長期 (2050年)	++
	<p>急性</p> <p>台風の大型化等による事業拠点の被災</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産設備における風水害ハザードマップの作製</li> <li>生産施設における洪水対策の実施</li> </ul>		+++
	<p>慢性</p> <p>気象条件の変化による自然由来原料の生産量、生産適地の変化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原料のトレーサビリティの掌握</li> <li>気温上昇による木材等への影響確認</li> </ul>	長期 (2050年)	++
	<p>慢性</p> <p>気温上昇による作業能率・生産性の低下</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産拠点における猛暑対策</li> </ul>		++
機会	<p>資源効率性</p> <p>リサイクル率の高い製品の開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物の少ない製品開発</li> <li>分別回収しやすい製品開発</li> <li>リサイクルしやすい素材の採用</li> </ul>	中期 (2030年)	+++
	<p>エネルギー</p> <p>RE100等積極的な取り組みのアピールによるイメージアップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年CO<sub>2</sub>削減目標の見直し</li> <li>2050年CO<sub>2</sub>排出0目標の設定</li> <li>RE100宣言の実施</li> <li>SBTによる科学的裏付け</li> </ul>	中期 (2030年)	++
	<p>エネルギー</p> <p>CO<sub>2</sub>排出量の削減・物流費削減</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配送車両のCO<sub>2</sub>排出削減</li> <li>物流距離見直しによるCO<sub>2</sub>削減</li> </ul>		+++
	<p>エネルギー</p> <p>エネルギー効率の良い製品の開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産におけるエネルギー消費の少ない製品の開発</li> <li>部品点数の少ない商品の開発</li> </ul>		+++
	<p>製品・サービス</p> <p>環境順応した代替材料の開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷の少ない独自素材の開発</li> </ul>	長期 (2050年)	++
	<p>製品・サービス</p> <p>平均気温の上昇に適応した製品・サービスの売上増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気温上昇に伴う働き方の変化に対応した製品の開発</li> </ul>		++
	<p>市場</p> <p>環境配慮型製品需要の獲得</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生素材等を使用した環境配慮型製品の開発</li> </ul>	長期 (2050年)	++
	<p>市場</p> <p>CO<sub>2</sub>排出削減への貢献が評価され、企業ブランドのイメージアップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年CO<sub>2</sub>削減目標の見直し</li> <li>2050年CO<sub>2</sub>排出0目標の設定</li> <li>RE100宣言の実施</li> <li>SBTによる科学的裏付け</li> </ul>		++
	<p>市場</p> <p>エコプロダクト等サステナブル製品の販売機会の拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブルな商品展開</li> <li>エコをキーワードにしたソリューションの展開</li> </ul>		++
	<p>レジリエンス</p> <p>サプライチェーンレジリエンスの取り組みにより他社との優位性の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コストだけでない多方面からのサプライチェーンの見直し</li> </ul>		+
<p>レジリエンス</p> <p>事業ポートフォリオの多様化、変革、他業界との連携体制の構築による事業機会拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷低減を基軸とした事業計画の作成</li> <li>サステナブルな経営戦略</li> </ul>	長期 (2050年)	++	



# 人と地球をイキキさせる、ものづくり・空間づくり



## 目的・考え方

イトーキグループは、地球温暖化は干ばつや集中豪雨などの異常気象の原因となり、世界の人々の生活に大きな被害をもたらすとともに、自らの材料調達や生産活動に深刻な影響を及ぼすものであると捉えています。イトーキグループは、この地球温暖化の防止・緩和策として、CO<sub>2</sub>発生量を効果的に削減するカーボン・マネジメントに取り組んでいます。調達・設計・生産・輸送・販売・廃棄・リサイクルの各段階での排出量の「見える化」からカーボン・オフセットの活用まで、より多角的で、より効果的な取り組みを進めるとともに、地球温暖化による事業活動への影響を最小限にする適応策も検討・実施しています。

## 主な取り組みと成果

### ユニバーサルデザインとエコデザインの融合

#### コーポレートメッセージを製品に組み込むための指針

環境配慮型商品の開発を掲げるイトーキでは、人への配慮を具現化するための「Udプロダクト指針」と、地球への配慮を具現化するための「Ecoプロダクト指針」の2つを開発プロセスに組み込み、製品開発を行っています。

#### Udプロダクト指針

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

#### Ecoプロダクト指針

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

## Udプロダクト設計

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

例えば人間工学に裏付けされたその画期的な座り心地で高い評価を得てきた“Vertebra”の新シリーズ“vertebra03”は背と座が自然と動き、どんな姿勢でも座る人の身体に優しくフィット。「人間優先のオフィスチェア」という機能コンセプトを、さらに推し進めました。一体化したフレームの肘部と背もたれに搭載した機構により、スムーズなロッキングを実現。前傾・直立・後傾・ストレッチ姿勢に自在に対応するだけでなく、背の動きに追従するように三次元形状のシートがスライドすることで、手動操作なしで、座る人を自然と正しいシートポジションに導きます。また、体重を前へ移動させると、座面が前方に傾斜。大腿部への圧迫を感じさせることなく、デスクワークを快適にサポートします。一見、そのリビングライクな姿からは、想像もつかない多彩な機能を搭載しています。

またエグゼクティブチェアのレオニスは、頻繁に操作を行う座面の高さ調整と、背もたれのロッキング固定はチェア肘下にレバーを設けることで、無理な姿勢や、座面下をのぞき込んでレバーを探す必要もなく、簡単に手元で操作可能です。また身体を後傾したときにヘッドサポートが肩甲骨から上を垂直に保ち、スマートフォンの操作やモニターを閲覧する際もしっかりと上半身をサポートします。

現在は、あらゆる新製品にこのUdプロダクト指針の視点を組み込んでいます。



vertebra03



エグゼクティブチェア レオニス



## Ecoプロダクト設計

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

### - 省資源・省エネ

#### 座部のウレタン量を減らす「ベンディングシート」

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

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

### - リデュース・リユース

#### ロングライフ化の工夫

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



フルゴチェアハイバック



フルゴチェアローバック



最も汚れやすい背もたれに直接触れずにチェアを動かせるデザイン

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



ブラオチェアの背交換



キャスター交換可能

### 部品交換のしやすい設計を重視

パーツ単位での部品交換がしやすく、廃棄するときに素材ごとリサイクルしやすいよう、解体容易設計を採用しています。コセールチェアは、従来はクッションごと交換していたものを、クロスのみ交換を可能とすることで、クッション部を廃棄せずリユースやロングライフ使用ができるようにしました。フルゴチェアでも同様の設計を採用し、クロスのみ交換が可能な製品のラインナップを増やしました。他の製品領域でもこうした設計を導入し、例えばFSXIIパネルシステムは、パーツ単位で部品交換できる簡易組立解体構造を採用しています。



背張地交換



背裏クロスの交換



座張地交換

## 座張地等へのポリジン使用

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

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

また同じく銀イオンベースとしたバイラルオフ加工は繊維状の特定ウイルスを2時間以内に99%減少させる加工技術です。

バイラルオフ加工されることによって、抗菌・防臭効果に加えて、繊維製品を媒介とした感染リスクの低減に役立ちます。

この度、2020年12月発売「ViralOff」加工張地対応オフィスチェア5製品において、張地における新型コロナウイルスの原因ウイルスであるSARS-CoV-2に対する効果が検査機関での試験にて証明されました。

(ISO 18184:2019の試験方法に基づき2時間で99%減少)

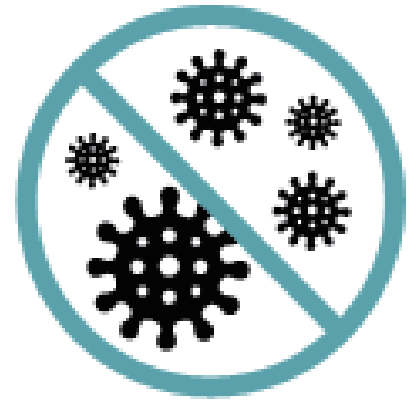
「ViralOff」加工技術を施した家具として、世界初となります。

人にも環境にもやさしい持続可能な素材を採用することで、製品をロングライフ化することを通じ、SDGsへの貢献を継続してまいります。



Polygiene®

ポリジン



ViralOff  
POLYGIENE TECHNOLOGY

バイラルオフ



バイラルオフを張地に採用したノートチェア



ポリジンをメラミン天板に採用したレスバス

## リサイクル

### 再生素材を使用

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



張地に再生素材を使用した  
アフィーノのデスクパネル

### リサイクルしやすい設計を重視

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

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

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



クリアパート

### リサイクルしやすい素材を推奨

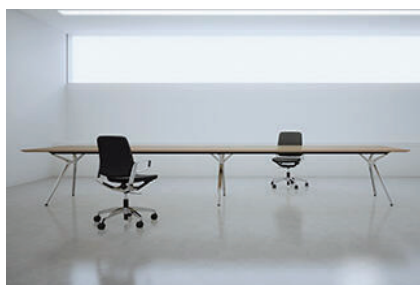
製品に使用する素材には、スチール、アルミなどの金属や、ポリエチレン、ポリプロピレンといったオレフィン系樹脂など、リサイクルしやすいものを積極的に使用しています。樹脂パーツには、廃棄時の分別やリサイクルがしやすいよう、パーツごとに材質表示をしています。



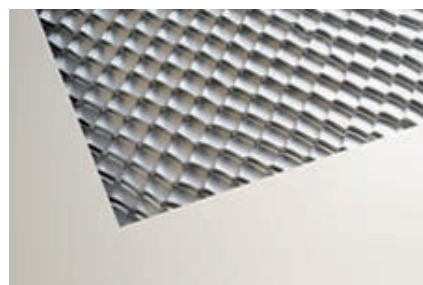
※ リサイクル素材とは熱可塑性プラスチック（PP、PA、POM等）で、ウレタン等は除きます。



ブラオチェアは、リサイクル可能素材を約90%、再生素材を50%以上使用



DZテーブルは、再生効率の良いアルミを脚部に使用



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

## 環境ラベル

環境に配慮した製品の外部認定取得や基準への適合を進めています。「エコマーク」（公益財団法人日本環境協会による環境配慮型製品の認定制度）では、チェア、キャビネット、フリーアクセスフロアなど合計5シリーズが認定されています。

### エコマーク認定商品（公益財団法人日本環境協会）

家具・建築製品（内装工事関係用資材）

5シリーズ

※ 2020年12月現在

## SDGsに貢献するプロダクト

イトーキでは、環境配慮のアプローチを、製品設計に留まらず、空間設計やそれに役立つサービスにも適用しています。働きながら健康になる空間づくりの「[ワークサイズ](#)」、生物多様性の保全と持続可能な利用を実現する地域材活用ソリューションである「[エコニファ](#)」によるオフィス空間への木材利用など、幅広い場面において取り組みを展開しています。

空間づくりにあたっては、お客様の課題を明確にし、それをクリアするための提案を行い、お客様とディスカッションをしながら形にしていく、というプロセスを踏むことを基本としています。

### 2020年度顧客に対する環境配慮型ワークプレイスの提案件数

目標

250件

実績

249件

## ワークサイズ

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

詳しくは[こちら](#)をご参照ください。



健康的でリラックスできる空間「PiO home」



ワークサイズApp.

## - エコニファ

Econifa（エコニファ）は、日本の国土の約7割を占める森林の針葉樹や広葉樹を洗練されたデザインテンプレートに適用して活用し、森による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、またそのためのソリューションです。Econifaの取り組みを活発に進めることはSDG sにも貢献する重要な取り組みです。

詳しくは[こちら](#)をご参照ください。

# 地球温暖化防止



## 目的・考え方

イトーキグループは、地球温暖化は干ばつや集中豪雨などの異常気象の原因となり、世界の人々の生活に大きな被害をもたらすとともに、自らの材料調達や生産活動に深刻な影響を及ぼすものであると捉えています。当社グループは、この地球温暖化の防止・緩和策として、CO<sub>2</sub>発生量を効果的に削減するカーボン・マネジメントに取り組んでいます。調達・設計・生産・輸送・販売・廃棄・リサイクルの各段階での排出量の「見える化」からカーボン・オフセットの活用まで、より多角的で、より効果的な取り組みを進めるとともに、地球温暖化による事業活動への影響を最小限にする適応策も検討・実施しています。

## 主な取り組みと成果

### イトーキグループのカーボン・マネジメント

#### －グループ全体で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、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>排出量の削減に注力し活動しております。2010年よりイトーキグループ共通の環境目標を掲げ、グループ一体となってCO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでまいりました。

2020年度のCO<sub>2</sub>排出量は、2013年比3.5%削減いたしました。これは、イトーキグループ全体で進めてきた生産方法の再編や照明のLED化、省エネルギー設備の更新等、計画的な設備投資による省エネルギー効果が大きく寄与しております。

今後は、新たに策定した2021～2023年度の「中期環境計画」に基づき、計画的な省エネルギー設備導入を実施するとともに、自主研活動を通じたサプライチェーンへの省エネルギー技術的指導の実施、さらに、使用する電力の再生可能エネルギー化を推進してまいります。

また、省エネ法や地球温暖化対策推進法などの基準を超えた目標の達成に向けて、省エネルギー体制整備、具体的な取り組み推進など、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まいります。特に製造部門では、エネルギー使用量の「見える化」による課題抽出と改善活動を進めており、その成果やノウハウは製造系グループ会社にも拡大・展開しております。その他、各工場に設置された管理ボード・改善ボードを用いて、品質や人材育成などと一体的に効率よく環境活動を進めており、これについても、グループ内への展開はもちろん、サプライヤーへの普及・支援を進めていきます。

#### 事業活動を通じたCO<sub>2</sub>排出量（Scope1、2、3）

Scope1：6,715t-CO<sub>2</sub>

Scope2：8,890t-CO<sub>2</sub>

Scope3：247,858t-CO<sub>2</sub>

#### －CO<sub>2</sub>排出量のトータルな把握

イトーキの事業活動を通じた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おります。イトーキ及び国内製造系グループ会社4社、国内非製造系グループ会社8社、海外製造系グループ会社1社の事業活動およびサプライチェーンを通じたCO<sub>2</sub>排出量の算定を実施しております。

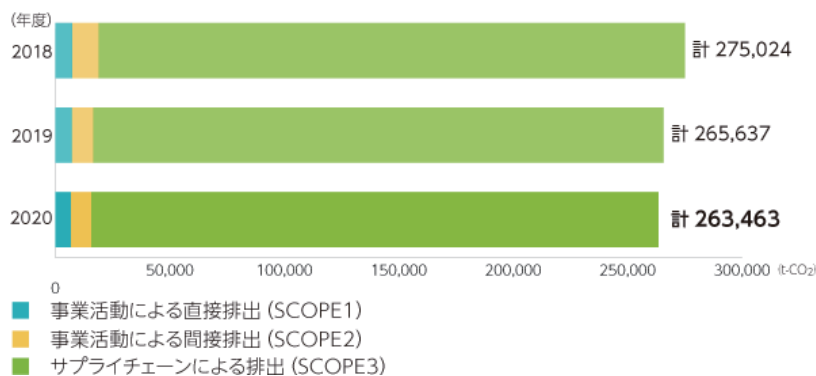


イトーキグループにおけるCO<sub>2</sub>排出量は直接排出量（Scope1）、間接排出量（Scope2）は合計が1割弱で、サプライチェーンにおける排出量（Scope3）が一貫して9割以上を占めております。

Scope3の内訳については、Scope3-1購入した商品・サービスのCO<sub>2</sub>排出量が多く、サプライヤー先から調達する商品、部品に関わるCO<sub>2</sub>排出量となります。

イトーキグループは、Scope全体でのCO<sub>2</sub>削減に向け、再生可能エネルギーの導入、省エネルギー活動の推進、環境負荷の低い商品の開発を行っています。

事業活動を通じたCO<sub>2</sub>排出量（Scope1、2、3）



[Scope別の詳細なデータはこちら](#)

<対象組織>

Scope1,2,3

イトーキ、国内製造系グループ会社4社、海外製造系グループ会社1社（Novo Workstyle.Co.,Ltd.）

Scope1,2

国内非製造系グループ会社8社

<算定に当たって>

Scope3算定にあたっては、環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出算定に関する基本ガイドライン」Ver3.0に基づき算定しています。

## CO<sub>2</sub>以外の排出量の把握と改善策の検討

温室効果ガスのうちCO<sub>2</sub>を除く5種（メタン、亜酸化窒素、ハイドロフルオロカーボン類、パーフルオロカーボン類、六フッ化硫黄）については、2007年の測定の結果、発生量が極微小のため、削減の対象としておりません。

## 工場における取り組み

イトーキ単体製造部門におけるエネルギー使用量は、電力が全体の約60%、都市ガスが約30%と、この2つのエネルギーで約90%を占めています。また、製造工程別に見ると、塗装工程でのエネルギー消費が最大となっています。そのためイトーキでは、工場におけるエネルギーの使用状況を把握・分析し、エネルギーの選択からきめ細かい省エネルギーに至るまで多角的な取り組みを展開しています。生産体制の見直し等も行いましたが、イトーキ単体製造部門における2020年の排出量原単位は前年比0.5%の増加となりました。

## より環境負荷の低いエネルギーの利用

### 太陽光発電とコージェネレーション

CO<sub>2</sub>を排出しないクリーンかつ再生可能なエネルギーである太陽光発電システムを積極的に導入しています。2009年に太陽電池出力100kwの関東工場（千葉）を、2012年には関西工場（寝屋川）に太陽電池出力10kwの太陽光パネルをそれぞれ設置。2013年には関西工場（滋賀）のロジスティクスセンター屋上に太陽電池出力782kwの太陽光パネルを、また、2014年には、グループ会社の富士リビング工業（株）が、太陽電池出力30kWの太陽光パネルをそれぞれ設置しました。

さらに関西工場（滋賀）では、自家発電時に発生する熱や蒸気をエネルギーとして活用するコージェネレーションシステムを導入しており、システム内の照明電力は付属の太陽光パネル（4kw）で賄っています。各事業所で設置した太陽光発電システムでは、日々の発電量を大型モニターで監視、掲示することで社員の環境意識向上に役立てています。

## 2020年度太陽光発電実績

関西工場 (滋賀)	関西工場 (寝屋川)	関東工場 (千葉)	グループ会社 富士リビング工業
893千kWh	8千kWh	85千kWh	32千kWh
イトーキグループ合計			
1018千kWh			



関西工場（寝屋川）の太陽光パネル



関東工場（千葉）の太陽電池出力太陽光パネル



関西工場（滋賀）屋根の太陽電池出力太陽光パネルと大型モニター



## 省エネルギー・改善活動

### LED照明導入によるエネルギー使用量の削減

イトーキグループでは、国際的な水銀規制に関する水俣条約の規制もあり、水銀を含まない照明器具の更新とともにエネルギー使用量の少ないLED化を2016年から導入し始め、2021年での更新完了にむけて計画的に実行しております。

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

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

2020年にはグループ会社3社でもLED照明への切替を実施し、着実に歩みを進めています。



タブレットを使用した照度コントロール



自動調光システム



滋賀ロジスティクスセンター



関東工場（千葉）

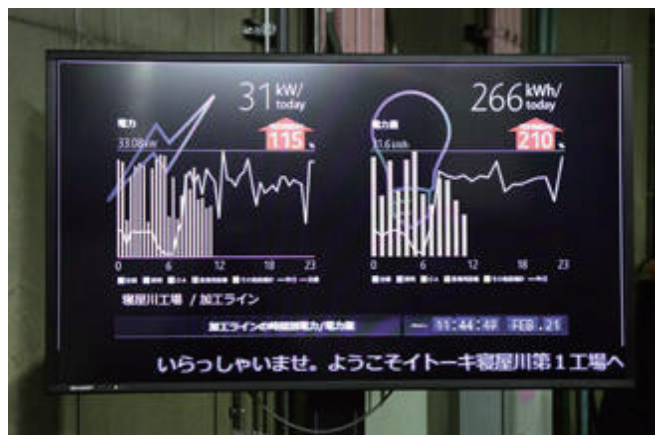
## エネルギー使用量の見える化

イトーキでは、消費電力をきめ細かく把握し、エネルギーの使用状況をリアルタイムに監視できるシステムを活用しています。生産工程や設備単位の省エネルギー化を進めるため、関西工場（寝屋川、滋賀）、関東工場（千葉）、設備機器（スチール棚）、伊藤喜オールスチール（株）に設置。これらの監視データをもとに、設備運用の改善を行っています。エネルギー使用状況を「見える化」することで、省エネルギーのための細かな施策を打つとともに、生産ラインを動かすスタッフの意識向上も図っています。

## 電力監視システム



スチール棚製造課（京都）



寝屋川製造部

## エネルギー管理エキスパートの育成

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

エネルギー管理士 有資格者

3名

エネルギー管理員講習 修了者

54名

## 物流での取り組み

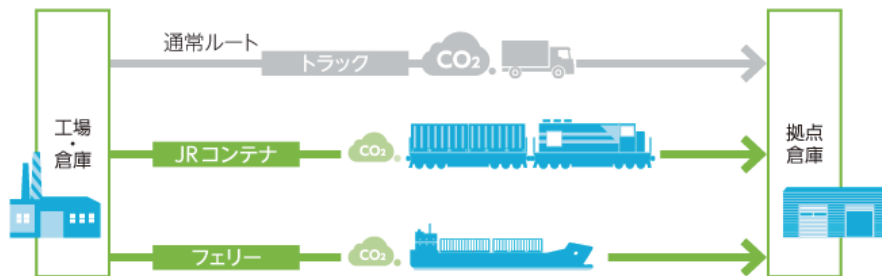
### 製品輸送時におけるCO<sub>2</sub>削減

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

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

### モーダルシフトの推進

工場や物流センターの基幹輸送における製品輸送手段を見直し、環境負荷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。



当社におけるモーダルシフトの取組は以下13経路にて実施しております。

経路1： JRコンテナ 大阪～東京間

経路2： フェリー 敦賀～苫小牧間

経路3： JRコンテナ 大阪～東京間

経路4： JRコンテナ 滋賀～鳥栖間

経路5： フェリー 敦賀～苫小牧間

経路6： JRコンテナ 東京～苫小牧間

経路7： フェリー 東京～苫小牧間

経路8： JRコンテナ 東京～福岡間

経路9： JRコンテナ 京都～東京間

経路10： JRコンテナ 東京～大阪間

経路11： JRコンテナ 東京～大阪間

経路12： フェリー 東京～博多間

経路13： フェリー 大阪～那覇間

### モーダルシフトによるCO<sub>2</sub>削減量

2020年度

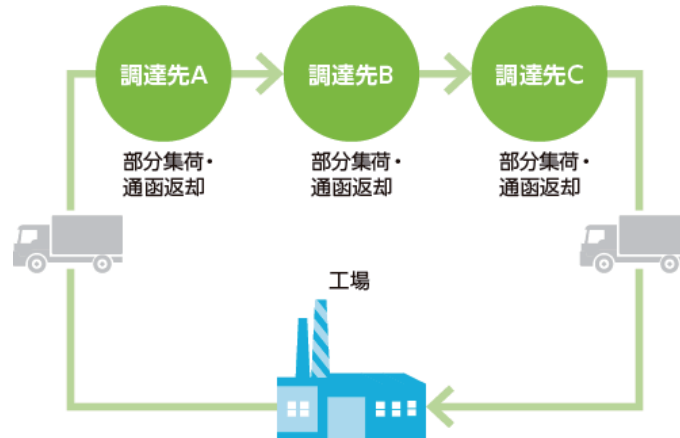
936t-CO<sub>2</sub>の削減

## 効率的な巡回集荷（ミルクラン）を実施

関西工場（滋賀）と関東工場（千葉）では、調達先からの部品納入に際し、自社でトラックを手配して各調達先を回る巡回集荷（ミルクラン）を実施してCO<sub>2</sub>削減に努めています。また、設備機器（スチール棚）では、コイルの購入方法の見直しをしています。

### ミルクランとは…

納品と空ケースの返却を同時に行うことをミルクランといいます。それぞれの調達先が個別に納品する場合と比較して、物流のための燃料とCO<sub>2</sub>発生量、さらには梱包材使用量の削減につながります。また、計画的なミルクランの実施により、緊急納品や多頻度納品などによる無駄削減にもつながっています。



## オフィスでの取り組み

### イトーキ グリーンカーテン

イトーキは、木材へのCO<sub>2</sub>固定化など多様なカーボン・マネジメントを提唱する企業として、事業所敷地内を積極的に緑化し、それによるCO<sub>2</sub>削減も推進しています。特に夏場は、環境省が進めている「グリーンカーテンプロジェクト」に賛同し、「イトーキ グリーンカーテン」として、窓辺などへの植栽によって室温低下を促し、冷房使用の削減を図っています。その取り組みはイトーキ内部にとどまらず、グループ企業にも展開し、事務所玄関横や西日の影響を受ける工場の西面などに、ゴーヤやヘチマ、朝顔などの苗を植えて「緑のカーテン」として育てています。今後も、緑化によるCO<sub>2</sub>削減を推進するため、グリーンカーテンの植栽面積を増やしてまいります。

#### イトーキ グリーンカーテンプロジェクト



グリーンカーテン（滋賀）



リーンカーテン（寝屋川）



リーンカーテン（京都）

## エコソリューションの展開

### カーボン・オフセット | 自社の製品、販促物、イベントにおける活用

#### 「nonaチェア」を対象にカーボン・オフセットを実施

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

活用する排出権は、インドネシアの中部カリマンタン州カティンガン地区の泥炭湿地を保全・修復するプロジェクトで創出されたものです。この排出権の選定理由は、まずインドネシアにイトーキの事業拠点があること、そしてインドネシアは泥炭湿地の急激な開発によりCO<sub>2</sub>排出量が世界屈指であることです。泥炭湿地は落ち葉などが堆積しているため、炭素の貯蔵庫ようになっており、泥炭湿地を保全・修復することはインドネシアの環境保全、煙害改善のみならず、地球規模での温暖化防止につながります。このプロジェクトは年間で乗用車200万台分のCO<sub>2</sub>排出量を削減する大規模なものであり、REDD+のスキームで創出されています。また、泥炭湿地を保全しながらも地元コミュニティが生計を立てられるよう、持続可能な社会づくりも同時に行っており、SDGsの観点にも則した取り組みです。

nonaチェアは「やさしい」をコンセプトにして開発された製品であり、座り心地の良さやフォルムに丸みを持たせるなど随所に「やさしさ」を感じられる工夫が散りばめられていることが特徴です。部品点数を減らした設計も環境にやさしいといえます。このカーボン・オフセットの取り組みにより一層の環境貢献を図ることができるため、今後もこのプロジェクトを継続的に行っていきます。販売台数に応じてオフセット量も算出されるため、数ある製品の中からnonaチェアを選定されたお客様自身も間接的にSDGsに貢献できる取り組みとなっています。



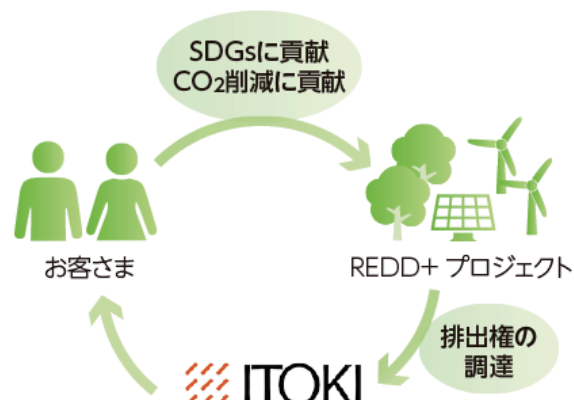
nonaチェア

- 排出量：69.0～82.6kg CO<sub>2</sub>e/脚
- 対象期間：2017年1月販売分から継続実施
- クレジット：インドネシア 中部カリマンタン州・カティンガン地区泥炭湿地保全・回復プロジェクト (REDD+)



カティンガン地区に生息している希少動物の一種「テングザル」

#### nona カーボン・オフセット概要



## カーボン・オフセットとは

自ら排出したCO<sub>2</sub>のうち、削減努力をしてもどうしても削減できない量を地球上のほかの場所のCO<sub>2</sub>排出量を削減することで自身が削減できない排出量をオフセット（埋め合わせ）する取り組みです。自身のCO<sub>2</sub>排出量の削減を促進するだけでなく、地球レベルでの温暖化対策にもつながります。

## CO<sub>2</sub>削減量

一脚

約69～83kg

※ 機種により異なる

## - イトーキ総合カタログ2021のカーボン・オフセットを実施

イトーキは、「イトーキ総合カタログ2021」の原材料調達から製造時において排出するCO<sub>2</sub>を対象にカーボン・オフセットを行いました。デジタル化が進むなかでも印刷物としてのカタログは需要があるため、SDGsの目標12に掲げられている「つくる責任」を果たしながらカタログ製作を行っています（※）。

- オフセット量: 398t

## - イベント出展ブースのカーボン・オフセットを実施

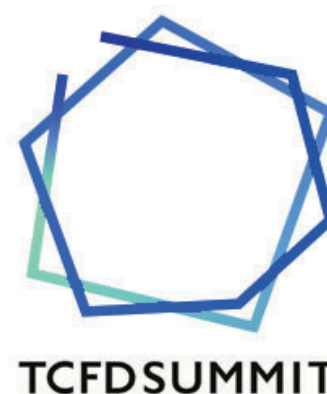
イトーキは、第3回 [学校]施設・サービスEXPO（2020年9月16日-18日: 幕張メッセ）に出展いたしました。その際、出展ブースで使用する電力から排出されるCO<sub>2</sub>を対象にカーボン・オフセットを実施し、イベントの出展を通じて、環境配慮を行いました（※）。

- オフセット量: 1t

※ 活用した排出権: インドネシア 中部カリマンタン州・カティンガン地区泥炭湿地保全・回復プロジェクト（REDD+）

## - TCFDSUMMIT 2020のカーボン・オフセットを支援

TCFDサミットは2019年から開催されています。2020年の開催は10月9日にオンラインで実施され、TCFD提言を実務に定着、発展させていくことを目的として産業界・金融界のリーダーが更なるTCFD提言の活用に向けて議論しました。本サミットを通じて、気候関連財務情報開示の認識と知見を共有し、日本から世界に対して、TCFD賛同拡大に向けた取組を発信しました。イトーキは、経済産業省から依頼を受けて、TCFDサミット2020の参加者（登壇者、事務局等）の国内移動、配信会場の電気使用、オンライン傍聴者のデバイス利用に伴い排出されたCO<sub>2</sub>の全量をカーボン・オフセットし、環境配慮型の会議開催に貢献しました。



## ■ 虎ノ門ヒルズフォーラムの再エネ化を支援

森ビルが運営する「虎ノ門ヒルズフォーラム」で使用する電力を、イトーキがJ-クレジットの提供をすることで再エネ率100%を達成しました。2020年度から「虎ノ門ヒルズフォーラム」で開催されるイベントなどは、環境配慮型イベントとして実施されています。



虎ノ門ヒルズフォーラム

▶ [虎ノ門ヒルズフォーラムWebサイト](#)

## ■ エコソリューションの提供により、脱炭素社会に貢献

エプソンの環境配慮型オフィスセンターに、ハイラインとnonaチェアをご採用いただきました。オフィス内で紙の資源循環や、低消費電力での印刷環境を実現する同オフィスでは、ハイラインはグリーン購入法適合製品であること、nonaチェアはカーボン・オフセットの取組みをしていることがご採用の決め手となりました。

イトーキでは、お客様の課題を解決するお手伝いをすべく、2010年よりソリューションサービスを展開しています。2020年に発足した菅政権では、「2050年までにCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロにする」という脱炭素社会構築に向けた所信表明がされました。その後、業種を問わず脱炭素社会に向けた取り組みが加速化しています。イトーキとしては、エコソリューション「Econifa（エコニファ）」「カーボン・オフセット」といったサービスを通じて、脱炭素社会構築に貢献し、「人も生き生き、地球も生き生き」した社会を実現していきます。



エプソンの環境配慮型オフィスセンター

▶ [エプソンの環境配慮型オフィスセンター](#)

## 2020年度の成果と今後の展望

2020年度の地球温暖化防止の取組は、従来から進めているCO<sub>2</sub>発生量を効果的に削減するカーボン・マネジメントの成果として3.5%のCO<sub>2</sub>排出量を削減いたしました。

また、新たに策定した2021～2023年度の「中期環境計画」に基づき、計画的な省エネルギー設備導入を実施するとともに、使用する電力の再生可能エネルギー化への切り替えを積極的に推進してまいります。



# 資源の有効活用



## 目的・考え方

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

## 主な取り組みと成果

### 製品のライフサイクルにおける資源の有効活用を図る

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



## 【設計】解体・分別のしやすさを重視し、素材にも配慮

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

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

▶ 人と地球をイキイキさせる、ものづくり・空間づくり

## 【調達】グリーン調達を通じ、調達・仕入先の3Rを推進

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

▶ 調達先と協力してグリーン調達比率を向上

## 【生産】ゼロエミッションに注力

### －国内の全生産拠点でゼロエミッションを達成し、海外へも展開

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

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

さらに、2014年度からは、ゼロエミッションの活動をグループ会社の国内外生産拠点へも展開しており、（株）イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業（株）に続き、2017年度には富士リビング工業（株）がゼロエミッションを達成し、グループ会社3社がゼロエミッションを達成しました。2020年度のイトーキグループのリサイクル率は98.5%と前年より1.4%向上しました。

今後ともグループを含めた国内拠点のゼロエミッション達成に向け活動を推進するとともに海外グループ会社においてもその取組範囲を拡大してまいります。

## 製造工程の改善による廃棄物の削減

イトーキグループでは、[生産活動における重点6分野](#)に基づく象徴的な取り組みとして、不良率の低減による廃棄物とCO<sub>2</sub>発生量の削減に取り組んでいます。

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

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

### 製造工程の改善を通じた廃棄物削減（例）

取り組み	概要
塗装皮膜素材の変更で皮膜カスをゼロに	関西工場（寝屋川）では、塗装工程の前処理で発生する皮膜カスについて、2012年度より、従来のリン酸塩皮膜からジルコニウム皮膜へと素材の変更を図った結果、皮膜カスの発生量をゼロにすることができました。これにより、年間約17トン発生していた皮膜カスの廃棄量が2013年5月よりゼロになりました。
接着剤を使わない生産方式への移行	<p>グループ会社の富士リビング工業（株）では、新製品開発や仕様変更に伴って、チェアの座面や背もたれの芯材と、クロスの貼り合わせ加工に使用していた接着剤を使用する方式から接着剤レスの方式への移行をすすめています。専用の工作機械を用いた縫製加工技術で、芯材とウレタン、クロスを重ね合わせ、糸で引っ張って固定する工法を採用。2013年には専用の工作機械（C-JEX）を追加導入しました。</p> <p>接着剤を使用しないことで、廃棄時に製品を素材別に分別しやすくなり、専門知識がなくても、糸を切るだけで芯材とウレタンとクロスを瞬時にバラバラにすることができます。「エレクトチェア」「マノスチェア」など、富士リビング工業（株）の主力製品は全てこの生産方式に変更しています。</p>
粉体塗料の再利用	<p>従来の塗装設備は、塗料吹き捨て方式のため、塗着しない塗料は廃液や廃棄物として廃棄していました。粉体塗装設備を持つ、関西工場（滋賀）、関東工場（千葉）、富士リビング工業（株）、Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.では、回収装置付粉体静電塗装設備を導入することで、粉体塗装で塗着しなかった塗料を再び塗料として再利用しています。</p> <p>2019年度は、伊藤喜オールスチール（株）にて粉体塗装ラインを新設し、更なる粉体塗料の回収、再利用を実施しました。</p>



## リサイクルの進化

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

関西工場（滋賀）では、2020年に造粒機を導入し、樹脂廃棄物であった使用済み梱包材（エサシート、エアーキャップなど）をペレット化し、有価物化を実現いたしました。

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



素材ごとの分別



プラスチックごみをリサイクルした車止め



造粒機



使用済み梱包材のペレット化

### 油圧油のリサイクル

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

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

### スプール・ランナーの有効利用

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



スプール・ランナーの有効利用

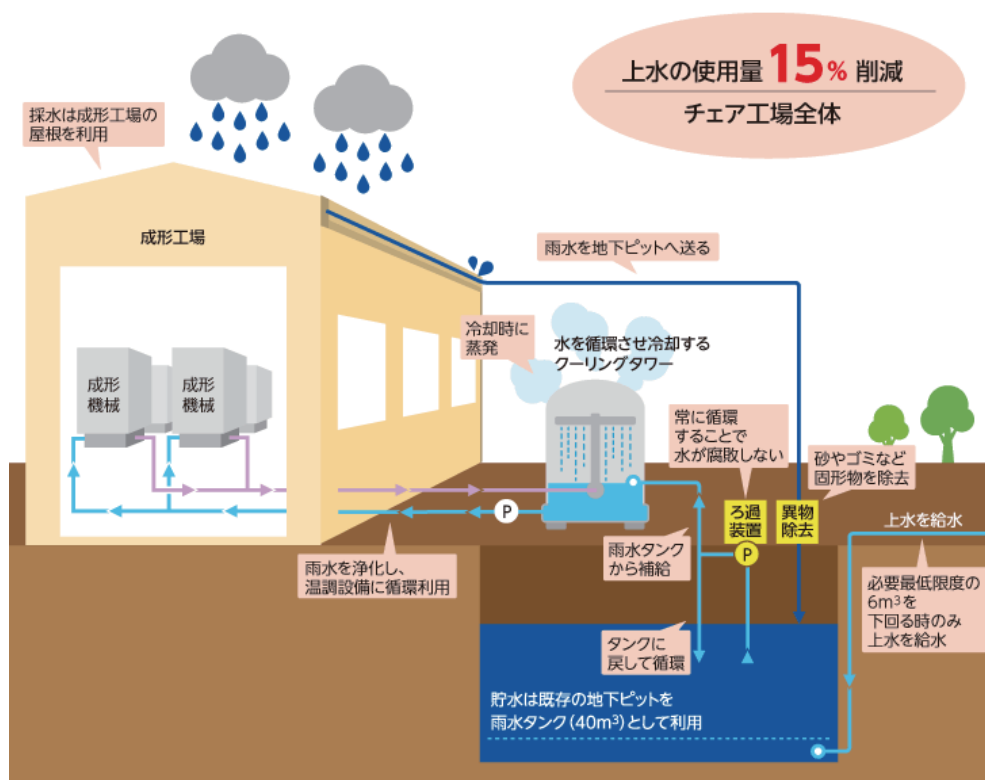
## 【生産】水資源に関する取り組み

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

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

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

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





クーリングタワー（設備機器（スチール棚））



関西工場（滋賀）で導入した節水ノズル

設備機器（スチール棚）では、2016年にクーリングタワーを新設し、溶接工程での水循環利用を拡大しました。さらに、塗装ラインの前処理工程更新時に製造プロセスを見直した事により、水洗水を大きく減らし、年間あたり約1800tの水使用量を削減しました。

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

## 【使用】製品を長くお使いいただくためのサポート

イトーキグループでは、製品を長くお使いいただくことが、さまざまな環境負荷削減につながる「究極のエコ」だと考えています。その方法の一つであるクリーニングは、専用機材と環境負荷の少ない洗浄剤を使用して汚れやシミを洗浄し、あらゆる家具・素材をリフレッシュさせるサービスです。場合によっては、お客様のオフィスまで出張してクリーニングを実施します。また、汚れや傷みのある製品（主にチェア、ソファ、テーブル、デスク）を、張地やクッションの取り替え、木部の傷の補修や再塗装などで美しい状態に戻すリペアも手掛けています。なお、オフィス移転時のクリーニング・リペア、リサイクル等をトータルにご提案するサービスも展開しています（一部サービスは地区限定）。



クリーニング

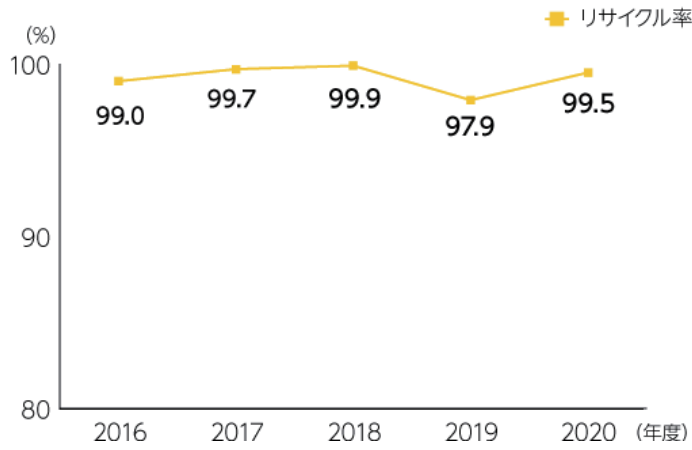
さらに、イトーキではお客様へのサービスの一環として、家具のレンタルも行っています（地区および製品限定）。レンタル期間が終了した家具は、回収し、メンテナンスした後、別のお客様にレンタルしています。これにより、家具の廃棄を回避し、再有効利用を図っています。

## 【廃棄】家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス

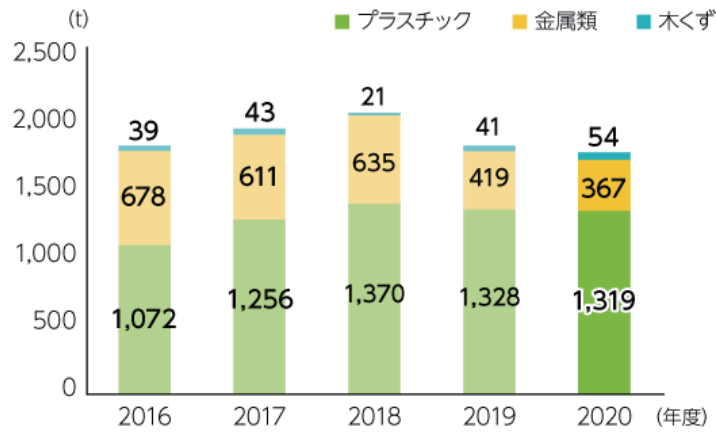
### -家具の回収・リサイクル

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

回収量の推移（物流センター）



リサイクルの内訳



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

2020年度のリサイクル率（物流センター）

99.5%

### 廃棄物・リサイクルガバナンスの徹底

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



委託先継続視察評価の実施風景

評価項目		評価	備考
1	委託先が産業廃棄物の処理に必要となる、適切な設備を有しているか。	○	
2	許可内容、容量超過、廃棄物種類、施設、許可条件、廃、施設、増設等がないか。	○	
3	許可内容超過、許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
4	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
5	許可内容超過の処理能力を有しているか。	○	
6	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
7	廃棄物の種類、廃、廃棄物がないか。	○	
8	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
9	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
10	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
11	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
12	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
13	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
14	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
15	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
16	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
17	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
18	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
19	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
20	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
21	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
22	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
23	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
24	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
25	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
26	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
27	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
28	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
29	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
30	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
31	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
32	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
33	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
34	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
35	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
36	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
37	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
38	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
39	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
40	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
41	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
42	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
43	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
44	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
45	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
46	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
47	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
48	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
49	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
50	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
51	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
52	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
53	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
54	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
55	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
56	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
57	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
58	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
59	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
60	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
61	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
62	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
63	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
64	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
65	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
66	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
67	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
68	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
69	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
70	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
71	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
72	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
73	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
74	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
75	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
76	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
77	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
78	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
79	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
80	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
81	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
82	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
83	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
84	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
85	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
86	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
87	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
88	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
89	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
90	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
91	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
92	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
93	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
94	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
95	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
96	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
97	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
98	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
99	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	
100	許可内容以上の処理能力を有しているか。	○	

産業廃棄物委託先評価票

また、社内体制において最も重視しているのが、情報共有の徹底と社員の分別意識向上です。そのため、リサイクルフローの理解を図る教育研修を積極的に実施しております。研修では、外国籍の社員向けに通訳をつけるなど、全社員への浸透を目指しています。2020年は法規制順守評価研修における法理解の教育実施、廃棄物処理法の改正情報の発信共有等を実施いたしました。他にも、分別マークの工夫や現場長による環境パトロールなど、日々の分別活動を徹底するためのさまざまな活動を展開しております。



分別徹底のために13種類のオリジナルリサイクルマークを作成



生産工場の分別風景

## マイバッグ運動

イトーグループでは海洋プラスチック問題解決のひとつの手段として社員による使い捨てプラスチックの削減を推進しています。2020年はレジ袋有料化の制度改正に合わせて、マイバッグ持参を推進するため、全社員にエコバッグの配布を行いました。





## 2020年度の成果と今後の展望

2020年度の産業廃棄物削減は、前年比原単位あたり15.2%の削減と大幅な削減となりましたが、リサイクル率は98.5%で、2019年度比では改善したもののリサイクル目標99.5%以上にわずかに達成することができませんでした。主な原因は一部の廃プラスチック類についてマテリアルリサイクルが進まなかったことによるものです。今後も引き続き、生産工程での発生源対策とリサイクル向上に向け取り組んでまいります。

2020年度の水使用量削減は、前年比原単位あたり15.7%の削減となりました。これは2018年から関西工場（滋賀）で導入している雨水の再利用が寄与しています。引き続き、生産工程の改善や維持管理に努め、目標達成に向けて取り組んでまいります。

# 化学物質の管理・削減



## 目的・考え方

化学物質の使用にあたっては、人への健康影響だけではなく、環境影響を最小化する事が国際的な合意事項となっています。イトーキグループは、安全と健康を重視したものづくりを進めるため、製品の開発・製造段階から使用・廃棄時までの化学物質の使用の最小化と適正管理、そして情報開示に努めています。

## 主な取り組みと成果

### 化学物質使用量の最小化と適正な情報開示

#### 化学物質管理の基本的な考え方

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

##### 開発段階

「イトーキ製品含有化学物質ガイドライン」に基づき、安全な製品設計に努めています。

##### 調達段階

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

##### 製造段階

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

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

##### 廃棄段階

製品ごとに適正な処理方法や施設を選定した上で、廃棄を実施しています。

##### ※ PRTR制度

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



化学物質の安全データシート簡易版による「見える化」

## 人の健康への配慮

### 健康に配慮した素材を積極採用

シックハウス症候群、化学物質過敏症など、化学物質は人の健康に大きな影響を与える可能性があります。イトーキグループは、化学物質に対する法的規制や日本オフィス家具協会（JOIFA）が定めたガイドラインをもとに、健康に配慮した素材を積極的に採用しています。

木質材である合板、パーティクルボード、繊維合板（MDF）などは、ホルムアルデヒドの放散量が少ない「F☆☆☆（スリースター）」以上に切替え、さらに放散量の少ない「F☆☆☆☆（フォースター）」も積極的に採用しています。

また、米国の環境認証制度であるGREENGUARD認証※についても取得を進めており、2020年12月時点では46製品がより厳しい基準のGOLD認証を取得しています。今後も、人の健康に配慮した製品の開発・設計を推進していきます。

※ GREENGUARD（グリーンガード）認証

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

#### F☆☆☆☆の素材を天板に使用した製品

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



F☆☆☆☆の素材を天板に使用したアフィーノ

## GREENGUARD認証（GOLDクラス）を取得した製品

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

※ 2020年12月16日時点




インテント



ネットワーク



レヴィチェア

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




GREENGUARD認証ロゴマーク

## - アスベスト（石綿）への対応

中皮腫やがんなどの健康被害リスクが社会問題化した飛散性アスベスト（吹付け石綿など）については、2005年に当社グループ製品への使用状況を調査し、過去も現在も使用していないことを確認しました。

一方、非飛散性アスベストについては、過去に一部の小型金庫などに含有素材を使用していました。この非飛散性アスベストは、通常の使用状況では空気中への飛散の可能性は低いとされています。ただし、アスベスト含有素材を無理にはがしたり、折ったり、切断したりすると飛散することが考えられるため、ご利用いただいている皆様へは、こうした取り扱いを避けるよう注意を促しています。

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

 製品別アスベストの使用状況の詳細はこちら

## 適正な管理と使用量の削減

### 管理徹底と取扱量削減

イトーキグループは、各工場と製造系グループ会社で使用するPRTR対象物質を対象に管理の徹底と削減活動を行っています。2020年度のPRTR届出対象物質（1t以上、特定第1種は0.5t以上）は、6物質を取り扱っており、各物質の届出内容は以下の通りです。これら化学物質の多くは塗装ライン、接着ラインで使用されていますが、原材料メーカーから入手したSDSに記載された性状、成分を把握し、社内での取扱いおよびリスク管理を徹底するとともに、環境影響の少ない代替物質への変更や塗装ラインでの塗着効率の向上、粉体塗装への切替を行っています。


2020年度は、全社目標2015年度比6%削減（原単位）に対し32.9%削減を達成しました。これは、伊藤喜オールスチール(株)で実施した粉体塗装ラインの新設による1,2,4-トリメチルベンゼン、エチルベンゼン、キシレンの削減と、イトーキマルイ工業(株)で実施した塗料及びシンナーの変更によるエチルベンゼン、キシレンの削減、設備機器（スチール棚）の塗装工程での塗着効率の向上による1,2,4-トリメチルベンゼン、エチルベンゼン、キシレンの削減が大きく寄与しています。

今後も、技術的改善のノウハウを各拠点間で共有し、使用量の削減と適正管理に取り組んでまいります。

### 2020年度 PRTR調査結果

- 集計範囲：イトーキ、国内グループ製造系4社（伊藤喜オールスチール（株）、イトーキマルイ工業（株）、富士リビング工業（株）、（株）イトーキ東光製作所）
- 対象期間：2020年1月1日～2020年12月31日

工場	化学物質名	取扱量 (kg)	排出量		移動量	
			大気	公共用 水域	下水道	当該事業所の外へ (廃棄物に 含まれて)
イトーキ グループ 合計	エチルベンゼン	10,684	10,650	0	0	33.8
	キシレン	22,675	22,608	0	0	67.1
	臭素酸の水溶性塩	1,063	0	5.3	0	217
	1,2,4-トリメチルベンゼン	3,640	3,627	0	0	12.8
	トルエン	13,207	13,172	0	0	34.3
	メチレンビス(4,1-フェニレン) =ジイソシアネート	25,779	0	0	0	212.7
	合計	77,048	50,057	5.3	0	577

 イトーキの工場別・グループ会社別のデータは、こちらをご覧ください。

### 合併浄化槽導入による水質管理と漏洩防止

3つの製造部がそれぞれに独立して浄化設備を整備していた関西工場（滋賀）では、事業所全体における排水の水質管理が困難でした。そのため、2013年に事業所全体を包括する生活用水系の合併浄化槽を新設すると同時に、放流水路を一本化しました。厳しい環境規制で知られる滋賀県の定めた水質基準よりも、さらに厳しいイトーキ独自の水質基準を常時クリアする体制を整えるとともに、工場の排水処理設備の周りには防波堤を新たに設けるなど、工場排水に関する管理体制をさらにレベルアップさせました。

また、リスク管理の観点から24時間監視システムを導入。浄化・排水設備に異常が発生すると、無線で守衛室の監視盤と連動させ、ランプとブザーが作動するとともに、担当者には緊急メールが発信されるなど、異常発生時に即座に対応できる体制になりました。

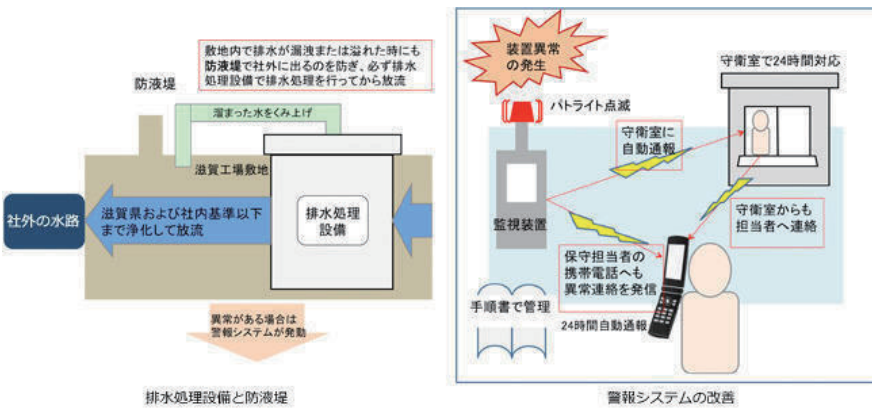
478人槽と3製造拠点、1物流拠点の4つの拠点分を処理できる大きな排水処理設備ということもあり、2013年の導入以来、多数の方々にご見学いただいております。



排水処理設備



排水処理設備の防液堤



## 2020年度の成果と今後の展望

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

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

# 環境に関する法規制等の順守



## 目的・考え方

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

## 主な取り組みと成果

### 厳しい自主基準値の設定や監視活動

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

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

また、有事の際には、周辺環境への影響を最小限にとどめるよう、化学薬品等環境に影響を与える物質が工場のどの場所にどの位の量があるかを「見える化」したリスクハザードマップの見直しを適宜実施すると共に、緊急時対応手順書に則った定期的な訓練を実施しております。

#### 5：法律改正情報について（改正フロン排出抑制法）



#### 5：法律改正情報について （改正フロン排出抑制法）

2020.04.01 施行

© ITO-KI CORPORATION All Rights Reserved.

PDF版はこちら

#### 5：法律改正情報について（改正フロン排出抑制法）



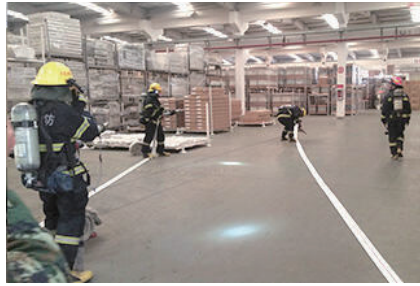
##### ★改正内容について

機器廃棄物の処理			
ユーザー（法律外） （廃棄物処理法）	●製造現場の監視装置の実効性向上 ●対象機器のユーザーに対して「フロン回収義務違反への直連装置の導入」 ●廃棄物・リサイクル業者等へのフロン回収済み証明の交付を義務付け （先達回収業者である廃棄物・リサイクル業者等にフロン回収を依頼する場合などは除外）		
建物の解体時の機器廃棄物の処理			
解体業者等 （解体工事受け業者）	●製造現場による監視装置の実効性向上 ●認定リサイクル解体業者等の必要な資料要求規定を位置付け ●解体現場等への立入検査等の実施を厳格化 ●解体業者等による機器の有期の確認と記録の保存を義務付け、等		
	区分	内容	罰金
廃棄物・リサイクル （リサイクル義務）	フロン 回収	機器から回収し処理せず廃棄	50万円以下の罰金
	行政管理者、 証明書等	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政管理者の記載がない</li> <li>行政管理者の住所記載・記載誤り</li> <li>行政管理者による事業の未交付</li> <li>行政管理者による事業の紛失（保存期限）</li> <li>廃棄物の引渡時、行政管理者の引取証明書（写し）の未交付</li> </ul>	30万円以下の罰金

© ITO-KI CORPORATION All Rights Reserved.



滋賀工場のリスクハザードマップ



消防訓練の様子  
(Novo Workstyle Co., Ltd.)

## - PCB廃棄物の届け出および適正管理

イトーキグループで保有しているPCB廃棄物は、PCB特措法に従い毎年6月末までに所管都道府県知事へ届出を実施し、日本環境安全事業（株）による処理完了まで、廃掃法および政省令に基づき、当該事業所に特別管理産業廃棄物管理責任者を選任し、特別管理産業廃棄物の保存基準に従い、厳重な保管管理と適正処分を実施しております。

昨年は、高濃度PCB56台、低濃度PCB6台の処理を実施しました。今後も、日本環境安全事業（株）の処理施設の稼働状況にあわせて、順次、処理を実施してまいります。

PCB関連機器	保管拠点	台数
高圧コンデンサ（高濃度）	伊藤喜オールスチール(株)	1台
低圧コンデンサ（高濃度）	伊藤喜オールスチール(株)	1台
蛍光灯安定器（高濃度）	設備機器（スチール棚）	38台
蛍光灯安定器（高濃度）	伊藤喜オールスチール(株)	9台

## - 廃棄物処理業者の選定基準と視察について

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

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



視察風景





## 不適合の処理

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



## 生物多様性の保全・維持



## 目的・考え方

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

### イトーキグループ生物多様性方針

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

#### 基本的な取り組み

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

## 主な取り組みと成果

### 地域材や国産材などを活用した製品・サービス

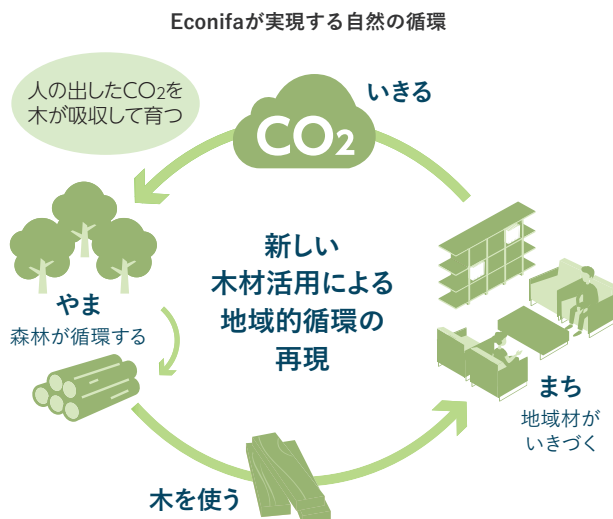
イトーキグループは、森林が木材を生み出すだけでなく、豊かな水や生態系を育み、生物多様性の保持や、CO<sub>2</sub>固定による温暖化防止など、地球の環境を支える大きな役割を担っていると認識しています。木材を製品化する企業として、地域材や国産材などを活用した製品の開発・提供へ積極的に取り組んでいます。

#### 地域材の活用を推進

##### Econifa（エコニファ）

イトーキは2010年より、日本の豊かな森から生まれる地域材の活用を通じて、森と街を共にイキイキとさせるソリューション「Econifa（エコニファ）」を展開しています。これは国内産の木材を、デザイン性の高い家具や内装として製品化し、オフィスや都市部の空間に提供するソリューションです。

森林は適正な伐採や定期的な管理を行うことで活性化し、さまざまな生物の命を育む場となります。Econifa事業の推進は、木材使用によるCO<sub>2</sub>の固定化をはじめ、森林の生物多様性の保全や、地域経済の活性化まで、地球環境保護と社会的課題の解決に対し、多様な側面に展開することでSDGsにも貢献するソリューションです。



### Econifaで扱っている地域産材の都道府県数

2020年度

44都道府県

### 地域材活用の取り組み

Econifa（エコニファ）は、各自治体と連携し、各産地の木材を使った内装や家具など、地域材の新たな用途を提案するとともに地域材を活用する事による使用者の効能についても研究を継続しています。

2017年から継続して宮崎県の補助事業を受託し、宮崎県と協業しオフィスの木質化による温度、相対湿度の変化を測定してきました。その結果、木質化しているオフィスの方が木質化していないオフィスより、相対湿度の変動幅が小さくなることが確認され、木質化していないオフィスでは11%に対して木質化しているオフィスでは5%に留まったという例も確認できました。これらはいわゆる木材が持つ調湿効果と認識されているものであり、空間内での木材使用量が増えたことにより、相対湿度が高い環境では空間内の水分子が木材に吸着し、逆に相対湿度が低い環境では水分子が木材から脱着していることを実際のオフィス空間で実証できた結果と言えます。

そこで2020年度は宮崎県木材利用技術センターと広島工業大学が協業に加わり、商品開発本部オフィス内のほぼ同サイズの会議室を使い、一方を木質化、他方を従来の非木質化の仕様とし、温度及び相対湿度の測定を行い、調湿効果の有無とその程度を明確にする目的で計測を行った結果、湿度は、夏期から冬期にかけて大きく低下し、木質化していない部屋に比べて木質化している部屋の相対湿度が低い傾向を示し、12月における1日の平均値の比較において約6%（最大14%）の違いが認められ、室内の木質化が安定した相対湿度環境を保つことに影響を与え、急激な相対湿度変化を和らげる効果を持っているためと推察できました。



【木質化した会議室】

床：スギフローリング 壁面：スギウッドタペストリー

## 多摩産材活用家具への取り組み

多摩産材認証制度とは「多摩産材認証協議会」が、多摩地区で生育し、適切に管理された森林から生産された木材の産地を証明する制度です。イトーキでは、この多摩産材の利用拡大を図るため、東京都が公募した2011年度から多摩産材の利用拡大事業（提案公募型事業）に参画し、現在も積極的に多摩産材を使用した製品づくりや利用促進を行っています。

2016年度には「とうきょう森づくり貢献認証制度」に申請し、Econifaの42製品が認証されました。

この制度は森づくり活動の実施や、多摩産材を利用した企業や都民等の方々に対し、東京の森づくりへの貢献と、二酸化炭素吸収量および二酸化炭素固定量を認証し、森づくり活動への参加と多摩産材の利用をより一層促進させることを目的とした制度です。



多摩産材認証マーク



とうきょう森づくり貢献認証制度 認証書

## やまなし水源地ブランドへの取り組み

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

 やまなし水源地ブランド推進協議会への参画

## 国産材利用推進の公的なイニシアチブに参加

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



「木づかい運動」で受賞した感謝状



宮城県木づかい表彰感謝状受賞式

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

また、東京都港区は、国産木材をたくさん使うことが地球温暖防止につながるとして、全国に先駆けて2012年10月に「みなとモデル二酸化炭素固定認証制度」を開始しました。これは建物や家具への国産木材の使用を促し、その使用量に応じたCO<sub>2</sub>固定量を港区が認証する制度です。2013年には、テナント向け制度も施行されました。イトーキは、認証木材を使った製品等を提供できる登録事業者として、このイニシアチブに参画しています。



## －木製家具の効能実証実験

本物の木の効能を実証するため、森林総合研究所と東京大学との共同研究により実証実験を行いました。

具体的には、天板材や内装材に木を採り入れることにより、人の生産性、集中力、心理面、身体面などにどのような影響を及ぼすかを探るものです。118日間に及ぶ実験結果は社内に展開し製品開発に活かしてまいります。

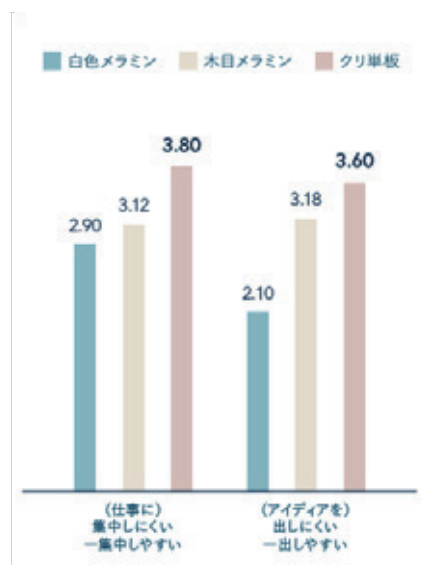
オフィスは白の無機質な空間から近年、木目調のインテリアデザインが好まれる傾向が続いています。更に働き方改革、コロナウイルスの感染予防のためのソーシャルディスタンスにより独立型のデスクから大型テーブルやソファなど、働くスタイルも多様化してきています。しかし、木目調のインテリアデザインが好まれても、天然の木のテーブルは搬入条件（エレベータサイズ）や強度・納入までのリードタイム・価格の面などから採用事例は少ない（弊社調べ）のが実情です。

そこでイトーキは林野庁の令和2年度内装木質化等促進のための環境整備に向けた取組支援事業、内装木質化等の効果実証事業を受託し、国立研究開発法人森林研究・整備機構森林総合研究所と国立大学法人東京大学大学院農学生命科学研究科との共同研究により、オフィスにおける新たな構造を有する木製家具の「効能」の検証事業を行いました。商品開発本部のオフィスを使い、社員18名を被験者として延べ113日間フリーアドレス対応の大テーブルの天板の材質の違い（単色白メラミン化粧板、木目調メラミン化粧板、クリ無垢3mm単板クリア塗装の3種）が、オフィスワーカーの勤務時の生理・心理面や集中力・発想力に及ぼす影響について、実証実験により科学的に検証しました。

集中力、発想力に関してクリ単板テーブル、木目メラミンテーブルおよび白色メラミンテーブルで勤務したときの結果を比較した結果、集中力に関して、作業タスク実験（計算課題）では顕著な差は認められなかったが、主観評価ではクリ単板テーブルが木目メラミンテーブル、白色メラミンテーブルより集中しやすいとする結果が得られました。発想力については作業タスク（マインドマップ）では、クリ単板テーブルのほうが他の2種類のテーブルよりもやや高い傾向が、主観評価では、クリ単板テーブル、木目メラミンテーブルが白色メラミンテーブルよりもアイデアが出しやすいという結果が得られました。



実証実験の様子



集中力・発想力に関する主観評価の結果

## －間伐材利用を推進

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



## 生物多様性に配慮した原材料の調達

### －持続可能な木材の調達を推進

イトーキグループは、自らが調達する木材が、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。

その一環として、イトーキグループはサプライヤーとの協体制のもと、イトーキ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）などを把握し、調達基準に則った調達を推進することで更なる森林資源の保全と持続的活用に貢献してまいります。

イトーキグループが2020年度に使用した木材は、把握している範囲において、パーティクルボードが19%、繊維合板が5%、天然木（突板・合板・集成材・無垢材）が76%でした。今後も引き続き、木材使用量・原産国（地域）の把握および原産国（地域）まで遡った木材・木製品の合法性・持続可能性の把握に努めてまいります。

#### 「イトーキグループ木材調達基準」

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

### イトーキグループの木材使用実績調査

期間：2020年1月～12月末

樹種名	材・形状	利用量 (m <sup>3</sup> )	伐採国・地域
アガチス	合板	3.4	ソロモン諸島
アフリカンチェリー	合板	13.7	中国
アルダー	集成材、無垢材	413.2	アメリカ
ウォールナット	突板、無垢材	29.2	アメリカ、カナダ、ヨーロッパ
オーク	突板、無垢材	147.6	アメリカ
カバ	合板、集成材、突板	12,594.6	中国、日本
カプール	合板、無垢材	24.8	インドネシア、マレーシア
キリ	集成材	154.6	中国
クリ	無垢材	0.2	日本
ゴムノキ	合板、集成材、無垢材	88.9	タイ、ベトナム、日本
スギ	無垢材	2.6	日本
ナラ	合板、集成材、無垢材	98.5	中国、日本、ロシア
パーティ	突板	7.9	アメリカ、カナダ、クロアチア、スロベニア、ヨーロッパ
ハードメイプル	突板	0.1	アメリカ
使用木材 合計		20,111.3	

樹種名	材・形状	利用量 (m <sup>3</sup> )	伐採国・地域
ビーチ	合板、突板、無垢材	24.4	アメリカ、ニュージーランド、フランス、ドイツ、ポーランド、セルビア、ルーマニア、ヨーロッパ
ヒノキ	無垢材	0.2	日本
ファルカタ	合板	5.4	インドネシア
ブナ	合板、突板、無垢材	178.1	ドイツ、スロベニア、クロアチア、フランス、ルーマニア
ポプラ	合板、集成材、無垢材	902.6	中国、アメリカ
アッシュ	突板	0.1	アメリカ
ホワイトアッシュ	突板、無垢材	28.3	アメリカ、クロアチア
ホワイトオーク	合板、突板、無垢材	11.3	アフリカ、アメリカ、カナダ、ヨーロッパ、ロシア
ホワイトポプラ	無垢材	2.2	アメリカ
メランチ	合板	38.9	インドネシア
ユーカリ	合板、無垢材	119.1	中国
ラワン	合板	352.7	アメリカ、インドネシア、カナダ、日本、マレーシア
ランバーコア	合板	1.9	マレーシア
レッドオーク	集成材、突板	17.4	アメリカ、中国
MLH (雑木)	合板	5.8	マレーシア
その他	合板、集成材、突板、無垢材	37.5	フィンランド、中国、ロシア
天然木 小計		15,305.1	
マツ/スギ	繊維合板	3.2	日本
アッシュ	繊維合板	0.2	
その他	繊維合板	1,084.4	タイ、ニュージーランド、ベトナム
繊維合板 小計		1,087.8	
その他	パーティクルボード	3,718.4	カナダ、日本、ベトナム
パーティクルボード 小計		3,718.4	
使用木材 合計		20,111.3	

調査対象範囲：

イトーキ各製造部、製造系グループ会社3社（伊藤喜オールスチール（株）、イトーキマルイ工業（株）、富士リビング工業（株））、木材使用OEM製品のサプライヤー48社と調査先が昨年より4社増加しました。

※ 突板の使用量は利用平米数×0.2mm（厚さ）で計算しています。

## 国際的な森林認証制度 FSC®・COC認証と、PEFC・COC認証を取得

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

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

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

森林認証製品は、適切に管理された森の木を使い、家具の材料調達～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。



### FSC®・COC認証

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



### PEFC・COC認証

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



### - 「合法性・持続可能性にかかわる事業者認定」に基づく取り組み

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



JOIFA合法性木材事業者認定書

### 生物多様性保全の発信・啓発

イトーキは、地域材の活用をテーマにセミナー・講演会・展示会への出展などの活動を実施しています。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る他、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。

## 2020年に参加した主なイベント

イベント名称	場所	開催日	主催
森林セラピー基地 「全国ネットワーク会議」	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2020/1/27	森林セラピー基地「全国ネットワーク会議」
徳島県プレゼンツ プレミアムトークイベントin 東京 木を活かす2030	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2020/1/31	徳島県木材協同組合連合会
「森林サービス産業」 フォーラム&ワークショップ	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2020/2/4	「森林サービス産業」フォーラム&ワークショップ実行委員会
Forest Good2019 間伐・間伐材コンクール表彰式	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2020/2/5	間伐・間伐材利用推進ネットワーク
ティンパライズ T-1グランプリ受賞記念セミナー Vol.7	イトーキ東京イノベーションセンター SYNQA	2020/2/10	NPO法人team Timberize
Mt.Fujiイノベーションキャンプ2020	やまなしプラザ	2020/12/11~13	Mt.Fujiイノベーションキャンプ実行委員会、山梨県



徳島県プレゼンツ プレミアムトークイベントin 東京（2020/1/31開催）

## 森林保全活動

2020年は、2018年に発生した台風21号の影響により、復旧工事は進んでいるものの「イトーキの森」は立入禁止区域となっています。また、春に実施を予定していた間伐については、新型コロナウイルス蔓延による緊急事態宣言発出により延期し、宣言解除後の10月に大阪府森林組合の皆様のご協力のもと、24名の社員が参加し、マスク等感染防止対策を講じた上で山林道周辺の雑林の間伐、整備作業を行いました。



間伐活動（10月）の様子

## 2020年度の成果と今後の展望

2020年度も継続して、Econifa（地域材活用ソリューション）の活動による適切に管理された国産材の利用促進、FSC®認証材の積極的な活用などを通じて、生物多様性に配慮した製品の開発を実施しています。

また、生物多様性に配慮した木材原料の調達、特に違法に伐採された木材や絶滅危惧種の使用の防止についても、引き続き推進しています。2014年度から取り組んでいる、イトーキの製品に使用している木材の樹種、材形状、取扱量、原産国・地域等の把握については、対象とする製品の範囲を拡大。調査に協力いただいている取引先は、昨年より4社増えて合計48社となりました。今後は伐採にあたり、原木の生産された国または地域における森林に関する法令に照らして、手続が適切であるかの確認作業を推進していきます。

新入社員研修や中途入社社員研修、社員参加の間伐ツアーを通して、環境教育を実施しました。引続きこれらの活動を通じて生物多様性の保全の意義を広めていきます。

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

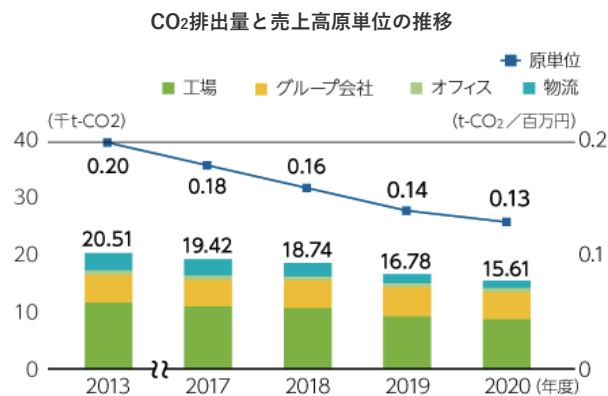
# 環境パフォーマンス

## 目的・考え方

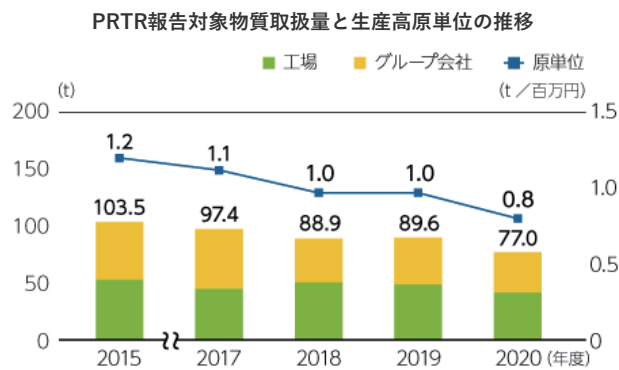
イトーキグループは、環境パフォーマンスを測定・管理するにあたり、総量とともに原単位にも注目し、より環境負荷が小さく、より効率的な事業活動に向けた継続的改善に努めています。

## 主な取り組みと成果

### 主な環境パフォーマンスデータ

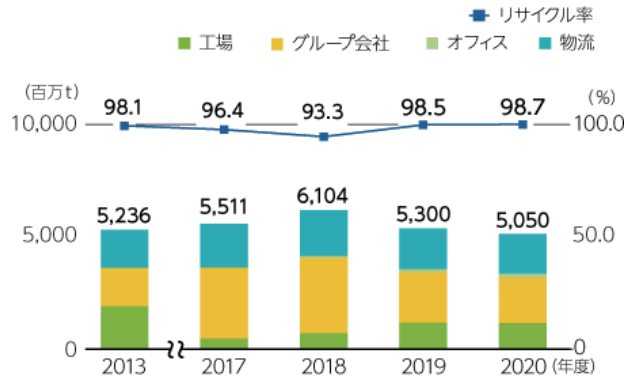


※ グループ会社：国内製造系グループ会社（4社）、国内非製造系グループ会社（8社）、海外製造系グループ会社（1社）



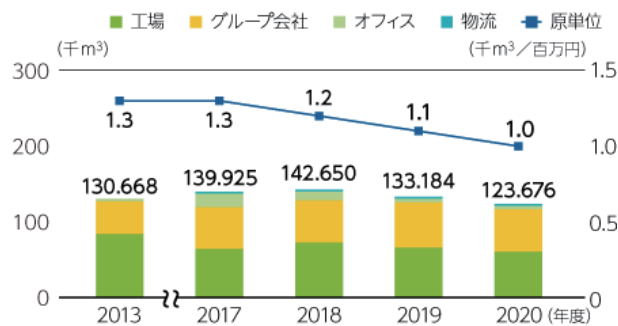
※ グループ会社：国内製造系グループ会社（4社）

### 廃棄物等総排出量とリサイクル率の推移



※ グループ会社：国内製造系グループ会社（4社）、国内非製造系グループ会社（8社）、海外製造系グループ会社（1社）

### 水使用量と生産高原単位の推移



※ グループ会社：国内製造系グループ会社（4社）、国内非製造系グループ会社（8社）、海外製造系グループ会社（1社）

## 各拠点別の2020年度個別実績

[詳細はこちら](#)

測定対象および算出根拠については、環境目標と2020年度の実績のページを参照下さい。

✦ 環境目標と2020年度の実績「測定対象と算出方法」

# 環境会計



## 目的・考え方

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

## 主な取り組みと成果

イトーキでは、より効率の高い環境保全活動を進めていくための指標として、環境活動にかかる投資額、費用額とその効果を集計しています。2014年より国内非製造系グループ会社7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。2020年から国内非製造系グループ会社1社（新日本システック（株））を集計範囲に追加いたしました。

## 2020年度環境会計報告

### －環境保全への支出

2020年のイトーキグループ全体の投資額は112,535千円で、前年比14%増加しました。主な投資内容は、自家消費型太陽光発電設備の設置、排水処理施設設備更新、LED照明への設備更新の他、新製品開発における新素材研究や金型、設備投資等です。

2020年のイトーキグループ全体の費用額は683,665千円で、前年比7%の減少となりました。主な費用額の内容は、水質、大気、排水処理、廃棄物処理費用の他、環境管理活動に関わる維持管理、緑化、の費用等です。

### 環境保全コスト

(単位：千円)

分類	主な取り組み	イトーキグループ全体	
		投資額	費用額
事業エリア内コスト	-	80,913	451,712
公害防止コスト	水質、大気等公害防止に関わる維持管理、設備投資費用	2,975	64,121
地球環境保全コスト	地球温暖化防止に関わる維持管理、設備投資費用	6,069	71,810
資源循環コスト	廃棄物削減、リサイクル等に関わる維持管理、設備投資費用	71,869	315,781
上・下流コスト	廃棄物処理業者視察、サプライヤー監査に関わる費用	0	15,030
管理活動コスト	環境ISO維持管理、環境パフォーマンス監視、事業所内の緑化費用	813	152,098
研究開発活動コスト	環境負荷の低減に貢献する製品の設計・開発、新素材の研究・開発費用	30,809	64,546
社会活動コスト	こどもイベント、環境関連団体への参画、社会貢献活動に関わる費用	0	279
環境損傷対応コスト	-	0	0
合計		112,535	683,665

## 集計範囲

イトーキ、国内製造系グループ会社4社、国内非製造系グループ会社8社

## 集計期間

2020年1月1日～12月31日

## 参考にしたガイドライン

環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」

## 集計の考え方

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

## 環境保全効果

CO<sub>2</sub>排出量は、照明のLED化による設備投資や省エネ改善活動により、イトーキグループ全体で、前年比7.1%削減しました。

廃棄物等総排出量及びリサイクル率は、粉体塗装ラインによる塗料の回収・再利用や、歩留まり改善等3Rの取組みの徹底により、前年比4.7%削減し、リサイクル率についても0.2%向上しました。PRTR報告対象物質の取扱量は、前年比14.1%削減しましたが、これは委託していた溶剤塗装をイトーキグループ内の粉体塗装に切り替え増加したものです。今後も、環境会計で費用対効果を分析し、環境負荷低減を図っていきます。

項目	2019年度	2020年度	前年比	集計範囲
CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	16,805	15,605	-7.1%	イトーキ、国内製造系グループ会社（4社）、国内非製造系グループ会社（8社）、海外製造系グループ会社（1社）
産業廃棄物等総排出量 (t)	5,300	5,050	-4.7%	
産業廃棄物リサイクル率	98.5%	98.7%	0.2%	
PRTR報告対象物質取扱量 (t)	89.6	77.0	-14.1%	イトーキ、国内製造系グループ会社（4社）

## 集計範囲

イトーキ、国内製造系グループ4社（伊藤喜オールスチール（株）、イトーキマルイ工業（株）、（株）イトーキ東光製作所、富士リビング工業（株））、国内非製造系グループ会社8社（（株）イトーキシェアードバリュー、（株）イトーキマーケットスペース、（株）イトーキエンジニアリングサービス、（株）イトーキ北海道、（株）シマソービ、（株）エフエム・スタッフ、三幸ファシリティーズ（株）、新日本システック（株））、海外製造系グループ会社1社（Novo Workstyle Co., Ltd.）

## 集計期間

2020年1月1日～12月31日

## 過去の環境会計報告

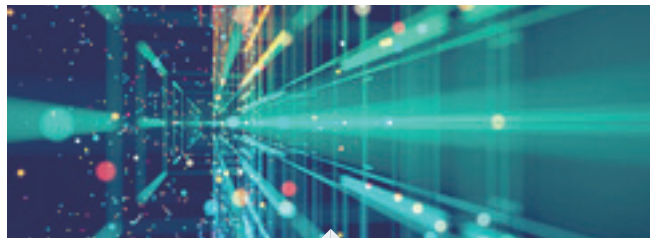
 過去の環境会計報告

## S（社会）



### お客様との対話に立脚して、さらなる品質向上を追求

お客様満足の向上に向けて品質管理を徹底するとともに、お客様の声を活かした改善や商品開発に取り組んでいます。



### イノベーション

先端的な生産技術と研究開発によって、日々変化する社会の中で活躍するワーカーに新たな価値を提供し続けます。



### 価値共創のパートナーとの連携

サプライヤーの皆様と適正なバリューチェーンを構築するとともに、販売代理店様との協力体制を強化しています。



### ユニバーサルデザイン・環境保全の普及への取り組み

超高齢社会や変化するワークスタイルに応じた環境づくりを通して、ビジョンステートメントを実現します。



### 地域への貢献

イトーキが保有する特許の紹介や技術ライセンスの提供などを通じて、地方経済の活性化に寄与しています。



### 教育への貢献

オンラインを活用したSDGs授業など、コロナ禍にあっても「学ぶ機会」を積極的に提供し続けています。



### 社員がイキイキ働ける環境づくりに取り組む

多様性を認め合いながら個々の能力を発揮し、健康かつ安全に働くことができる職場環境づくりを推進しています。



お客様との対話に立脚して、さらなる品質向上を追求

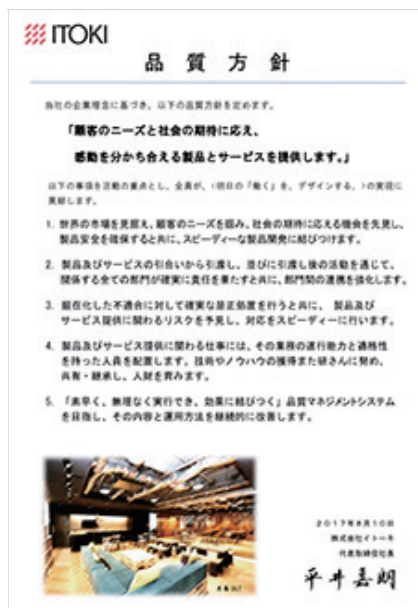


## お客様視点による品質マネジメント

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

## 品質マネジメントシステム

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



品質方針ポスター

## 品質方針

当社の企業理念に基づき、以下のとおり「品質方針」を定めています。

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

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

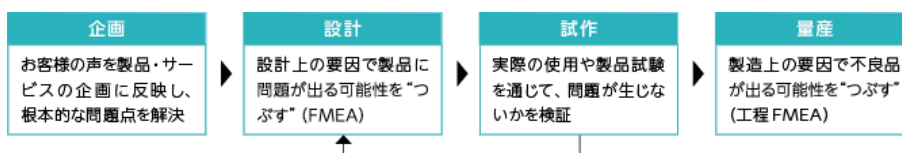
1. 世界の市場を見据え、顧客のニーズを掴み、社会の期待に応える機会を先見し、製品安全を確保すると共に、スピーディーな製品開発に結びつけます。
2. 製品及びサービスの引合いから引渡し、並びに引渡し後の活動を通じて、関係する全ての部門が確実に責任を果たすと共に、部門間の連携を強化します。
3. 顕在化した不適合に対して確実な是正処置を行うと共に、製品及びサービス提供に関わるリスクを予見し、対応をスピーディーに行います。
4. 製品及びサービス提供に関わる仕事には、その業務の遂行能力と適格性を持った人員を配置します。技術やノウハウの獲得また研さんに努め、共有・継承し、人財を育みます。
5. 「素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

## 安全と信頼性を確保するためのプロセス

製品の安全と信頼性を確保するために、体系的なプロセスを設けています。

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

### 製品品質を確保するためのプロセス



## 徹底した製品試験の実施

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



関西工場（寝屋川）の試験設備



海外グループ会社の試験設備



環境試験機

## 教育研修を通じて品質を追求

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



FMEA研修の様子

## 「品質道場」

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



品質道場の様子

## 改善活動

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

イトーキでは、こうした改善マインドのDNAが脈々と受け継がれています。

※2020年はソーシャルディスタンスに配慮し、東西分散開催としました。



全社改革事例・改善事例発表会  
(東京会場)



全社改革事例・改善事例発表会  
(大阪会場)

## 品質パトロール

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



品質パトロール

## お客様への品質保証

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

## ISO9001規格2015年版 認証登録(JIS Q 9001:2015)

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

### トータルな品質活動

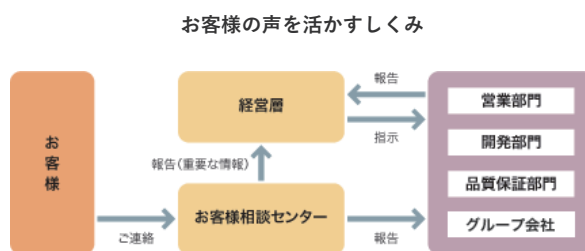
品質と効率の向上を図るため、製造部門だけでなく、開発部門、営業部門、管理スタッフ部門などイトーキ全体で、さらにはイトーキグループ全体でも活動を展開しています。また、海外を含めグループ会社や仕入先への監査・指導を計画的に実施し、品質改善に取り組んでいます。

### お客様との対話

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

### お客様の声を活かす

お客様より、商品やカタログ掲載内容などに関するお問い合わせやご要望を数多くいただいています。2021年度も引き続き、こうしたお客様の声を担当部門と共有し、改善に努め、商品開発や営業活動に反映させていきます。

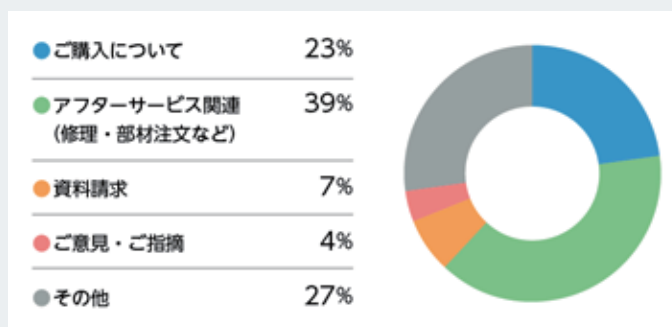


### お客様相談センターに寄せられたお問い合わせ

2020年度お問い合わせ件数

約20,200件

(お問い合わせの内訳)



### ソリューション提案を通じたお客様との対話

『明日の「働く」を、デザインする。』を提言しているイトーキのさまざまな提案は、実際に見て体感することが、その意味をご理解いただく近道です。そのため、ショールームやイベントは最も重要なお客様との接点となります。イトーキのショールームでは、製品のみならず、シーン展

示による最新のワークスタイルをご見学・ご体感いただくことで、お客様の課題解決をサポートいたします。

## バーチャルショールームを公開

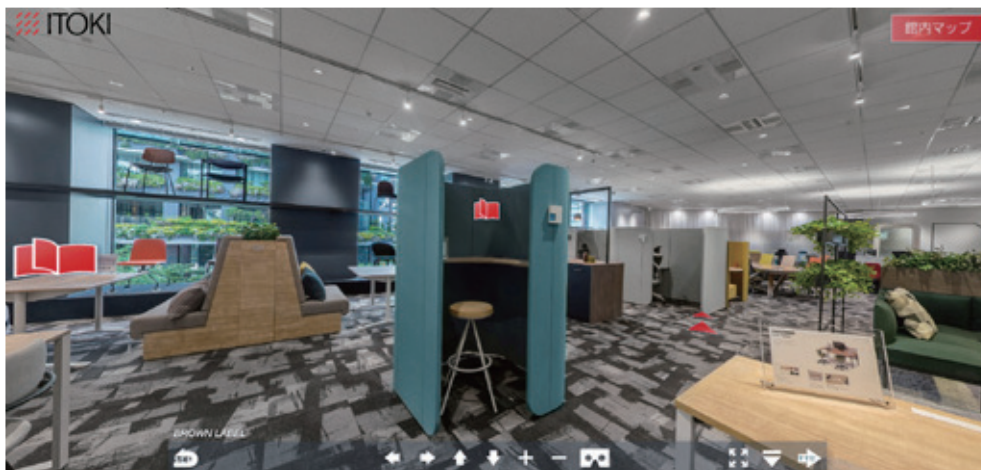
2020年は新型コロナウイルスの感染拡大により在宅勤務が広まる中、従来のように当社にご来館いただき製品をご体感いただくことが難しい状況が続きました。

イトーキでは、お客様が安心して当社ショールームや製品の魅力をご体感いただけるよう、2020年8月に東京ショールームをオンラインで見学できるバーチャルショールームを公開いたしました。

バーチャルショールームでは、スマートフォンやPCなどを利用し、時間や場所にとらわれることなく、イトーキの提案するアクティビティアドレス（AAO）やBROWN LABELをご自宅やオフィスに居ながらにして鳥瞰していただくことができます。



東京ショールーム

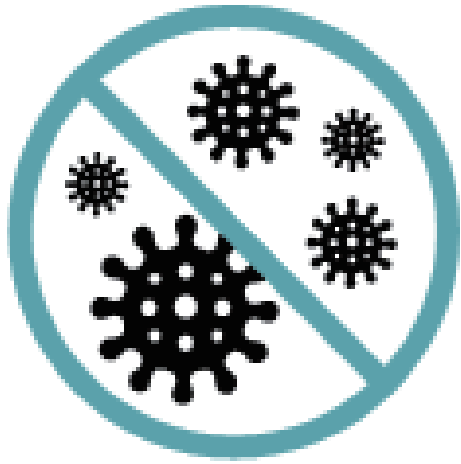


バーチャルショールーム

## お客様の多様な働き方（働き方改革）をサポートする家具

2020年、コロナ禍によりワーカーの働き方が劇的に変化する中で、働く場はこれまで以上に多様化しています。イトーキではさまざまなオフィス家具のご提供を通じて、ウィズコロナにおけるお客様の働く環境づくりをサポートしています。

例えば、抗ウイルス・抗菌・防臭加工（バイラルオフ）の張地を採用したタスクチェア、WEB会議時に周囲が気になりにくいフォーンブース、チームの円滑なコミュニケーションを促す「Flowlounge」などをご用意し、安心して活き活きと働ける空間づくりをご提案しています。



**ViralOff**  
POLYMER TECHNOLOGY

バイラルオフ張地を採用したノートチェア



#### Point

- バイラルオフ加工は銀イオンをベースとした繊維上の特定のウイルスを2時間以内に99%減少させる加工技術
- ※ 本加工によって繊維製品を媒介とした感染リスクを低減（ウイルスの働きを抑制するものではありません）
- ▶ 「ViralOff」加工張地対応製品ページはこちら

# framery

高い防音レベルで集中して働ける空間をつくりだすframery



#### Point

- 一人用・二人用のバリエーション有
- 執務エリア、休憩スペースなど、オフィスのどこにでも設置可能

# FlowLounge

人が集う居心地のよさをオフィスの中に持ち込んだFlowlounge



## Point

- Garden（庭）をデザインモチーフとしたシリーズ
- 「シンボルツリーファニチャー」など植物を採り入れやすいアイテムをラインナップ
- リラックスを促し、チームでの円滑なコミュニケーションをサポート

## -WELL認証・ゴールド（インテリア）を取得

WELL認証は、International WELL Building Institute pbc™の7年間の厳しい研究開発に基づいて作られた、建物内で暮らし、働く人たちの健康・快適性に焦点を当てた世界初の建物・室内環境評価システムです。

評価項目は、①空気、②水、③食物、④光、⑤フィットネス、⑥快適性、⑦ころ、の7カテゴリ、100項目の基準※で、環境工学の観点のみならず医学の見地からも検証が加えられていることが大きな特徴です。ITOKI TOKYO XORKIは第三者審査機関の厳しい評価を受け、WELL認証「ゴールド」レベルを取得しています。

※ WELL Building Standard v1の場合

[詳しくはこちら](#)



## ウイルス感染防止にも繋がる、WELL 認証への準拠（XORKでの取り組み例）

### 日中の明るさ確保 [免疫力効果]

日光の採り入れと照明によって、生体リズムを整えるために必要な明るさを確保。



### 手洗い場の充実 [接触感染対策]

水柱の長さが25cm以上を満たした、十分な大きさのシンクを導入。また非抗菌性石鹸やペーパータオルなどの備品の充実。



### 面積に応じた席数 [飛沫感染対策]

人員密度を93㎡あたり25人以下となるようオフィスを設計。これを超える場合はデマンドコントロール換気システムによって、屋外空気の喚起率を増加する。



### 高性能空調フィルター [空気感染対策]

換気システムにMERV13以上の媒体フィルターを採用し、浮遊する粉塵を除去できる高密度なフィルターで空気を清潔に保つ。



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

✦ [WELL認証貢献プロダクトの一覧はこちら](#)

## 付加価値の高い製品・サービスを生み出す技術革新

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

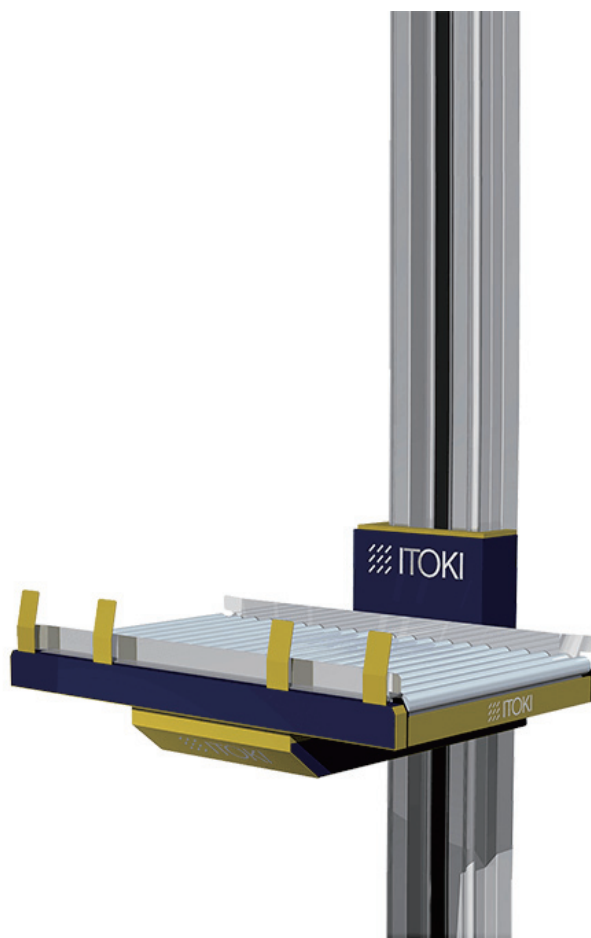
## シャトル式立体自動倉庫システムの提供により物流センターの省人化・効率化に貢献

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

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



システムストリーマー SAS-R



世界最速レベルを実現した垂直昇降機（リザーバー）

[SAS-Rについて 詳しくはこちら](#)

## アバターロボットを活用したニューノーマルな働き方の提案

働く場所が分散・多様化していく中、既存ツールでの遠隔ワーカーの行動には制約があり、今後、より自由で能動的なコミュニケーション手段が必要になると考えます。そこでイトーキでは、avatarin株式会社と協力し、同社が開発したアバターロボット「newme(ニューミー)」へ遠隔ワーカーがアクセスすることにより、移動や視野を変えるなどの機能を活用した自由なコミュニケーションを実現しました。さらに、人とアバターが共存する空間の最適化を目指し、研究開発を進めています。



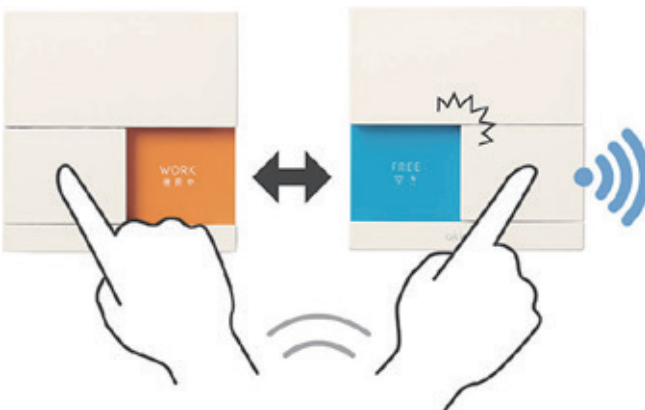
アバターロボット「newme(ニューミー)」



遠隔ワーカーとのコミュニケーション

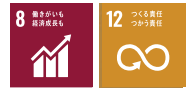
## 「akimiru」による新たな価値提供

電池や配線なしで座席の空き状況を確認できるシステム「akimiru(アキミル)」を2020年11月に発売しました。昨今、コワーキングスペースの増加やリモートワークの推進により、働く場所を探すために時間を費やすことが課題となっています。「akimiru」は、わずかな動きで自己発電するセンサー「エナジーハーベスティング」を取り入れることで、スイッチを切り替えるだけで在席状況をリアルタイムに送信できます。いつでもどこでもスマートフォンなどの画面で確認することができ、有効な時間活用が可能になります。



座席の空き状況を確認できるシステム「akimiru(アキミル)」

# 価値共創のパートナーとの連携



## イトーキのバリューチェーン

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

### バリューチェーン



PDF版はこちら

## 販売代理店との協力体制

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

### - 「全国代理店社長会議」の開催

全国代理店様との強固な結束や共に飛躍することを決起する場として、毎年2月の初旬に「全国代理店社長会議」を開催しています。(2021年はコロナの影響で開催を見送りました)

### - 招待会・展示会を支援

代理店様が独自に開催する招待会や展示会を支援しています。その際、イトーキが考える新しい働き方とそれを実現するためのオフィスとしてデザインされた「ITOKI TOKYO XORK」をご活用いただいています。2021年はWEB開催も多数実施いたしました。

## 人材育成を支援する研修会

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

### - 人材育成の支援と情報共有

代理店社員の人材育成支援を目的とし、2021年は各種研修会（IDFカレッジ※）をWEBにて開催いたしました。また、お客様のお問い合わせなどにタイムリーに対応できるよう、代理店様専用のWebサイト「i-WOS」を開設しています。

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



例年のIDFカレッジの様子

## サプライチェーンにおけるCSR調達の推進

イトーキグループでは、サプライチェーン全体を通して、環境負荷の低い資材や部品を調達するなどのグリーン調達・購入を推進しています。サプライヤーの環境活動を推進するため、調達先選定の指針を示すことを目的として、2001年に独自の「グリーン調達基準」を制定し、2002年より基準を満たした取引先（調達先、仕入先）に対し、資材、商品調達および輸送委託を優先的に行うとともに、グリーン調達率100%を目指し、さらなる向上を図っています。

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

### イトーキグループ調達方針

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

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

## CSR調達の推進


近年、社会的責任は自社およびそのグループだけではなく、お取引先にまで配慮が求められるようになってきています。

イトーキグループではCSR調達ガイドブックを発行し、お取引先の皆様とともに、コンプライアンスや環境、また人権への配慮を行うCSR調達活動を推進しています。2020年はグループ合計でお取引先91社にCSR調達チェックシートを配布し、各社の取り組み具合の把握に努めました。こうした活動を通して、お取引先との相互連携により、社会的責任に配慮した調達活動を今後も進めてまいります。

## イトーキグループ調達ガイドラインの主な構成

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

 CSR調達ガイドブック日本語版

 CSR調達ガイドブック英語版

グリーン調達についてはこちら 

## 主な取り組みと成果

### －持続可能な木材の調達を推進

イトーキグループは、家具などの製品の生産を目的として調達する木材が、その生産地である森林や、森林を生活の基盤とする地域社会に負の影響を及ぼす恐れがあるという困難な現実と向き合い、持続可能な木材の調達を推進しています。

その一環として定めている「イトーキグループ木材調達基準」では、生物多様性への配慮とともに、「違法に伐採・生産・取引された木材」や「労働者の生活環境に悪影響を与えている木材」の不使用を明記しています。特に、合法性の確保については、JOIFA（日本オフィス家具協会）の「合法性・持続可能性の証明に係る事業者認定」を取得し、合法性、持続可能性が証明された木材、木材製品の使用・販売を推進しています。また、サプライヤーの協力を得ながら原産国まで遡った木材の合法確認を進めています。

より詳しくは、[こちら](#)をご参照ください。

### －取引先と協力してグリーン調達比率を向上

#### グリーン調達基準の運用と取引先の認定

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

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

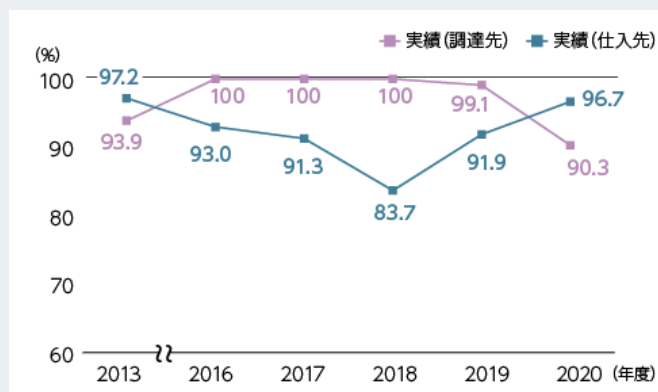
#### 取引先の選定・評価基準

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

## グリーン調達率

調達先	仕入先
96.7%	90.3%

グリーン調達率推移表



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



グリーン調達における現地監査実施

## - サプライヤーへの支援と一体的な改善活動

イトーキは環境に配慮した原料・部品・製品を調達するだけでなく、イトーキが自社で取り組んでいる重点6分野（安全・環境・品質・生産・原価・人材育成）の管理ボード・改善ボードを使った改善活動の導入について、グループ会社はもとよりサプライヤー（調達先および仕入先、計12社）にも支援を行っています。2013年度からはサプライヤー相互の関係強化、および原価を中心に重点6分野での人材育成を狙いとした「取引先自主研究会」を発足させ、イトーキとともにチーム一体となった改善活動にも取り組んでいます（2020年は新型コロナウイルス感染症の兼ね合いで実績なし）。イトーキはこれらの活動を通して、サプライチェーン全体で環境を含めた重点6分野をスパイラルアップし、調達における全体最適を目指しています。

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



## 設計者向けワークプレイス設計セミナーの開催

コロナ禍、更に新たな働き方改革のムーブメントの高まりとともに、従来の手法とは異なる新しいオフィスの設計手法が求められています。イトーキではオフィスの設計に携わる設計者向けに「ワークプレイス設計セミナー」を開催。2020年は集合研修が難しい中、リモートによるセミナーと少人数の見学会を開催し、取引先である設計事務所、ゼネコン設計部などから多数の方々にご参加いただきました。

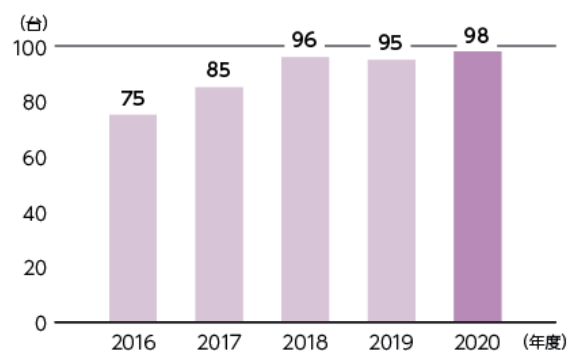


見学会の様子

## 低燃費車・低排出ガス車の利用

イトーキでは、社用車の更新時に低公害車への切り替えを継続的に進めてきましたが、2016年度に低公害車率が100%になったため、2017年度からは社用車の更新時にハイブリッド車への切り替えを推進するといった、よりレベルアップした目標に取り組んでおります。2020年度はハイブリッド車が98台となりました。引き続き、積極的にハイブリッド車への切り替えを推進し、CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいきます。

ハイブリッド車台数



## 社内購入品のグリーン購入を推進

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

## ユニバーサルデザイン・環境保全の普及への取り組み



### ユニバーサルデザイン・環境保全の普及への取り組み

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

### 関連団体への参加と講演を実施

詳しくは[こちら](#)をご参照ください。

### 「東京大学ジェロントロジー産学連携プロジェクト」への参加

産学官連携の活動は、人生100年時代と言われる多様な長寿社会の生活とニーズに対する理解を深め、日本社会の急速な高齢化による社会システムや生活環境の変化に対応する方策を見出すことを目的に、安心して活力ある長寿社会の実現に向け、東大教授と分野・業種の枠を超えた企業間のネットワークによるイノベーションと新産業の創出を目指し、高齢社会全般にかかわる諸課題を研究しています。

イトーキは、2011年度からこの活動に参加し、各分野のワークショップや各地で開催される「高齢者の集い」「産学官民連携のまちづくり」「QOLを高める居場所と地域コミュニティ」「新しい就労モデルの考察」「健康」「生活を支援するロボテックス」などにかかわりながら、変化する超高齢社会の中で、人が生き活きと暮らせるようユニバーサルデザイン、ユーザーオリエンテッドデザインなど、未来に向けた新しい価値創造・共創活動に取り組んでいます。

※ ジェロントロジーとは、個人の加齢と社会の高齢化についての総合的な学問です。超高齢社会の研究課題に対して、様々な学問分野の幅広い知識を集約して取組む学際的な学問領域です。



地域包括のしくみを促進する地域のコミュニティづくり



新しいワークスタイル（モバイルワーク）についての交流会



高齢者の集い



コミュニティを創る  
ワークショップ・研究会



産学連携の情報共有



## 『鎌倉リビングラボ』から生まれた在宅ワーク家具ONOFF（オノフ）、UBIQ（ユビック）が第3回エコプロアワード 奨励賞を受賞

2020年10月にイトーキは一般社団法人サステナブル経営推進機構が主催する「第3回エコプロアワード」において、働くことをユニバーサルにする取組みが評価され「奨励賞」を受賞しました。第1回エコプロアワードでの奨励賞に続き、2回目の受賞となります。



エコプロアワード2020 奨励賞受賞



ON(仕事)とOFF(生活)の切り替えがしやすい  
在宅ワーク家具ONOFF



軽くて持ち運びやすい在宅ワーク家具UBIQ

イトーキは在宅ワークを近未来の働き方の一つとしていち早く注目し、在宅ワークを支援するための製品やサービスの展開に注力しています。2019年に家庭用家具としてイトーキが発売した「ONOFF」と「UBIQ」は、利用者視点で開発が行われた製品で、千差万別なテレワーク環境に応える工夫が随所に施されています。コロナ禍により在宅ワークが急速に推奨される情勢となり、近未来の働き方を見越して開発されたこの2製品は突然の社会課題に大きく貢献しました。木材とスチールという製品構成、部品点数の少ないコンパクト設計のため、製品ライフサイクル全体で発生する温室効果ガスを抑えることができ、「気候変動対策」といった環境配慮における社会課題にも貢献している製品です。

イトーキは「人も生き生き、地球も生き生き」をビジョンステートメントに掲げ、事業活動の全ての領域において徹底的な環境配慮を続けながら、様々な状況下のワーカーが生き生きと持続的に働くことができる環境づくりに今後も努めてまいります。



地域住民との鎌倉リビングラボによる共創活動の風景

## 地域への貢献

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS



## 地域への貢献

### 特許流通への取り組み

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

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

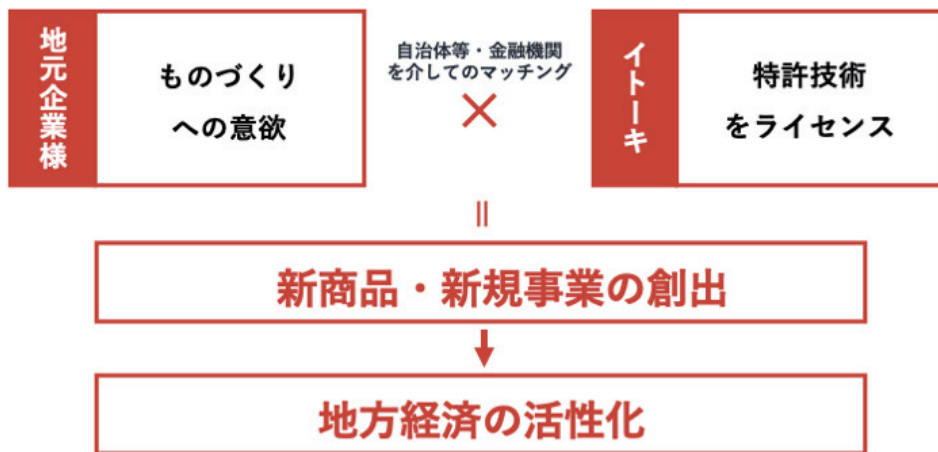
2015年から現在（2020年12月時点）までの間に、40を超える行政機関・自治体・地域金融機関と連携し、各地域の知的財産交流で、現地の企業様に特許技術を紹介しています。その成果として、2016年には、神奈川県、長野県、2017年には、宮崎県、愛知県、2018年には、愛知県、静岡県、長崎県、そして2019年には、奈良県、と全国各地の企業様に技術ライセンスの提供を行っており、現在、各社においてイトーキの技術を活用した製品開発が進んでいます。

2021年2月には、2018年にライセンス契約をおこなった静岡県のフクダサインボード様において、特許を活用した新製品が完成し、その製品発表会も実施いたしました。



イトーキの特許を活用した新製品の発表会  
（フクダサインボード）

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



34の都道府県で自治体等・金融機関と連携し、7の都道府県でライセンス



ライセンス契約を結んだ各社における技術活用

ライセンス先の各社について

	イトーキからライセンスを受けた特許技術	経緯	特許技術を活用した商品開発
高橋建設株式会社 (神奈川県川崎市)	「パネル体の防音技術」 〔特許第3684961号〕 壁面などに使われる鋼板製パネルの防音性を高める技術。	川崎市、川崎産業振興財団、川崎信用金庫が開催の知的財産交流会にて面談	当技術でのスチールパーティションの不燃性の性質を利用した防音ボックスの開発
株式会社 ダイワテック (長野県岡谷市)	「H形鋼の交差連結構造」 〔特許第4730015号〕 大型の書架などで使用する鋼製部材の連結を低コスト、かつ簡単な構造で実現する方法。	岡谷市が開催した知的財産交流会にて面談	当技術を活用して、大型化しても天井がたわまないアルミ製のコンポルームの開発
有限会社 花菱精板工業 (宮崎県延岡市)	「起立補助椅子」 〔特許第6403274号〕 起立時に、座が上昇し切ると、ばねユニットが付勢力が低下する位置に自動で移動する椅子。	宮崎県が開催した知的財産交流会にて面談	自社での板金の加工のノウハウを活かして 起立補助椅子を開発
有限会社 大塚製作所 (愛知県名古屋市)	「起立補助椅子」 〔特許第6353397号〕 身体を回転させる動作と立ち上がる動作を同時にサポートすることができる椅子。	瀬戸信用金庫が開催した知的財産セミナーにて面談	自社の福祉機器の製造ノウハウを活かして 起立補助椅子を開発
株式会社 フクダサインボード (静岡県浜松市)	「ハンガーを利用した非接触給電」 〔特許第3708911号〕 引っ掛けによる非接触給電の技術。コネクタ接続や充電が不要なので、自由度が高く、かつ環境に左右されない給電が可能。	静岡県産業振興財団、磐田信用金庫が開催した知的財産セミナーにて面談	当技術を電子看板への給電の方法に活用し、雨などにも対応可能な屋外看板を開発

	イトーキからライセンスを受けた特許技術	経緯	特許技術を活用した商品開発
株式会社瀬川鉄工所 (愛知県豊川市)	「起立補助椅子」 〔特許第6403274号〕 起立時に、座が上昇し切ると、ばねユニットが付勢力が低下する位置に自動で移動する椅子。	豊川信用金庫が開催した知的財産交流会にて面談	自社での板金の加工のノウハウを活かして 起立補助椅子を開発。
株式会社早瀬鉄工所 (長崎県長崎市)	「ウォーターブロッカー」 〔特許第4731280号、他1件〕 ビルの地下への出入口や地下駐車場などの出入口に設置し、水害時などに浸水を防止する起立式のウォーターブロッカーについての技術。	長崎県発明協会が開催した知的財産交流会にて面談	自社の大型の鉄加工の製造ノウハウを活かした新たなチャレンジとして、商品開発を予定。
葛城工業株式会社 (奈良県北葛城郡)	「起立補助椅子」 〔出願番号：特願2015-089351号〕 起立時に、座が上昇し切ると、ばねユニットが付勢力が低下する位置に自動で移動する椅子。	近畿経済産業局の「知的財産交流事業」において、奈良中央信用金庫の仲介により面談	「起立補助椅子」のメカを活用し、別の分野での新商品を開発。

## 知財功労賞 初受賞

イトーキは、経済産業省特許庁が実施する令和2年度「知財功労賞」において、知的財産 権制度活用優良企業として「特許庁長官表彰（意匠）」を初めて受賞しました。イトーキが評価されたポイントは、①経営戦略と知財活動の連動、②独自の出願基準や知財力の可視化、③特許流通の活動を通じた地域経済活性化への貢献、の3点です。

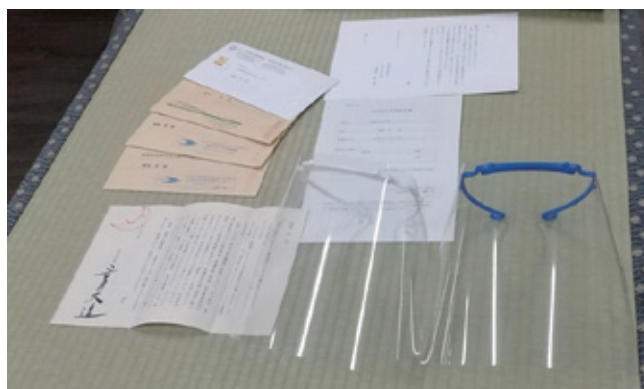


知財功労賞トロフィーと表彰状

## フェイスシールドを自主制作して医療機関へ寄贈 (社員の社会貢献活動)

2020年はコロナ禍により医療従事者に大きな負担のかかる一年となりました。その中で、工場勤務の社員が自宅にある3Dプリンターを用いてフェイスシールドを自主制作し、医療機関に寄贈しました。滋賀県知事や各病院など、たくさんの方からお礼状をいただきました。

- 発送期間: 2020年4月19日-5月末
- 寄贈先: 大阪府、滋賀県の8医療機関
- 製作数: フレーム130個、フィルム260個



自主制作したフェイスシールド

## 東京都中央区の子供たちへデスクカーペットを寄贈

2020年4月、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言の発令により、全国の子どもたちは自宅学習を余儀なくされました。イトーキでは子どもたちがより安全に学習できる環境構築を支援するために、東京都の中央区教育委員会の「自宅学習に取り組む子供たちに支援をしたい」とする考えに賛同し、フローリングへの傷を防ぎチェアが滑りにくくなるデスクカーペットを寄贈しました。

この取り組みに対して中央区教育委員会から感謝状が贈呈されました。



東京都中央区から感謝状の贈呈



## 教育への貢献



## 教育への貢献

### 地域の教育プログラムへの協力

#### - 中学校のSDGs授業（オンライン）

2020年度は新型コロナウイルスの影響で工場見学や学外実習生の受け入れが行えない状況が続きましたが、その中でオンライン形式の授業を何件か実施しました。

2020年10月には愛知教育大学附属中学校の生徒に向けてオンラインでイトーキのSDGsの取組について勉強会を行いました。中学生からは『コロナ禍で働き方がどのように変わったのか』など、時代に敏感な社会課題についての質問をいただきました。

#### - SDGs出前授業

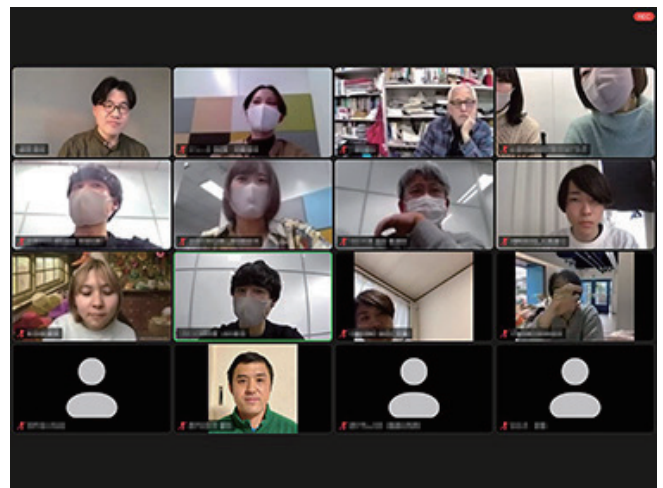
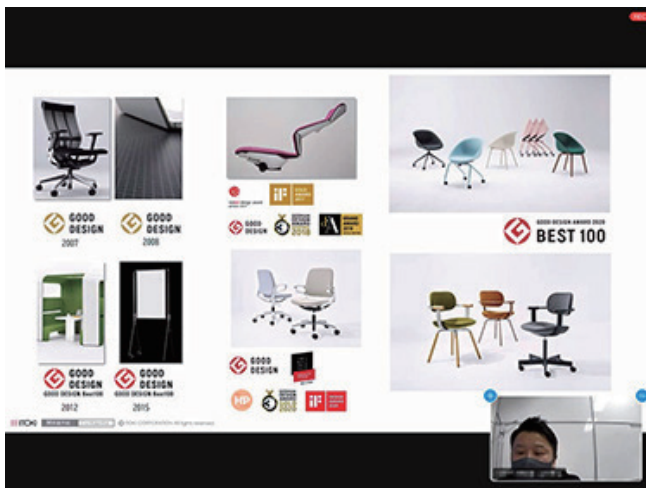
京都府立大学の授業の一環として木材による循環型社会の実現を目指す取り組みである「Econifa」の活動を紹介する授業をオンライン形式で行いました。2ヶ月にわたる授業の要所に参加し、学生に日本の環境課題を紹介し、学生自らが「課題を解決する国産木材の活用アイデア」を考えて発表してもらいました。地域が抱える環境問題を学生と共有することで地域への貢献を行いました。

#### - GOOD DESIGN 神戸 2020

2021年3月、イトーキのvertebra03制作チームがゲストとして「グッドデザイン神戸※」内のオンライントークイベントに参加し、神戸芸術工科大学プロダクト・インテリアデザイン学科の約50名の学生に、イトーキの働き方XORK Styleやvertebra03の詳しい開発過程についてオンラインで講演しました。現地にvertebra03の実物を送り、実際に製品を見ながらトークイベントに参加いただくことで、より理解を深めていただく工夫を行い、学生の皆さんからはCMFデザインを初めて知った、詳しい開発過程を知ることができたためになったなどの感想が聞かれました。

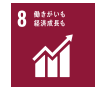
今後も当社の知見を活かし、オンラインセミナーを交えながら、地理的デメリットのない教育活動の支援に貢献してまいります。

※ 「グッドデザイン神戸」は、「デザイン都市・神戸」の取り組みのひとつとして、「都市の明日をつくるデザイン」をコンセプトに、最新の「グッドデザイン賞」に触れ、デザインについて考える神戸市主催のイベント。



オンライントークイベントの様子

# 社員がイキイキ働ける環境づくりに取り組む



## 社員がイキイキ働ける環境づくりに取り組む

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

### 社員が成長し能力を発揮できる環境づくり

#### - イトーキの求める人財像

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

#### - 人財育成の取り組み

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

教育体系図

	1年目	若手層	中間層	管理職層
階層別研修	新入社員研修 1年次フォロー研修	2年次フォロー研修 3年次研修 昇格候補者研修	昇格候補者研修	昇格候補者研修
全社共通研修	コンプライアンス・情報セキュリティ・内部統制・環境 メンタルヘルス(セルフケア)      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			チームリーダー研修	管理職研修 評価者訓練研修
選抜型研修		異業種研修 海外トレーニー制度		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) 通信教育・語学教育・外部セミナー			
部門研修	教育委員会に基づく各部門実施の研修			



2019年度管理職研修の様子

### グローバル人材の活躍推進

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

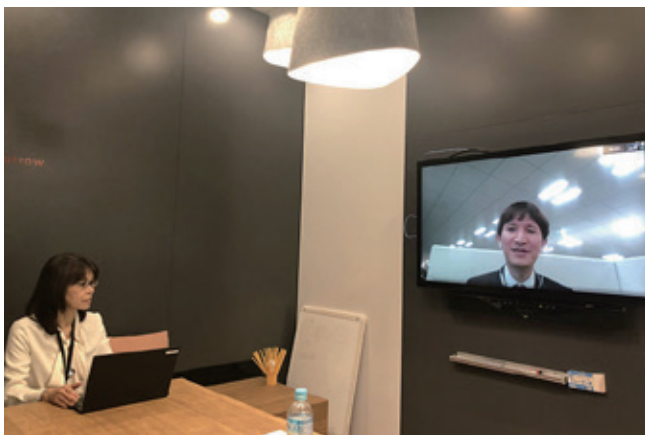


グローバル人材が多数活躍中

## ■ 全社員を対象とする 人事部キャリア面談の実施

### 全社キャリア開発面談

2019年度より、人事部による個別キャリア面談をスタートしました。これにより、イトーキで経験を積み重ねる中で、充実感や成長実感を持ち、将来に向けたキャリアアップ、キャリアベストを描けるように、社員の自律的なキャリア形成を支援しています。2021年度には全社員の個別キャリア面談を終了、今後も継続的な実施を予定しています。



リモートによる個別キャリア面談



人事部キャリア開発面談

## 職群一本化

2019年4月に実施した人事制度改革において、これまで総合職・技能職・事務職の職群に分かれていた複線型人事制度を、一人ひとりの自律性を最大限尊重するという観点から一本化しました。

この制度改革は、旧制度からの大きな方向転換となり、不安を感じる社員も多いことが予想されたため、その不安を取り除き、安心して働いていただけるよう、運用面では、個々のキャリアに対する考え方や適性・強みを十分に活かし、一人ひとりが自らの可能性を信じて果敢にチャレンジし続けられる組織風土づくりに取り組んでいます。

## 研修のオンライン化推進

2013年度からビジネススキルのランクアップ習得を目的に選択型研修を導入しました。又2019年度より、更に幅広い社員の自律に向けたオンライン研修をスタートし、学び・成長に繋がるよう見直ししました。

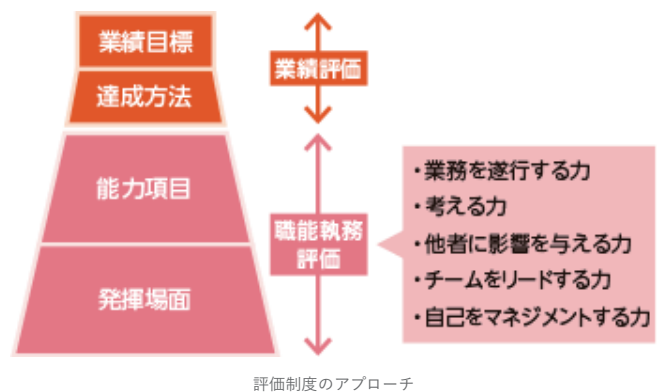
また、コロナ禍の状況を踏まえ、多くの集合型研修も、場所や時間に囚われずに受講できるリモート開催へと切り替えました。受講者の顔が見える形での講義や、グループワークの効果的活用、意思疎通を図りながら議論を深められるプログラムの導入により、研修への意欲を落とさず、参加しやすく、また集中できる環境を整備しました。



集合型研修のリモート開催

## 評価制度

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



評価制度のアプローチ

評価制度は運用と仕組みの両面から継続的に改善しています。運用面の改善にあたっては、管理職全員を対象とした研修を実施し、管理職同士の評価の目線合わせや育成面談スキルの向上につなげています。また、仕組みについては、社員満足度調査などに基づいて制度改定の議論を行い、2018年度から能力項目を見直し、四半期面談の導入、評価プロセスの改定などを行いました。昇格アセスメント時には審査に直結するものではありませんが多面診断を導入しました。自己診断と、日常的に接している同僚・部下の診断との比較から客観的なフィードバックを得ることを通じて、周囲と本人との認識のギャップを知ることで、今後のマネジメントやリーダーシップの発揮につなげています。

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。

## 採用活動

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

就職活動中の学生の方々は、イトーキでどのように成長して自己実現をしたいのか、また、どのようなキャリアアップを目指すのか等、エントリーシートだけではつかめない部分は、採用過程において一人ひとり時間をかけてお互いの理解を深めていくことを重視しています。

## 採用実績（イトーキ単体）

		女性	男性	総計
2018年	新卒採用	42名	40名	82名
	キャリア採用	7名	13名	20名
2019年	新卒採用	23名	27名	50名
	キャリア採用	15名	20名	35名
2020年	新卒採用	23名	36名	59名
	キャリア採用	8名	14名	22名

### 新卒採用者 3年以内離職率の推移

	2018年(2015年入社者)	2019年(2016年入社者)	2020年(2017年入社者)
離職率	8.5%	10.1%	9.1%

## 社員一人ひとりの多様な働き方を支える企業へ

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

## ダイバシティ推進の歩み

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

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

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

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

そして、2019年7月に「仕事と介護の支援ハンドブック」を発行、合わせて「仕事と介護の両立支援セミナー」の開催をスタートさせました。

2020年には、多様な働き方を支援する取り組みが進み、男性社員の育児休業取得率が大幅に上がる等、より広く多様な働き方が浸透してきました。



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



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



マーケティングサポーター（ワーキングマザー）の商品企画会議



全国女性営業職 × 平井社長ミーティング



男性育児キャリア支援面談



内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」  
行動宣言へ賛同



2018年3月「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証取得

## ダイバーシティ & インクルージョン

イトーキでは、トップコミットメントの下、さまざまな性別、年齢、国籍、障がい、雇用形態や働き方、習慣、価値観を持つ仲間を「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。

#### 1. 組織の活性化

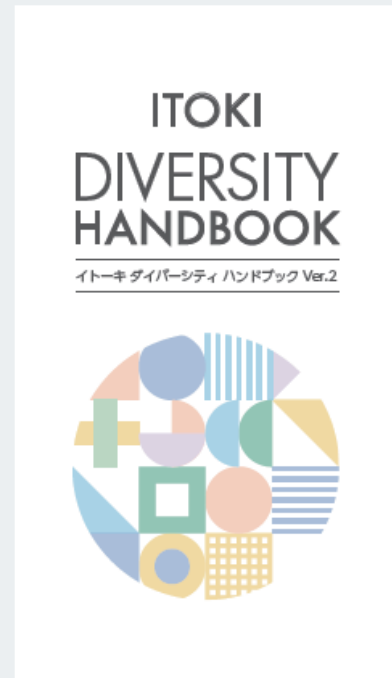
個々の能力が発揮されることで社員のモチベーションが高まり、活力あふれる組織になる

#### 2. 新たな価値の創造

多様な人財の知識・経験・価値観が交わり新しい発想が生まれる

#### 3. 生産性とやりがいの向上

全社員が柔軟な働き方を通じて生産性高く、充実感を感じながら働ける



2021年4月『ダイバーシティハンドブックver2』改定  
発行

## 多様な働き方を可能にする制度づくり

ワーク・ライフ・マネジメント図

	ワーク・ライフ・マネジメント	育児	介護
各種制度	テレワーク勤務制度 日数制限なし・在宅勤務手当支給	育児休業 女性社員の場合：産後休暇終了後 最長2年まで 男性社員の場合：当該子の 出生日後8週間を経た後2年まで ・育休キャリア支援面談 ・育児支援ハンドブック発行 ・仕事と育児の両立支援ハンドブック For Men 発行	介護休業 年次有給休暇の保有日数が 10日を下回った場合、 保存有給休暇へ振替可能
	時差出勤制度 始業時間の前後2時間まで 15分単位での時差出勤可能		介護休暇 年次有給休暇とは別に、 1年間につき10日間を限度として、 介護休暇を取得可能
	時間単位年次有給休暇 (年5日分)	看護休暇 1年につき10日間を限度として、 負傷・疾病した子(小学校3年生まで) のケアを目的として取得可能	介護時短勤務 介護休業を取得しない場合は、 1日2時間または3時間を限度として 取得可能(小学校3年生まで)
	半日単位の振替休暇 休日出勤時の振替を 半日単位で取得可能	育児時短勤務 1日2時間または3時間を限度として 取得可能(小学校3年生まで)	介護シフト 介護休業を取得しない者は、 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
	保存有給休暇 失効した年次有給休暇を、保存有給休 暇として保有。休業などで振替利用可能	育児シフト 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)	特別休暇 妻分娩の時：3日以内 遠隔地の場合はその移動日数を 考慮する
	ヘルスケア休暇 健康診断結果による通院、 入院など10日限度		
	休業規程の改定 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		
推進施策	有給休暇取得計画のスケジュール化(年12日)		
	ダイバーシティ相談窓口の設置 働くことに関する悩み・相談・問い合わせ窓口を社内に設置。社員が安心してイキイキと働ける職場づくりをサポート		
	ダイバーシティハンドブックの発行 当社のダイバーシティ&インクルージョンに関する方針と考え方をわかりやすくまとめ、 推進活動に積極的に取り組めるように全社に配付		
	ジョブリターン制度の導入 元社員に培った能力・知識・経験を活かして、再び活躍してもらうための再雇用制度		

出産、育児、介護に伴う休業・休暇や特別勤務（短時間勤務、シフト勤務）に関する社内制度を整備しています。ライフイベントに遭遇した社員に対して、エリアへの転換やエリア内転勤の制限等、制約を抱える時期を乗り越えて、社員がより長く活躍していけるよう、制度の周知と利用への働きかけを行っています。

2015年3月からは有給休暇取得の最小単位を半日から1時間へと変更（年間で5日分40時間まで取得可能）し、育児時短勤務は法定を超える小学生3年生まで活用可能としました。

また、2014年11月からパソコンの稼働時間と連動した勤怠管理システムを導入し、時間外労働が発生する場合には、その都度上司と業務についてコミュニケーションをとっています。時間外勤務が未申請の場合、自動的にPCがログオフする仕組みになっており、社員一人ひとりの業務の可視化と平準化、業務改善につなげています。働き方の選択肢として、2016年からは朝型勤務、2018年からは、テレワーク勤務制度を実現しております。

## ジョブリターン制度

育児や介護、パートナーの転勤等やむを得ない理由で退職をした社員が当社で再び活躍できるよう、2020年3月より、「ジョブリターン制度」を導入しました。

在職中に培った能力と、その後のイトーキ外での経験や活躍を活かし多様な働き方の実現と組織の活性化を目指します。

## Works×Women×Leadersプログラム

「ワンランク上の視座・視野でリーダーシップを発揮する」を目的とする、女性に特化した次世代リーダー研修に、1期生19名が8カ月間挑みました。研修には上司も参加して部下の成長支援について学ぶことで、受講者が最後まで集中して受講できる環境を整備しました。

成果報告会では、上司、社長とともに「めざす未来のリーダー像とアクションプラン」を宣言し、意欲ある場とすることで、一人ひとりの未来へのチャレンジへとつなげました。2020年度より、2期生13名が新たに挑戦しており、リーダー層の裾野を広げています。





女性管理職によるパネルディスカッション



「めざす未来のリーダー像とアクションプラン」宣言

### - 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」 市長表彰優秀賞受賞

大阪府が推進している「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」に平成30年度（2018年）に認定されました。そしてこの度、特に優れた取り組みを行っている企業に贈られる市長表彰において、令和2年度（2020年度）の大規模企業部門優秀賞を受賞しました。



表彰式の様子(2021年3月)、大阪役所



### - 次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」を取得

イトーキは、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定、計画に定めた目標を達成し、厚生労働大臣より一定の基準を満たしたことが認められ、この度「子育てサポート企業」として、次世代育成支援企業認定マーク（愛称「くるみん」）を取得しました。



### - 休暇および特別勤務制度データ（イトーキ単体、2020年度）

（ ）内は前年度

	女性	男性	総計
有給休暇取得率	55.4%	45.8%	48.4%

	女性	男性	総計
	(69.2%)	(48.4%)	(53.8%)
産休取得者数	22名 (21名)	0名 (0名)	22名 (21名)
育休取得者数	19名 (21名)	5名 (1名)	24名 (22名)
介護休業取得者数	1名 (0名)	0名 (0名)	1名 (0名)
短時間勤務者数	75名 (63名)	2名 (1名)	77名 (64名)
シフト勤務者数	9名 (7名)	5名 (6名)	14名 (13名)

※ 産休、育休取得者数は、2020年度に休業を開始した人数です。

## －シニア人材の活躍推進

イトーキでは、定年退職者が、長年の業務で培ったノウハウや知識・技術を若い世代へ継承しながら、世代を超えてイキイキと働くことのできる職場環境づくりを目指しています。また、生きがい、やりがいのある前向きな将来設計に向け、「ライフキャリアプランセミナー」プログラムを導入し、人生プランを考える機会を提供しています。

## －障がい者雇用への取り組み

イトーキ単体の2020年12月時点での障がい者雇用率は2.24%です。今後も障がいを持つ社員もイキイキとやりがいを持って働ける職場環境の整備に努めてまいります。また働きやすい環境のさらなる向上と法定雇用率に対応するべく、説明会など障がい者との接点を積極的に増やし、職場とのマッチングを考えた取り組みを引き続き実施していきます。

## －人事関連データ（イトーキ単体）

(2020年12月31日現在) ( )内は前年度

	女性	男性	総計
正社員	568名 (545名)	1199名 (1215名)	1767名 (1760名)
正社員以外	51名 (54名)	222名 (208名)	273名 (262名)
管理職	24名 (21名)	267名 (252名)	291名 (273名)
正社員平均年齢	37歳2カ月 (36歳8カ月)	42歳9カ月 (42歳8カ月)	40歳11カ月 (40歳9カ月)
正社員平均勤続年数	11年6カ月 (11年3カ月)	16年11カ月 (16年11カ月)	15年2カ月 (15年2カ月)
正社員以外平均年齢	43歳11カ月 (44歳3カ月)	51歳5カ月 (50歳5カ月)	50歳0カ月 (49歳1カ月)
正社員以外平均勤続年数	4年7カ月 (3年9カ月)	19年2カ月 (18年0カ月)	16年5カ月 (15年1カ月)
再雇用人数	3名	78名	81名

	女性	男性	総計
	(1名)	(44名)	(45名)
障がい者人数	8名(重度2名含む) (8名(重度2名含む))	31名(重度5名含む) (25名(重度5名含む))	39名(重度7名含む) (33名(重度7名含む))
障がい者雇用率			2.24% (1.92%)

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

※ 障がい者雇用率は、定められた方法に従い算出しています。

## ワーク・ライフ・マネジメントへの取り組み

### テレワーク

イトーキでは、生産性を高め多様な働き方を促進するため、テレワークの実施を進めています。

2013年より在宅勤務のトライアルからスタートし部門単位での効果検証を経て対象範囲を拡大、2018年1月から「テレワーク勤務制度」を正式導入しました。その後、テレワーク勤務が浸透し働く場所の選択肢としての考え方が広まる中で、2021年4月には規程の整備・改定を行い、テレワーク勤務の日数制限廃止および1日あたり250円の在宅勤務手当の新設を実施しています。現在は勤続6ヶ月以上の社員で会社が認めれば、誰でも使える仕組みになっています。

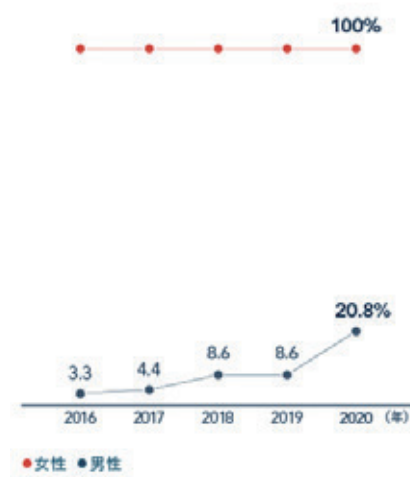
イトーキは、今後もテレワークをはじめとする新しい働き方に積極的にチャレンジし、多様な人材がイキイキと働ける環境づくりに取り組んでいきます。

### 時差出勤

イトーキでは、自律的かつ多様で柔軟な働き方の実現に向けて、工場を含む全社において時差出勤制度を導入しています。勤務開始時間の繰り上げ繰り下げが可能です。この制度により、社員の多様な働き方への対応はもとより、パフォーマンス向上やワークライフバランスの実現にも寄与できると考えています。

### 育児休業の取得推進（男性社員の育児休業）

イトーキでは男性の育児参加を推進するべく、職場の意識改革や働き方の見直しなど、社員が豊かな生活を送るための柔軟な働き方を実現する環境整備を進めています。2018年度からは、『仕事と育児の両立支援ブックFor Men』を発行し、配偶者が出産予定の男性社員に配付しています。今後は、育児だけでなく介護や傷病などのシーンにおいても、仕事を続けられるよう両立支援・体制づくりを全面的に進めていきます。



## 年次有給休暇の取得推進

イトーキでは、2015年度の時間単位年次有給休暇の制度導入をはじめとする有給休暇取得推進の取り組みに力をいれています。2017年度からは、年初に年間12日間の有給休暇取得計画を全社員が作成しています。社員一人ひとりが自身の働き方を見つめ直すことで、ワーク・ライフ・マネジメントによる働きがいと生産性向上を目指して取り組んでいます。

## －RPAを活用した生産性向上への取り組み

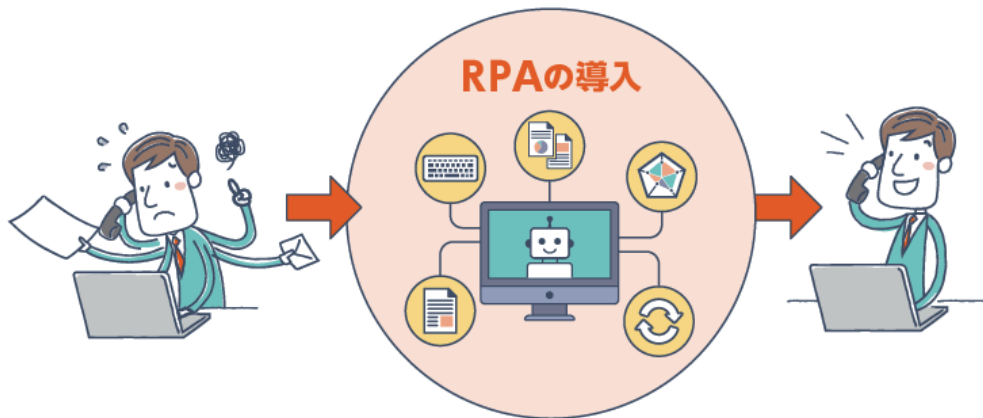
中期経営計画「働き方変革130」の取り組みの一環として2018年7月に全社RPA推進プロジェクトが発足しました。RPAを活用することで定型業務を自動化し飛躍的に生産性を向上させ、創造的時間を創出し、これまでにない新しい価値を生み出すことができます。

まさに「働き方変革」の実践です。

RPAとはRobotic Process Automationの略で人間がコンピュータ上でやっている定型作業を自動化することをいい別名「仮想的労働者（Digital Labor）」とも呼ばれています。

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

オフィスの社員滞在率を1時間単位で対象者全員に滞在率をメール配信、ショールームに来館されるお客様の滞在予定を毎日対象者全員にメール配信などコロナ禍対応も速やかに実施しています。



業務自動化には現状の定型業務に限らず、業務を見直して定型化していく活動、期間限定の緊急業務の速やかな実行が必要となります。業務効率化を推進することができます。

2019年～2020年の実績は218業務を自動化し約24,547時間を創出することができました。

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

## －健康経営に向けた具体的な取り組み

少子高齢化を背景に、従業員の健康管理が企業の重要な経営課題となっています。イトーキでは、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」としてお客様や社会へ幅広く発信しようというオリジナルの健康経営を進めています。

### イトーキ健康経営宣言

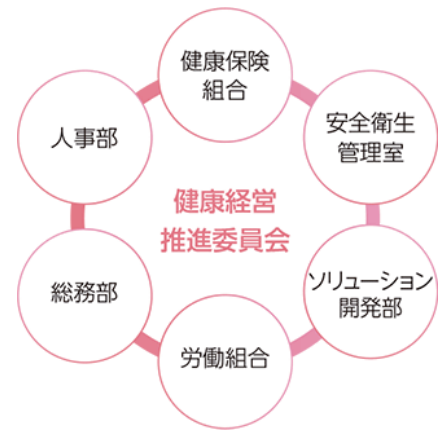
イトーキは、全従業員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮することが企業の発展につながると考えます。

企業コンセプト「人も活き活き、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。

## 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月に「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が発足しました。これまで会社および健康保険組合を中心に進めてきた、従業員の健康に関するさまざまな取り組みや活動を体系化し、戦略的な健康経営をイトーキの強みとして挙げられるよう活動を加速させています。



健康経営推進委員会の構成組織

## 5年連続「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」に認定

イトーキは、2021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2021（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5年連続での認定となります。「健康経営宣言」を制定してから現在も、従業員の健康に関する活動をさらに加速させるために、組織横断的に構成された健康経営推進委員会を中心に従業員がより健康的に働いていくためのさまざまな活動や取り組みを継続しています。



## 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2018年度より毎年継続して実施しています。

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

今後も、イトーキの働き方についての知見、ノウハウを活かし、個人と組織のパフォーマンスを高める取組みを継続していきます。

はたらきかた健診のチラシ

## 禁煙の推進

喫煙を個人ごとと捉えず健康経営の課題として掲げ、2017年10月から就業時間内禁煙宣言や禁煙サポートプログラム、禁煙外来への費用補助などを実施してきました。2021年度は気軽に禁煙を体験できるノンスモ3日間やオンライン禁煙プログラム導入、全社を挙げての卒煙3Daysなどの新たな施策を打ち出し、組織として全面的に支援しています。あわせて、就業時間内禁煙の就業規則化や採用時募集条件の見直しなど制度面の整備にも着手しています。



卒煙ポスター



就業時間内禁煙宣言

禁煙推進企業コンソーシアムへの参加

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



2019年4月足元発表会での平井社長

一人ひとりがイキイキと働くための健康管理サポート

-健康診断受診の徹底

イトーキでは、社員一人ひとりに健康への関心を高めてもらうため、社内向けWeb広報誌「健康管理室だより」の発信や、eラーニングでの健康教育、健康保険組合のホームページにて生活習慣病やライフスタイル等の健康づくり支援について情報発信をしています。また、健康診断受診率100%実施継続に向けて、受診指定期間を設け啓発活動を実施。職制を通じた受診を勧奨するなど、全社で健康診断受診率の維持を図っています。

健康管理室だより 2020年10月健康管理室

# インフルエンザ&コロナW流行対策

今年は新型コロナウイルスとの同時流行が予想されるため、より一層予防が大切です。「今年は絶対に風邪やインフルエンザにかからないぞ」という気持ちで備えましょう！

## インフルエンザの予防接種を受けましょう

**効果** ウイルスに感染しても発症を抑える＆発症しても重症化させない  
※ただし100%インフルエンザを予防できるわけではないので注意

予防接種を受けると…抗体(免疫)ができます  
ウイルスが体内に進入しても…体内で抗体がいち早くウイルスを撃退し、増加を防いでくれます

**受けるタイミング** 効果が現れるまで2週間必要、11月中旬までに受けましょう

10月 11月 12月 1月 2月 3月

接種

今年度は新型コロナウイルス対策を行う上で、発症予防の支援を実施する予定です(10月以降、順次各務局にて実施) 積極的にご活用ください！

日本感染症学会は、インフルエンザと新型コロナウイルスの同時流行を防ぐため、インフルエンザの予防接種を例年以上に強く推奨しています！

健康管理室だより 2020年12月

# サイレントキラー(静かなる殺人者) 高血圧

血圧コントロールで健康づくり！

イトーキは5人に1人がサイレントキラーに狙われている!? ※2019年度末健康診断より

社員の約20%が高血圧もしくは予備群

サイレントキラーとは  
高血圧は自覚症状がないまま、動脈硬化を引き起こし、命に関わる病気になることから、サイレントキラーと呼ばれています

高血圧って何が危ないの？

高血圧が続くと血管の壁を押しつぶす力が強くなり、血管が狭く硬く become (動脈硬化)...

血管が破れれば脳出血や心筋梗塞... 脳卒中 心筋梗塞 命の危険!

高血圧が原因で脳卒中や心筋梗塞を引き起こすことで、脳卒中や心筋梗塞による死亡の50%は高血圧が影響！

2020年度健康管理室だより

## 生活習慣病の予防対策

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

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

## メンタルヘルスケア対策

イトーキでは、2006年度からメンタルヘルス対策に取り組んでいます。

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

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

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

## 感染症予防対策

イトーキでは、社員の健康維持と事業継続を含むリスク管理の観点から感染症予防対策に力を入れています。

2020年度は社内広報や全社安全衛生委員会などを通じて、積極的に情報提供を行う、健康保険組合の補助金を利用し予防接種を社内施設で実施するなど、新型コロナウイルスやインフルエンザの罹患予防にも取り組んでいます。また2018年11月より定期的に、アルコール手指消毒液と除菌シートを全ての事業場に配布し集団感染の拡大防止に努めています。数年に渡るこうした継続的な取り組みは、確実に新型コロナウイルスやインフルエンザ罹患者の抑制につながっています。

## 「人が主役の環境づくり」を支える安全衛生活動

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

### 労働災害に関するデータ (2020年度/生産部門)

- 休業災害件数 3件
- 不休業災害件数 1件
- 度数率 3.00
- 強度率 0.15

※ 度数率:  
100万延べ実労働時間当たりの労働災害による

※ 強度率:  
1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数

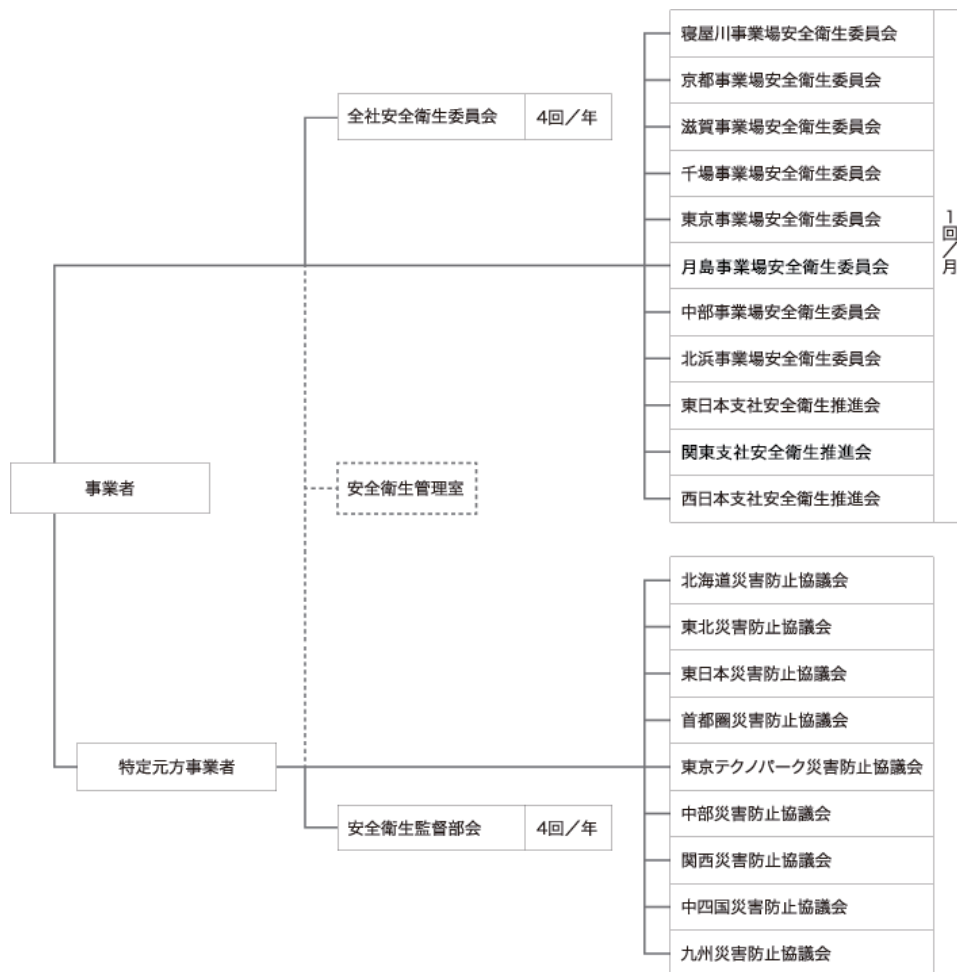
	2018年	2019年	2020年
休業災害	1件	2件	3件
不休業災害	9件	8件	1件
度数率	1.30	1.33	3.00
強度率	0.00	0.09	0.015

休業災害：休業1日目よりカウント

## 安全・安心な環境づくり

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

イトーキ安全衛生管理体制（全社安全衛生委員会に労働組合代表も参加）



## 健全で円滑な労使関係の構築

イトーキは、企業としての将来ビジョンや重要課題をめぐって徹底した議論ができる健全な労使関係が、働きがいのある会社をつくる上で不可欠だと考えています。2020年度は、この理念に基づき労使協議会を10回、地区・事業所ごとの地区労使協議会を7回開催したことに加え、将来に向けて解決すべき議題に対する意見交換の場として労使意見交換会を14回開催し、オープンに情報や課題認識を共有するとともに率直かつ建設的に解決策を模索しました。

また、イトーキにおける労使関係は、幅広く多岐にわたり連携・協力を行っていくことが特徴の一つとなっています。社長と組合員が直接意見を交わす会合「未来集会」は2020年度で第6回を数えました。全国7つの支部長（東日本、東京第一、東京第二、中部、関西工場、大阪、西日本）がそれぞれ一同に集まり、社長とのディスカッションに臨みました。各支部長が働きがいのある会社とするためにディスカッションし、労使ともに充実した場となりました。



### 「未来集会」を通じた経営トップとの交流

2020年7月に、社長と全国7支部の支部長による意見交換会「未来集会」を開催しました。6年目の開催となる2020年度では「一体感を醸成するために」をテーマに各支部にて現場を取り巻く日常の課題に対する“決別したい姿”について熱い意見交換を行いました。

未来集会終了後の参加者の声としては「今働きがいのある会社をつくる上で不可欠なことの共通認識が持てた」「現場に戻って実践していきたい」など、参加者の未来集会に対する前向きな意見が多く見られました。



「未来集会」の様子

## 労働組合の活動

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

### －イトーキ労働組合宣言

#### 存在意義

組合員の生活の安定と向上

#### 労働組合が目指す組合員の姿

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

組合組織率（2020年12月時点）

70.3%

### －組合員主導による活力あふれる職場づくり

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

#### 1. 「共感」に関する取り組み

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

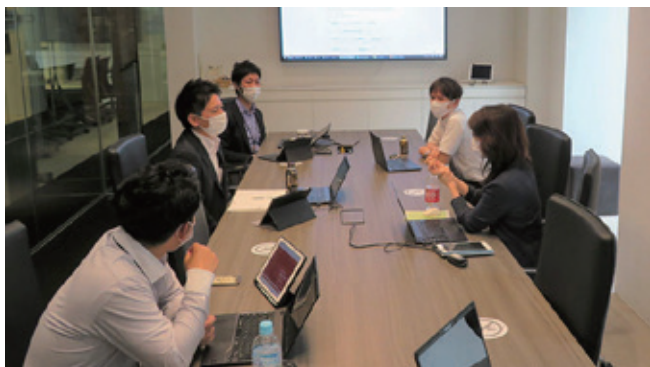
## 2. 「尊重・誇り」に関する取り組み

組合員が会社や仕事に誇りを持ち、お互いに尊重し合える姿を目指してキャリアや働き方について労使による意見交換を行っています。また「いちご白書」という労学連携プロジェクトに参加しており、学生や他労組との研修や交流を通じて、社会への参画意識を高める「社会との価値共創」を行っています。

## 3. 「自立・自己実現」に関する取り組み

組合員の自立・自己実現に向けて、コロナ禍において増えた在宅時間を少しでも充実したものとするために、「書籍購入支援」や「オンライン学習支援」をはじめとするOne more challengeを実施しました。参加された方にはレポートを提出いただき、組合員の新たな気づきを共有いたしました。

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



キャリア労使意見交換会の様子



One more challenge Vol.1 「書籍購入支援」レポート

## 人権への取り組み

### － 公正な採用・選考

採用にあたっては、性別・年齢・国籍・職種・職群・学歴・職歴などによって採否の決定をしません。

また選考過程では人権を侵害する可能性がある不適切な質問をすることなく、応募者本人の適正と能力に基づく公正な採用・選考を行っています。

### － 人権教育の推進

近年、国際的に人権尊重への機運が高まっており、イトーキでも2018年度に「イトーキグループ人権方針」を策定し、人権尊重に向けた取り組みを進めています。2020年度には、人権教育eラーニングを新規開講しました。「ビジネスと人権」をテーマに、企業活動の中でも特に「人」と「仕事」に着目し、「人権」についてどう考え取り組むか、どう行動するか、などについて理解を深めました。



人権教育eラーニングの実施

### － CSR調達の実施

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

詳しくはこちらをご覧ください

### － 相談・通報窓口の設置

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

## G（ガバナンス）



### 健全な企業経営の推進を通じて

法令遵守や公正な事業推進に向けた基盤構築、全役員・社員のコンプライアンス意識強化に取り組んでいます。



### 信頼性獲得と向上に向けた運営体制の構築・強化

信頼できる企業基盤の強化に向け、コーポレート・ガバナンスやリスクマネジメント等の体制を整備しています。



### 対話・情報開示と利益の還元

株主・投資家の皆様と良好な関係を構築するべく対話や情報開示を行うとともに、安定した利益還元を推進しています。



# 健全な企業経営の推進を通じて



## 健全な企業経営の推進を通じて、信頼獲得と企業価値向上に努めています

### 公正に事業を推進する体制

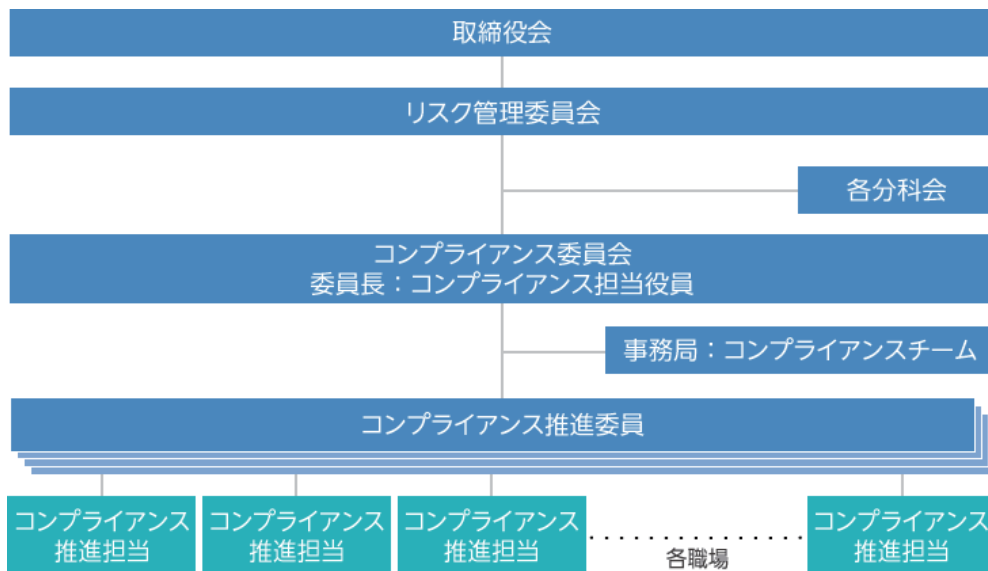
イトーキグループでは、法令遵守はもとより、より公正な事業推進を検討・検証する基盤となるコンプライアンス推進体制を構築するとともに、グループの全役員・社員のコンプライアンス意識の強化・徹底に積極的に取り組んでいます。

#### コンプライアンス推進体制

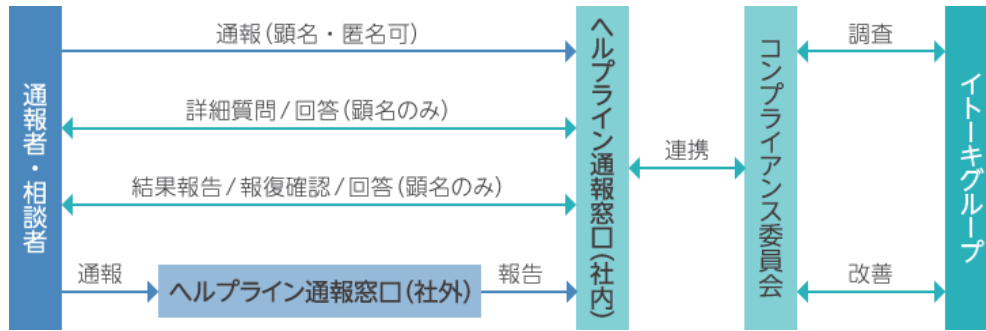
イトーキグループのコンプライアンス推進に関する最高責任機関であるコンプライアンス委員会を、2020年度には2回開催しグループ内コンプライアンス推進施策の企画・立案、管理・検証などを行いました。また、職場などにおけるコンプライアンスの実践や指導・啓蒙などに関しては、主要拠点に配置されたコンプライアンス推進委員と推進担当が担い、推進体制を維持しています。

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

コンプライアンス推進体制図



### 内部通報制度（ヘルプライン）対応フロー



## － コンプライアンス意識の徹底

イトーキグループはグローバルに事業を展開する企業グループとして、「コンプライアンスとは社会の要請に応えること」であるという認識のもと、グループの全役員・社員に対し法令遵守にとどまらず企業倫理や社内規範の浸透を図り、さらには社会規範や社会貢献などにも配慮しながら、国内はもとより各国・地域のさまざまな期待や要請に柔軟に対応しながら事業活動を行っています。

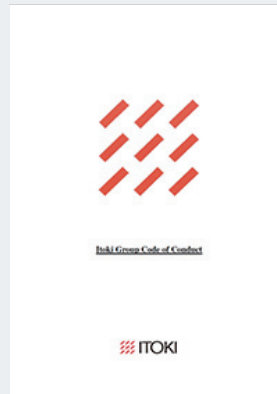
なお、2020年度の教育研修活動としては、コンプライアンス知識の高度化と認識の高位平準化を目指した研修（階層別研修、職場研修など）を実施し、さらに「コンプライアンス・ニュース」などの発行を通じてグループ全体のコンプライアンスの強化と浸透を図っています。

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

### イトーキグループ行動規範

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

#### イトーキグループ行動規範



英語版



中国語版

## － 反社会的勢力への対応

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

## － 独占禁止法遵守を徹底

独占禁止法違反による2010年3月の排除措置命令を受け、再発防止のために営業部門を対象とした独占禁止法遵守研修を毎年継続的に開催してきましたが、2020年度はeラーニングにて全社員を対象に実施しました。

# 信頼性獲得と向上に向けた運営体制の構築・強化



## 信頼性獲得と向上に向けた運営体制の構築・強化

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

### コーポレート・ガバナンス体制

監査役会設置会社であるイトーキは、社外取締役2名を含む7名の取締役で構成する取締役会と、社外監査役2名を含む4名の監査役で構成する監査役会をそれぞれ設置しています。

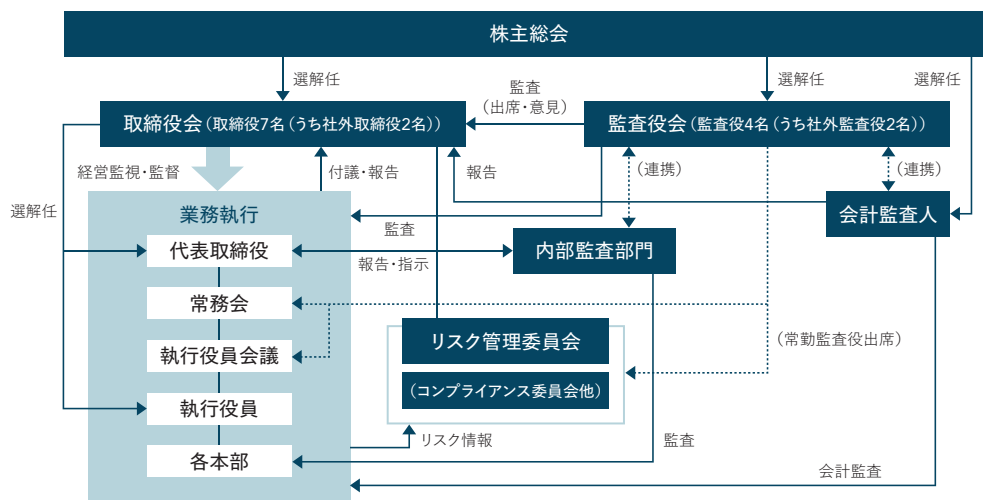
取締役会は、経営の重要な意思決定や業務執行の監督を行っています。さらに2005年より、「執行役員制度」を導入し、業務執行の機能強化および経営効率の向上を図っています。

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

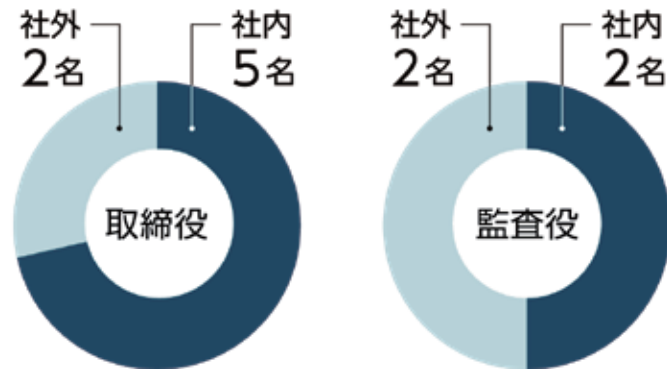
当社は、社外取締役または社外監査役の選任に際しては、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣から独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性を確保できることを個別に判断しています。

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

コーポレート・ガバナンス体制図



### 社内取締役と社外取締役の割合



※ 社内監査役は、常勤1名、非常勤1名です。(2021年3月時点)

## 取締役の多様性

取締役会は、当社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、高度な専門的知識を有す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。

### 取締役スキルマトリクス

		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
山田 匡通	代表取締役 会長	●			●	●			●
平井 嘉朗	代表取締役 社長	●				●		●	●
牧野 健司	取締役 専務執行役員	●	●			●		●	
船原 英二	取締役 常務執行役員						●		●
森谷 仁昭	取締役 常務執行役員		●	●	●	●			●
永田 宏	取締役 (社外取締役)	●			●	●			
似内 志朗	取締役 (社外取締役)	●			●				●

## 取締役会の実効性評価

イトーキでは、毎年取締役会の中で実効性について議論し評価を行っています。その結果、取締役会は概ね適切に運営され実効性が確保されていると評価しています。一方、議論の場で改善提案が出されたことを反映し、さらなる実効性の向上を図っています。

## 監査役監査の状況

当社の監査役は4名であり、2名が実務経験と財務・会計に知見を有する社内監査役、2名が企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識および法律に関する専門性を有する独立社外監査役から構成されています。監査役監査の手続き、役割分担については、期初に策定する監査方針および役割分担に基づく監査計画により機関決定会議への出席、重要な書類の閲覧、グループ会社・事業所への往査、期末決算監査等を担っています。

### 監査役会の主な検討事項

内部統制の体制構築と運用、取締役会の実効性、競合取引・利益相反、買収防衛策、コーポレートガバナンス・コード対応、会計監査人の再任の審議、監査の方法および結果の相当性、事業報告、計算書類の監査。

## －会計監査人とのコミュニケーション

監査役会は期首に監査方針、監査計画の確認を行い、四半期ごとに四半期レビュー報告、品質管理外部レビュー報告を受け、あわせて期中には本部への往査、定期会合により監査上の重点な検討項目とリスクアプローチについて報告を受け、積極的に意見交換を行い、高密度な連携を図っています。

## 内部監査

事業年度ごとの監査計画に基づき、イトーキおよび国内外のグループ24社を対象として業務執行が法令や社内規程に則って適正に行われているか、リスクが有効に管理されているかなどについて監査を実施しています。また、金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」の独立的評価部門として、イトーキグループ全体の有効性を評価しています。経営者への定期的な監査報告を実施するとともに、監査役会および会計監査人との情報の共有を適宜行い、さらに常勤監査役には内部監査部門から監査結果を報告するなど、内部監査の有効性・効率性を高めています。

## 内部統制システム（会社法）

イトーキでは、会社法の施行に伴い、内部統制システムの全社横断的・網羅的・一元的な構築に向けて、2006年5月に取締役会において基本方針を定め、この基本方針に則った体制の整備に努めています。その後、法令や社内体制の変更などによる基本方針の一部改定を随時実施し、体制整備を行っています。

## 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。

## グループ・ガバナンス

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

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

## 役員報酬

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

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる 役員数 (名)
		基本報酬	ストックオプション	賞与等	譲渡制限付株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	156	117	-	25	13	4
監査役 (社外監査役を除く)	27	23	-	1	2	2
社外役員	17	13	-	2	2	4

(2020年度実績)



## 政策保有株式に関する方針

当社は、取引先との関係の維持・強化の観点から、当社グループの継続的な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、政策保有株式を保有することとしています。保有の合理性の検証においては、保有に伴う便益が資本コストに見合っているかなどについて検証します。

このような判断基準に基づき保有する意義を、毎年、取締役会にて検証し、意義が乏しいと判断される銘柄は売却を進めます。

### - 銘柄および貸借対照表計上額（2020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	25	403
非上場株式以外の株式	41	1,714

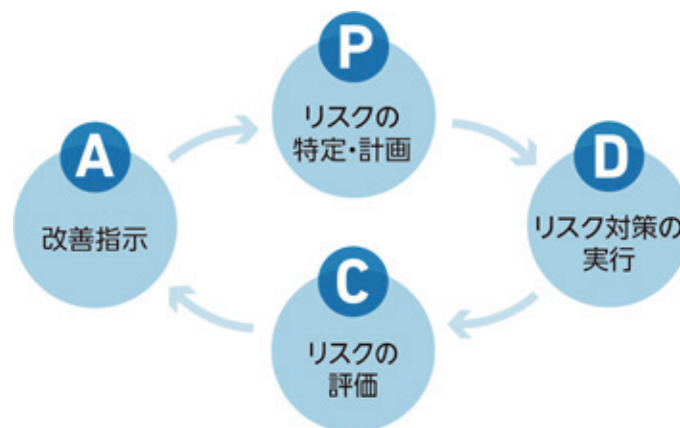
## リスクマネジメント体制

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

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

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

リスク管理のPDCAサイクル



## リスク管理の「見える化」

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

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

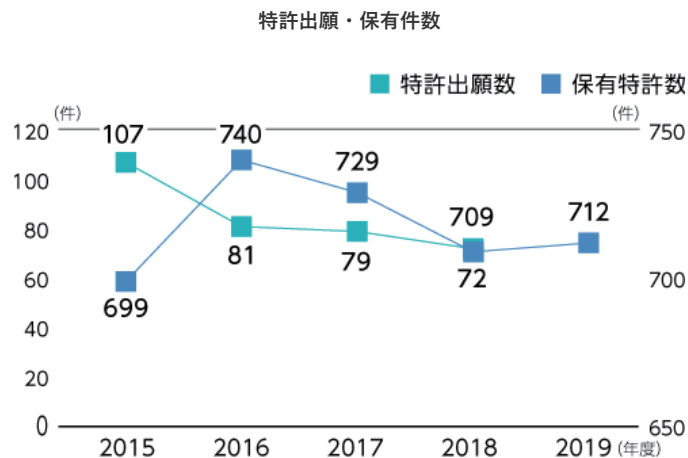
## 災害対策

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

## 知的財産の強化とリスクの低減

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

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



※ 特許出願の公開日の兼ね合いで2018・2019年までの記載となっております。

## 発明報奨制度

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

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

## 情報セキュリティ対策

### - 情報セキュリティ管理体制

イトーキグループでは、情報セキュリティ管理体制を継続的に強化しています。イトーキ情報システム部門では情報セキュリティマネジメントシステム認証（ISMS）を取得しており、ISMSに基づくマネジメントシステムを運用しています。

また、グループ会社および一部の外部委託業者に対しては、IPA（独立行政法人情報処理推進機構）が示す評価基準を用いた助言型セキュリティ調査を実施しています。

さらに、年1回のグループ会社も含めた情報セキュリティ教育の実施および情報セキュリティニュースを配信することで、より高いレベルの情報セキュリティ対策を実施しています。

### - 業務委託先を含めた個人情報保護

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

### - プライバシーマーク（Pマーク）

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



プライバシーマーク  
遵守事項 ポルトガル語版



プライバシーマーク  
遵守事項 中国語版



個人情報保護方針  
ポスター

### - 業務レベルでの施策の強化

イトーキでは、日々の業務に潜む情報セキュリティ上のリスクにさまざまな対策を行っています。例えば、eメール添付書類のZIP暗号化による送信、「標的型攻撃」に対する社内訓練の実施、施設内立ち入りに対する識別の強化（社員証、名札、ゲストカードなどの携帯の徹底）など、情報セキュリティ対策の一層の強化に取り組んでいます。

また、業務用PCのシンクライアント化（各端末にデータを保存しない方式）を実施しています。

### - 外部からのサイバー攻撃への対策

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

高度化するサイバーセキュリティリスクに対する社員の意識付けを狙いとした、「標的型攻撃」に対する対応模擬訓練を定期的に行っています。

## 対話・情報開示と利益の還元



## 対話・情報開示と利益の還元

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

### 株主・投資家の皆様との対話、その他IR活動の促進

株主・投資家の皆様からいただいたご意見を経営に反映していくことを重視しています。年1回の定時株主総会をはじめ、年2回の決算説明会、国内外の機関投資家・アナリストとの個別ミーティング等（年18回）を実施するなど、株主・投資家の皆様との直接対話の機会を積極的に設けています。

決算説明会では、経営トップ自らが直近の業績を発表し、中期経営計画の進捗や事業戦略など、経営の方向性に関する説明を行った上で、幅広いご質問にお答えしています。いずれの対話機会においても、オープンで率直なコミュニケーションを行うよう努めています。また、その他IR活動として、社員がいつでも閲覧できる社内向けIRサイトを公開し、IR活動の周知と社員の理解を深めるための取り組みを行っています。



機関投資家向け決算説明会  
(2020年2月26日開催)



第70回定時株主総会  
(2020年3月25日開催)



社内向けIRサイト「IROHA」

### アクセシビリティへの配慮

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

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

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



第71回定時株主総会資料

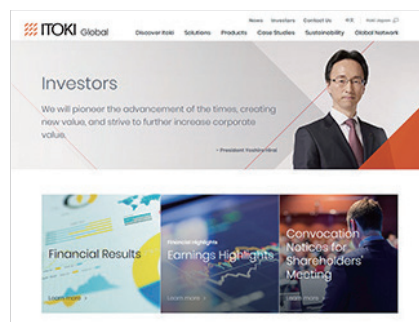
## Webサイトによる情報開示

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

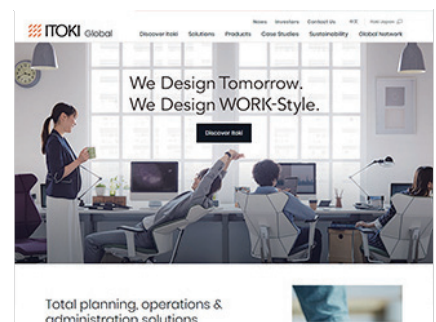
情報開示の方法については、その重要度や内容に応じて、ニュースリリース、公告、説明会の中から最適な方法を選択して行うとともに、Webサイトの「IR情報」に全ての情報を記載し、英語表示も速やかに掲載しています。また、決算短信、有価証券報告書などのほか、決算説明会のプレゼンテーション資料や会社概況などの資料をPDF形式で掲載し、随時閲覧いただけるようにしています。



Webサイト「IR情報」



グローバルサイトIR情報



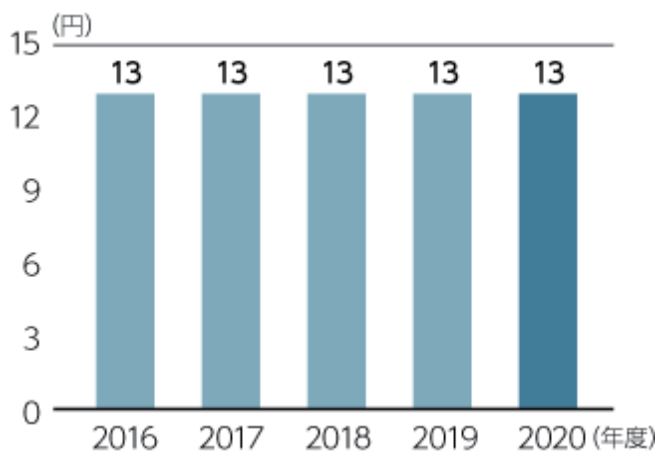
グローバルサイトTOPページ

## 継続的かつ安定的な利益還元を推進

イトーキでは、株主の皆様への利益還元を経営の重点方針のひとつとし、会社の収益状況、内部留保の充実、今後の事業展開などを総合的・長期的に考慮した上で、継続的かつ安定的に配当することを利益配分の基本方針としています。2020年度の配当金は、前年度に続き、1株につき13円としました。

(2020年12月31日現在)

### - 1株当たり配当金の推移



### - イトーキ株主構成

● 個人・その他 (自己株式含む)	44.28%
● 金融機関	28.68%
● 証券会社	1.33%
● その他国内法人	12.51%
● 外国法人等	13.20%



2020年度配当金

1株につき

**13**円（前年度比±0円）

# 新型コロナウイルス感染症への対応

## 新型コロナウイルス感染症への対応

2020年新型コロナウイルス感染症の拡大により、企業はこれまで経験したことのない多くの制約を受け、事業継続にも大きな影響をもたらす事態となりました。当社では、その影響を最小限に抑えるべく社員の感染防止（①②）などさまざまな対策を講じるとともに、これまでの知見や強みを活かし、働き方の多様化など新たに生じた社会課題の解決に繋がる取り組み（③）を推し進めています。

### ① ITOKI TOKYO XORKでの感染症対策例



デザイン性に富んだアクリルパネルによる飛沫対策  
コラボレーションを阻害しない飛沫対策と距離感の工夫



ソーシャルディスタンス確保と  
飛沫対策済の coworking エリア



進行方向と距離感を意識させる誘導サイン



サイネージを活用した情報発信

## ② 感染症影響を最小限に抑えるための取り組み

- 災害対策本部 コロナ対応チームの編成
- 罹患者や濃厚接触者、体調不良者発生時の体制構築
- 社内ワークガイドライン・対応マニュアルの作成
- 在宅勤務の推進 ([テレワーク](#) [時差出勤制度](#))
- 出勤率の制限
- 出勤時の検温の徹底
- 手指消毒液・アルコール除菌シート、サーマルカメラ・非接触体温計の全国配備
- [感染症予防対策](#)、BCP強化
- 感染者発生時の社内外への告知実施
- [研修のオンライン化推進](#)

## ③ 社会への貢献

- Post Corona Workplace Guide Book発行
- [お客様の多様な働き方（働き方改革）をサポートする家具](#)
- [バーチャルショールームを公開](#)
- [アバターロボットを活用したニューノーマルな働き方の提案](#)
- [中学校のSDGs授業（オンライン）](#)
- [フェイスシールドを自主制作して医療機関へ寄贈](#)
- [東京都中央区の子供たちへデスクカーペットを寄贈](#)



## 社外からの評価

### イトーキが考える持続可能な社会のために

2020年度におけるCSRに関する社外からの評価をご紹介します。

#### -健康経営優良法人 2021（ホワイト500）

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

▶ イトーキの社員への取り組みはこちら



#### -次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たし申請した企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。



#### -第3回エコプロアワード 奨励賞

わが国における環境負荷の低減に配慮した製品、サービス、技術、ソリューション、人物などのさらなる開発・普及を図ることを目的に創設された表彰制度です。

▶ 詳細はこちら



折りたためるテレワークデスク「ONOFF」



手軽に持ち運んで使えるテレワークデスク「UBIQ」

# ESGデータ集

## 数字で見るイトーキ

イトーキの概要や取り組みの現況を数字やグラフでご紹介します。

### - 創業

131年

### - 社員数

男性：1,421名  
女性：619名  
総数：2,040名

### - 事業拠点展開国数

5か国

### - 新卒採用数

男性：36名  
女性：23名

### - 産休取得者数／育休取得者数

産休取得者：22名  
育休取得者：24名

### - グリーン調達率

調達先：96.7%  
仕入先：90.3%

### - 年間太陽光発電量

1,018千kWh

<対象範囲>

- 事業展開国数：イトーキグループ全体
- グリーン調達率・年間太陽光発電量：イトーキおよびグループ13社 [国内製造系グループ会社（4社）、国内非製造系グループ会社（8社）、海外製造系グループ会社（1社）]
- その他：イトーキ単体

- 2020年度  
グッドデザイン賞受賞数

# GOOD DESIGN AWARD

6件

詳しくはこちら

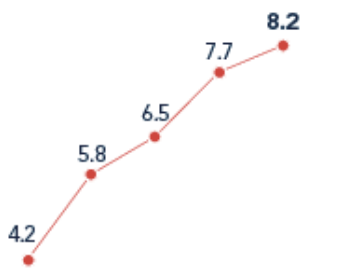
- GREENGUARD 認証  
(GOLDクラス)取得製品数



46製品

詳しくはこちら

- 女性管理職比率



2016 2017 2018 2019 2020 (年度)

● 女性管理職比率 (%)

- 有給休暇取得率



2016 2017 2018 2019 2020 (年度)

● 有給休暇取得率 (%)

- 障がい者雇用率



2016 2017 2018 2019 2020 (年度)

● 障がい者雇用率 (%)

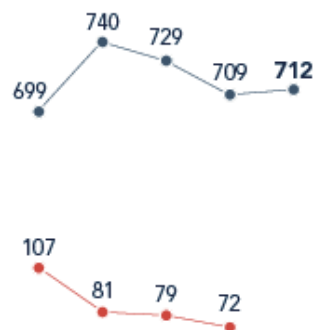
- 労働災害度数率



2016 2017 2018 2019 2020 (年度)

● 労働災害度数率

- 特許出願・保有件数

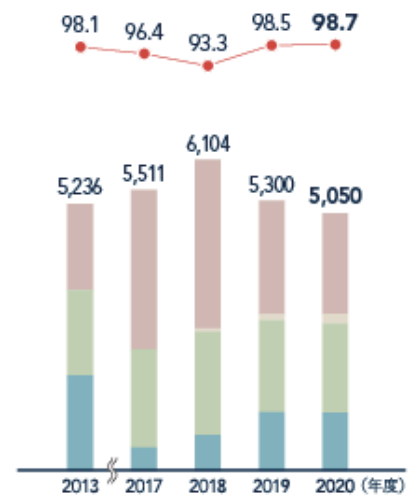


2015 2016 2017 2018 2019 (年度)

● 特許出願数 (件) ● 保有特許数 (件)

※ 特許出願の公開日の兼ね合いで2019年までの記載となっています。

- 産業廃棄物の排出量とリサイクル率



2013 2017 2018 2019 2020 (年度)

産業廃棄物排出量 (百万t)  
 ■ 工場 ■ 物流 ■ オフィス ■ グループ会社  
 ● リサイクル率 (%)

## - CO<sub>2</sub>排出量



## - 水使用量



<対象組織>

- 女性管理職比率、有給休暇取得率、障がい者雇用率、労働災害度数率、特許出願・保有件数：イトーキ単体
- 産業廃棄物の排出量とリサイクル率、CO<sub>2</sub>排出量、水使用量：イトーキおよびグループ13社 国内 造系グループ会社 4社、国内非 造系グループ会社 8社、海外 造系グループ会社 1社

## 環境

### 気候変動

#### - CO<sub>2</sub>排出量

(t-CO <sub>2</sub> )	2018年	2019年	2020年
事業活動による直接排出 (Scope1)	7,720	7,132	6,715
事業活動による間接排出 (Scope2)	11,627	9,287	8,890
サプライチェーンにおける排出 (Scope3)	256,177	249,218	247,858
総計	275,024	265,637	263,463

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

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

詳しくはこちら

(t-CO <sub>2</sub> )	2018年	2019年	2020年
モーダルシフトによるCO <sub>2</sub> 削減量	851	740	936

詳しくはこちら

	2018年	2019年	2020年
Nox	7.1t	11.2t	9.8t
Sox	0.0t	0.045t	0.067t

対象範囲：関東工場（千葉）、関西工場（寝屋川、京都、滋賀キャビ）

[詳しくはこちら](#)

## －エネルギー使用量

	2018年	2019年	2020年
重油・軽油・灯油・ガソリン	344kl	547kl	415kl
LPG	668t	761t	762t
購入電力	23,892千kWh	22,972千kWh	21,879千kWh
都市ガス、天然ガス	1,738千m <sup>3</sup>	1,692千m <sup>3</sup>	1,896千m <sup>3</sup>
総量	370,872GJ	358,114GJ	353,620GJ

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

[詳しくはこちら](#)

## －太陽光発電実績

	2018年	2019年	2020年
発電能力	926kW	926kW	926kW
供給電力量	893千kWh	877千kWh	877千kWh
自家消費電力量	113千kWh	98千kWh	83千kWh
総発電量	1,105千kWh	973千kWh	1,018千kWh

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

[詳しくはこちら](#)

	2018年	2019年	2020年
エネルギー管理者 有資格者	3名	2名	3名
エネルギー管理員講習 修了者	47名	47名	54名

[詳しくはこちら](#)

## 環境マネジメント

	2018年	2019年	2020年
EMS構築社数	13社	14社	16社

[詳しくはこちら](#)

	2018年	2019年	2020年
ISO 14001 取得数	11社	11社	12社

[詳しくはこちら](#)

## 資源と廃棄物

### 廃棄物・リサイクル量

	2018年	2019年	2020年
産業廃棄物総排出量	6,104t	5,285t	5,050t
産業廃棄物リサイクル率	93.2%	97.1%	98.70%
一般廃棄物総排出量	1,505t	1,243t	176t
一般廃棄物リサイクル率	88.5%	93.5%	98.90%

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

[詳しくはこちら](#)

### 物流センターで回収した製品・梱包材等

	2018年	2019年	2020年
総量	2,026t	1,784t	1,740t
リサイクル率	99.9%	95.6%	99.50%

[詳しくはこちら](#)

### グリーン調達率

	2018年	2019年	2020年
調達先	100%	99.1%	90.30%
仕入先	83.7%	91.9%	96.70%

[詳しくはこちら](#)

## - 低燃費車・低排出ガス車の利用

	2018年	2019年	2020年
低公害車利用率	100%	100%	100%
ハイブリッド車台数	96台	95台	98台

[詳しくはこちら](#)

## 水

### - 水使用量

	2018年	2019年	2020年
水資源投入量	140千m <sup>3</sup>	133千m <sup>3</sup>	94千m <sup>3</sup>

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

[詳しくはこちら](#)

### - 水域への排出量

	2018年	2019年	2020年
公共用水への排出量	21千m <sup>3</sup>	70千m <sup>3</sup>	43千m <sup>3</sup>
下水道への排出量	63千m <sup>3</sup>	25千m <sup>3</sup>	50千m <sup>3</sup>

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

[詳しくはこちら](#)

## コンプライアンス

### - 環境事故・法令違反・基準値超過の件数

	2018年	2019年	2020年
環境事故・法令違反・基準値超過の件数	0件	0件	2件

[詳しくはこちら](#)

## その他

	2018年	2019年	2020年
環境配慮型ワークプレイスの提案件数	262	263	249

[詳しくはこちら](#)

# 社会

## 人事データ

	2018年		2019年		2020年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
正社員	523名	1,226名	545名	1,215名	568名	1,199名
正社員以外	56名	202名	54名	208名	51名	222名
管理職	19名	265名	21名	252名	24名	267名
正社員平均年齢	36歳8ヶ月	42歳11ヶ月	36歳8ヶ月	42歳8ヶ月	37歳2ヶ月	42歳9ヶ月
正社員平均勤続年数	11年7ヶ月	17年7ヶ月	11年3ヶ月	16年11ヶ月	11年6ヶ月	16年11ヶ月
正社員以外平均年齢	42歳9ヶ月	49歳0ヶ月	44歳3ヶ月	50歳5ヶ月	43歳11ヶ月	51歳5ヶ月
正社員以外平均勤続年数	3年11ヶ月	16年4ヶ月	3年9ヶ月	18年0ヶ月	4年7ヶ月	19年2ヶ月
再雇用人数	3名	57名	1名	44名	3名	78名
障がい者人数	3名 (重度2名含む)	25名 (重度7名含む)	8名 (重度2名含む)	25名 (重度5名含む)	8名 (重度2名含む)	31名 (重度5名含む)
障がい者雇用率	1.73%		1.92%		2.24%	
有給休暇取得率	67.20%	43.20%	69.20%	48.40%	55.4%	45.8%
産休取得者数	21名	0名	21名	0名	22名	0名
育休取得者数	21名	2名	21名	1名	19名	5名
介護休業取得者数	0名	1名	0名	0名	1名	0名
短時間勤務者数	58名	0名	63名	1名	75名	2名
シフト勤務者数	6名	7名	7名	6名	9名	5名

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

※ 障がい者雇用率は、定められた方法に従い算出しています。

## 採用実績

	2018年		2019年		2020年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
新卒採用	42名	40名	23名	27名	23名	36名
キャリア採用	7名	13名	15名	20名	8名	14名

## 離職率

	2018年(2015年入社者)	2019年(2016年入社者)	2020年(2017年入社者)
離職率	8.5%	10.1%	9.1%

## 休業災害件数等

	2018年	2019年	2020年
休業災害	1件	2件	3件



	2018年	2019年	2020年
不休業	9件	8件	1件
災害			
度数率	0.83	1.64	3.00
強度率	0.003	0.06	0.015

※ 休業災害：休業1日目よりカウント

※ 度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による

※ 強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数

## － 労使関係

労使協議会	10回
地区労使協議会	7回
組合加入従業員比率	70.3%

## ガバナンス

### － 取締役数

		2018年	2019年	2020年
社内	男性	3人	4人	5人
	女性	0人	0人	0人
	合計	3人	4人	5人
社外	男性	1人	2人	2人
	女性	0人	0人	0人
	合計	1人	2人	2人
総計		4人	6人	7人

### － 監査役数

		2018年	2019年	2020年
社内	男性	2人	2人	2人
	女性	0人	0人	0人
	合計	2人	2人	2人

		2018年	2019年	2020年
社外	男性	2人	2人	2人
	女性	0人	0人	0人
	合計	2人	2人	2人
総計		4人	4人	4人

#### - 取締役会・監査役会開催回数

	2018年	2019年	2020年
取締役会開催回数	13回	15回	15回
監査役会開催回数	13回	14回	13回

#### - その他委員会開催回数

	2018年	2019年	2020年
コンプライアンス委員会	2回	3回	2回

#### - 執行役員数

	2018年	2019年	2020年
執行役員数	21人	19人	18人

#### - 株主・投資家の皆様との直接対話

	2018年	2019年	2020年
株主総会	1回	1回	1回
決算説明会	2回	2回	2回
ワンオンワンミーティング	60回	60回	18回

取締役任期			1年
監査役任期			4年

# GRIスタンダード対照表

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

## 一般開示事項

### 1. 組織のプロフィール

GRI ID	項目	掲載箇所
102-1	a. 組織の名称	▶ 会社概要
102-2	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める報告組織は、次の情報を報告しなければならない。	▶ 事業領域 ■ 2020年12月期 有価証券報告書 ▶ グローバルネットワーク
102-3	a. 組織の本社の所在地	▶ 会社概要
102-4	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	▶ グループ会社 ■ 統合報告書「数字で見るイトーキ」
102-5	a. 組織の所有形態や法人格の形態	▶ 会社概要
102-6	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	▶ 市場領域
102-7	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	▶ 会社概要 ▶ ネットワーク ■ 2020年12月期 有価証券報告書 ▶ ESGデータ集
102-8	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-c で報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	▶ 人事関連データ（イトーキ単体） ▶ ESGデータ集
102-9	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	▶ イトーキのバリューチェーン

GRI ID	項目	掲載箇所
102-10	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	-
102-11	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 持続可能な社会の実現に向けて</li> <li>▶ 環境マネジメント</li> <li>▶ リスクマネジメント</li> <li>▶ 気候変動への対応（TCFD提言に沿った開示）</li> </ul>
102-12	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 外部団体への参加</li> <li>▶ 気候変動への対応（TCFD提言に沿った開示）</li> </ul>
102-13	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 外部団体への参加</li> </ul>

## 2. 戦略

GRI ID	項目	掲載箇所
102-14	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ トップメッセージ</li> </ul>
102-15	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 持続可能な社会の実現に向けて</li> <li>▶ 環境マネジメント</li> <li>▶ 2020年12月期 有価証券報告書</li> </ul>

## 3. 倫理と誠実性

GRI ID	項目	掲載箇所
102-16	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 持続可能な社会の実現に向けて</li> <li>▶ 企業コンセプト</li> <li>▶ イトーキグループ行動規範</li> </ul>
102-17	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 内部通報制度（ヘルプライン対応フロー）</li> </ul>

## 4. ガバナンス

GRI ID	項目	掲載箇所
102-18	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コーポレート・ガバナンス体制</li> </ul>

GRI ID	項目	掲載箇所
102-19	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コーポレート・ガバナンス体制</li> <li>▶ 環境推進体制</li> </ul>
102-20	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 環境推進体制</li> <li>▶ 取締役スキルマトリクス</li> </ul>
102-21	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コーポレート・ガバナンス体制</li> </ul>
102-22	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ コーポレート・ガバナンス報告書</li> </ul>
102-23	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ コーポレート・ガバナンス報告書</li> </ul>
102-24	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ コーポレート・ガバナンス報告書</li> <li>▶ 取締役スキルマトリクス</li> </ul>
102-25	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ コーポレート・ガバナンス報告書</li> </ul>
102-26	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	-
102-27	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ コーポレート・ガバナンス報告書</li> </ul>
102-28	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ コーポレート・ガバナンス報告書</li> </ul>
102-29	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用され	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ コーポレート・ガバナンス報告書</li> </ul>

GRI ID	項目	掲載箇所
	ているか否か	
102-30	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	☑ コーポレート・ガバナンス報告書
102-31	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	☑ コーポレート・ガバナンス報告書 ▶ リスクマネジメント体制
102-32	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	-
102-33	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	▶ コーポレート・ガバナンス体制
102-34	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	▶ リスクマネジメント体制
102-35	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	▶ 役員報酬 ☑ コーポレート・ガバナンス報告書
102-36	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	☑ コーポレート・ガバナンス報告書 📄 2020年12月期 有価証券報告書
102-37	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	-
102-38	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率	-
102-39	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率	-

## 5. ステークホルダー・エンゲージメント

GRI ID	項目	掲載箇所
102-40	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	📄 統合報告書「編集方針」
102-41	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	▶ 労働組合の活動
102-42	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	-
102-43	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す	▶ お客様との対話に立脚して、さらなる品質向上を追求 ▶ 社員がイキイキ働ける環境づくりに

GRI ID	項目	掲載箇所
		<ul style="list-style-type: none"> <li>取り組む</li> <li>▶ 価値協創のパートナーとの連携</li> <li>▶ 地域への貢献</li> </ul>
102-44	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）</li> <li>ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ</li> </ul> </li> </ul>	▶ お客様との対話

## 報告実務

GRI ID	項目	掲載箇所
102-45	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト</li> <li>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か</li> </ul>	📄 2020年12月期 有価証券報告書
102-46	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明</li> <li>b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明</li> </ul>	📄 統合報告書「編集方針」
102-47	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト</li> </ul>	▶ マテリアリティ
102-48	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由</li> </ul>	-
102-49	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更</li> </ul>	-
102-50	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 提供情報の報告期間</li> </ul>	📄 統合報告書「編集方針」
102-51	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）</li> </ul>	📄 統合報告書「編集方針」
102-52	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告サイクル</li> </ul>	📄 統合報告書「編集方針」
102-53	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口</li> </ul>	📄 統合報告書「編集方針」
102-54	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」</li> <li>ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」</li> </ul> </li> </ul>	▶ GRIスタンダード対照表
102-55	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. GRI の内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する）</li> <li>b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について）</li> <li>ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL</li> <li>iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）</li> </ul> </li> </ul>	▶ GRIスタンダード対照表
102-56	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明</li> <li>b. 報告書が外部保証を受けている場合、 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項</li> </ul> </li> </ul>	-

GRI ID	項目	掲載箇所
	<ul style="list-style-type: none"> <li>も含める</li> <li>ii. 組織と保証提供者の関係</li> <li>iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか</li> </ul>	

## －マネジメント手法

GRI ID	項目	掲載箇所
103-1	<p>報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> </ul> </li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ マテリアリティ</li> </ul>
103-2	<p>報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ マテリアリティ</li> <li>▶ 重要課題（マテリアリティ）のKPI</li> </ul>
103-3	<p>報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>	-

## 経済

### －経済パフォーマンス

GRI ID	項目	掲載箇所
201-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 創出した直接的経済価値：収益</li> <li>ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資</li> <li>iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</li> </ul> </li> <li>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2020年12月期 有価証券報告書</li> </ul>



GRI ID	項目	掲載箇所
201-2	a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類 ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述 iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響 iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト	▶ 気候変動への対応（TCFD提言に沿った開示） ▶ 環境目標と2020年度の実績 ▶ 環境会計
201-3	a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額 b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項 i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合 e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的制度が国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）	■ 2020年12月期 有価証券報告書
201-4	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-a の情報の国別内訳 c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	-

## －地域経済での存在感

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

## －間接的な経済的インパクト

GRI ID	項目	掲載箇所
203-1	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えらると思われるインパクト	▶ 地域社会への貢献

GRI ID	項目	掲載箇所
	ト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合） c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	
203-2	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	-

## - 調達慣行

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

## - 腐敗防止

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

## - 反競争的行為

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

## 税務

GRI ID	項目	掲載箇所
207-1	<p>a. 以下を含む税務へのアプローチの説明</p> <p>i. 組織での税務戦略の有無。有る場合は、当該戦略へのリンクを記載</p> <p>ii. 税務戦略を正式にレビューおよび承認する組織内のガバナンス機関または役員レベルのポジション、および当該レビューの頻度</p> <p>iii. 規制遵守へのアプローチ</p> <p>iv. 税へのアプローチが組織のビジネスおよび持続可能な開発戦略にどのようにリンクされているか</p>	-
207-2	<p>a. 税務統治および統制の枠組みの説明</p> <p>i. 税務戦略の遵守に責任を負う組織内のガバナンス機関または経営者レベルのポジション</p> <p>ii. 税へのアプローチの組織内での組み込まれ方</p> <p>iii. リスクの特定、管理、監視方法を含む税リスクへのアプローチ</p> <p>iv. 税のガバナンスおよび統制の枠組みへのコンプライアンスの評価方法</p> <p>b. 非倫理的または違法な行動に関する懸念や、税務の健全性に関する報告メカニズムの説明</p> <p>c. 税に関する開示の保証プロセスの説明と、該当する場合は、保証レポートや声明または意見への参照</p>	-
207-3	<p>a. 以下を含む、税務に関するステークホルダーエンゲージメントとステークホルダーの懸念事項の管理に対するアプローチの説明</p> <p>i. 税務当局とのエンゲージメントへのアプローチ</p> <p>ii. 税に関する公共政策擁護へのアプローチ</p> <p>iii. 外部を含むステークホルダーの見解と懸念を収集するためのプロセス</p>	-
207-4	<p>a. 組織の監査済みの連結財務諸表、または公的記録に提出された財務情報に含まれる事業体が税務上所在しているすべての税管轄区域</p> <p>b. 207-4-a で報告された各税管轄について</p> <p>i. 所属する組織の名称</p> <p>ii. 組織の主な活動</p> <p>iii. 従業員数と、その数の計算の基礎</p> <p>iv. 第三者販売による収益</p> <p>v. 他の税務管轄区域とのグループ内取引からの収益</p> <p>vi. 税引前利益/損失</p> <p>vii. 現金および現金同等物以外の有形資産</p> <p>viii. 現金ベースで支払われる法人所得税</p> <p>ix. 損益認識した法人所得税</p> <p>x. 法定税率が税引前利益/損失に適用される場合の、損益認識した法人所得税と未払税との違いの理由</p> <p>c. 207-4 で報告された情報がカバーする期間</p>	-

## 環境

### 原材料

GRI ID	項目	掲載箇所
301-1	<p>a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による</p> <p>i. 使用した再生不能原材料</p> <p>ii. 使用した再生可能原材料</p>	<p>▶ インプットとアウトプット（2020年度）</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
301-2	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	※ 【廃棄】 家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス
301-3	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区別別に b. 本開示事項のデータ収集方法	※ 【生産】 ゼロエミッションに注力 ※ 【廃棄】 家具の回収・リサイクル、リサイクルガバナンス

## － エネルギー

GRI ID	項目	掲載箇所
302-1	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	※ より環境負荷の低いエネルギーの利用 ※ インプットとアウトプット（2020年度） ※ ESGデータ集
302-2	a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	-
302-3	a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	-
302-4	a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	-
302-5	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	-

## 水および排水

GRI ID	項目	掲載箇所
303-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 取水、消費、排水の方法と場所および事業上、組織の活動、製品、サービスに直接関係するまたは寄与する水関連の影響を含め、組織がどのように水と関わっているかの説明（流出による影響など）</li> <li>b. 評価範囲、期間、方法を含め、水関連の影響を特定するためのアプローチの説明</li> <li>c. 水を共有資源として管理するための組織とステークホルダーとの協働および重要な水関連の影響に対するサプライヤーや取引先との関与を含め、どのように水関連の影響に対応しているかの説明</li> <li>d. 組織のマネジメントアプローチの一部である水関連の目標を設定するプロセス、目標と公共政策および水ストレスを抱える各地域との関係についての説明</li> </ul>	<p>▶ 【生産】水資源に関する取り組み</p>
303-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 以下の事項を含め、排水の質に関する最低基準およびその決定方法の説明               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 排水に関する要件がない地域で操業する設備に対する基準の決定方法</li> <li>ii. 社内で制定した基準またはガイドライン</li> <li>iii. 考慮している業界特有の基準</li> <li>iv. 水域のプロファイルを考慮しているかどうか</li> </ul> </li> </ul>	<p>▶ 【生産】水資源に関する取り組み</p>
303-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 全ての地域からの総取水量（100万リットル単位）。該当する場合、以下の水源別に記載               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地表水</li> <li>ii. 地下水</li> <li>iii. 海水</li> <li>iv. 生産水</li> <li>v. 第三者からの水</li> </ul> </li> <li>b. 水ストレスを抱えている全ての地域からの総取水量（100万リットル単位）。該当する場合、以下の項目別に記載               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地表水</li> <li>ii. 地下水</li> <li>iii. 海水</li> <li>iv. 油汚濁水/加工等の工程で使用する水（Produced water）</li> <li>v. 第三者からの水。iからivの取水源別に記載</li> </ul> </li> <li>c. 303-3-aと303-3-bで開示した各水源からの総取水量を以下の分類別に記載（100万リットル単位）               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 淡水（完全溶解固体物質が1,000 mg/L以下）</li> <li>ii. その他の水（完全溶解固体物質が1,000 mg/Lを超える）</li> </ul> </li> <li>d. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報</li> </ul>	<p>▶ インプットとアウトプット（2020年度）</p>
303-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 全ての地域への総排水量（100万リットル単位）。該当する場合、以下の排水先別に記載               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地表水</li> <li>ii. 地下水</li> <li>iii. 海水</li> <li>iv. 第三者への水。該当する場合、他の組織による水利用のための排水量</li> </ul> </li> <li>b. 全ての地域への総排水量を以下の分類別に記載（100万リットル単位）               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 淡水</li> <li>ii. その他の水</li> </ul> </li> <li>c. 水ストレスを抱える全ての地域への総排水量を以下の分類別に記載（100万リットル単位）               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 淡水</li> <li>ii. その他の水</li> </ul> </li> <li>d. 以下を含め、排水を処理する必要がある優先環境負荷物質               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 優先環境負荷物質を定義した方法および使用した国際基準、公的ナリスト、基準</li> <li>ii. 優先環境負荷物質に対する排水制限を設定するためのアプローチ</li> <li>iii. 排水制限への不順守の回数</li> </ul> </li> <li>e. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報</li> </ul>	<p>▶ インプットとアウトプット（2020年度）</p>

GRI ID	項目	掲載箇所
303-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 全ての地域からの総水消費量（100万リットル単位）</li> <li>b. 水ストレスを抱える全ての地域からの総水消費量（100万リットル単位）</li> <li>c. 貯水に対する重要な水関連の影響を特定している場合、貯水量の変化（100万リットル単位）</li> <li>d. 情報が計算、見積もり、作成されているのか、または直接測定したものを利用しているのか、また、業界特有の係数の使用などのアプローチも含め、基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ インプットとアウトプット（2020年度）</li> </ul>

## －生物多様性

GRI ID	項目	掲載箇所
304-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 所在地</li> <li>ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地</li> <li>iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係</li> <li>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</li> <li>v. 事業敷地の面積（km<sup>2</sup>で表記。適切な場合は他の単位も可）</li> <li>vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値</li> <li>vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN 保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値</li> </ul> </li> </ul>	-
304-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</li> <li>ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも）</li> <li>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</li> <li>iv. 種の減少</li> <li>v. 生息地の転換</li> <li>vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの</li> </ul> </li> <li>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. インパクトを受ける生物種</li> <li>ii. インパクトを受ける地域の範囲</li> <li>iii. インパクトを受ける期間</li> <li>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 生物多様性に配慮した原材料の調達</li> </ul>
304-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</li> <li>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</li> <li>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>	-
304-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 絶滅危惧IA類（CR）</li> <li>ii. 絶滅危惧IB類（EN）</li> <li>iii. 絶滅危惧II類（VU）</li> <li>iv. 準絶滅危惧（NT）</li> <li>v. 軽度懸念</li> </ul> </li> </ul>	-

## 大気への排出

GRI ID	項目	掲載箇所
305-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 直接的（スコープ1）GHG 排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>b. 計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP 情報源の出典</li> <li>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理）</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ CO<sub>2</sub>排出量のトータルな把握</li> <li>▶ ESGデータ集</li> </ul>
305-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ロケーション基準の間接的（スコープ2）GHG 排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>b. 該当する場合、マーケット基準の間接的（スコープ2）GHG 排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>c. データがある場合、総計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> <li>d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP 情報源の出典</li> <li>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、経営管理）</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ CO<sub>2</sub>排出量のトータルな把握</li> <li>▶ ESGデータ集</li> </ul>
305-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その他の間接的（スコープ3）GHG 排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>b. データがある場合、総計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG 排出量の区分と活動</li> <li>e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP 情報源の出典</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ CO<sub>2</sub>排出量のトータルな把握</li> <li>▶ ESGデータ集</li> </ul>
305-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のGHG 排出原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるGHG 排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）</li> <li>d. 計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ CO<sub>2</sub>排出量と売上高原単位の推移</li> </ul>
305-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG 排出量（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>b. 計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> <li>c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠</li> <li>d. GHG 排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）のいずれか</li> <li>e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 中期環境計画 全社環境目的・目標と実績</li> </ul>
305-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ODSの生産量、輸入量、輸出品（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による）</li> <li>b. 計算に用いた物質</li> </ul>	-

GRI ID	項目	掲載箇所
	c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	
305-7	a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による） i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質（POP） iv. 揮発性有機化合物（VOC） v. 有害大気汚染物質（HAP） vi. 粒子状物質（PM） vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	▶ インプットとアウトプット（2020年度） ▶ 適正な管理と使用量の削減

## －排水および廃棄物

GRI ID	項目	掲載箇所
306-1	a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による） i. 排出先 ii. 水質（処理方法を含む） iii. 他の組織による水の再利用の有無 b. 使用した基準、方法、前提条件	▶ インプットとアウトプット（2020年度）
306-2	a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） c. 廃棄物処分方法の判定方法 i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合	▶ インプットとアウトプット（2020年度）
306-3	a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 i. 漏出場所 ii. 漏出量 iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述） c. 重大な漏出のインパクト	-



GRI ID	項目	掲載箇所
306-4	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	▶ 2020年 イトーキグループ PRTR調査結果
306-5	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値（保護種の数など）	-

## - 環境コンプライアンス

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

## - サプライヤーの環境面のアセスメント

GRI ID	項目	掲載箇所
308-1	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	▶ サプライチェーンにおけるCSR調達の推進
308-2	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	▶ サプライチェーンにおけるCSR調達の推進

## 社会

### - 雇用

GRI ID	項目	掲載箇所
401-1	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	▶ 採用実績（イトーキ単体）
401-2	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療	-

GRI ID	項目	掲載箇所
	<ul style="list-style-type: none"> <li>iii. 身体障がいおよび病気補償</li> <li>iv. 育児休暇</li> <li>v. 定年退職金</li> <li>vi. 持ち株制度</li> <li>vii. その他</li> </ul> b. 「重要事業拠点」の定義	
401-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別）</li> <li>b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別）</li> <li>c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別）</li> <li>d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別）</li> <li>e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）</li> </ul>	※ 休暇および特別勤務制度データ（イトーキ単体、2020年度）

## － 労使関係

GRI ID	項目	掲載箇所
402-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか</li> <li>b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か</li> </ul>	-

## － 労働安全衛生

GRI ID	項目	掲載箇所
403-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 以下を含め、労働安全衛生管理体制が実施されているかの声明               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 法的要件としてその体制が実施されている場合、要件の一覧</li> <li>ii. リスク管理または管理体制に関する公認の基準／ガイドラインに基づいて、その体制が実施されている場合、基準／ガイドラインの一覧</li> </ul> </li> <li>b. 労働安全衛生管理体制が対象とする従業員、活動、職場の範囲の説明。対象とならない従業員、活動、職場がある場合、その理由の説明</li> </ul>	※ 安全・安心な環境づくり
403-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 以下を含む、業務に関する危険の特定、常態または非常態的なリスクの評価、危険の排除とリスクの最小化を目的とした管理体制の適用で用いたプロセスの説明               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 担当者の能力も含め、これらのプロセスの質を組織がどのように確保するか</li> <li>ii. 労働安全衛生管理体制の評価および継続的な改善のために、これらのプロセスの結果がどのように使われるか</li> </ul> </li> <li>b. 業務に関する危険および危険な状況を従業員が報告するプロセスの説明。制裁措置に対して従業員を保護する方法の説明</li> <li>c. 怪我や健康問題を被ると認識した職場から従業員が逃れるための方針やプロセスの説明。制裁措置に対して従業員を保護する方法の説明</li> <li>d. 危険の特定および事故関連リスクの評価を含めた業務関連事故の調査、管理体制を用いた是正措置の決定、労働安全衛生管理体制に必要とされる改善措置の決定に使われるプロセスの説明</li> </ul>	※ 安全・安心な環境づくり
403-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 危険の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働安全衛生対策機能の説明。これらのサービスの質を確保し、従業員がそのサービスを利用することを促進する方法の説明</li> </ul>	-
403-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働安全衛生管理体制の開発、実践、評価への従業員の参加および相談、労働安全衛生に関する情報の従業員による利用とそれに関するコミュニケーションの提供のためのプロセスの説明</li> <li>b. 従業員の安全衛生に対する正式な共同管理の委員会がどこに設置されているか。委員会の責任、会議の頻度、意思決定の権限の説明。該当する場合、全ての従業員がそれらの委員会に所属していない理由</li> </ul>	※ 安全・安心な環境づくり

GRI ID	項目	掲載箇所
403-5	a. 一般的な研修や業務に関する特定の危険、危険行為、危険な状況についての研修を含む、従業員に提供されている労働安全衛生に関する研修の説明	安全・安心な環境づくり
403-6	a. 業務外における医療および健康管理サービスの従業員による利用の促進方法の説明とその範囲 b. 特定のリスクを含む主要な業務外の健康リスクに対処するために提供されている自主的な健康促進サービスおよびプログラムの説明。これらのサービスやプログラムの従業員による利用の促進方法の説明	-
403-7	a. 事業活動、製品、サービスに直接関わる労働安全衛生への重大な負の影響および関連の危険やリスクを防止または緩和するためのアプローチの説明	安全・安心な環境づくり
403-8	a. 法的要件や公認の基準／ガイドラインに基づいて組織が労働安全衛生管理体制を実施している場合、以下の事項を記載する i. 対象となる全従業員および従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者の数と比率 ii. 内部監査体制の対象となる全従業員および、従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者の数と比率 iii. 外部団体によって監査または認証されている体制の対象となる全従業員および、従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者の数と比率 b. 該当する場合、対象外の労働者の種類も含め、一定の労働者が開示から除外されている理由 c. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報	-
403-9	a. 全従業員の以下の情報 i. 労災による死者数の数と比率 ii. 大被害労災の数と比率（死者を除く） iii. 記録可能な労災の数と比率 iv. 労災の主な種類 v. 労働時間 b. 従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者の以下の情報 i. 労災による死者数の数と比率 ii. 大被害労災の数と比率（死者を除く） iii. 記録可能な労災の数と比率 iv. 労災の主な種類 v. 労働時間 c. 以下を含む、大被害労災のリスクを引き起こす業務に関する危険 i. これらの危険を決定する方法 ii. 報告期間中、大被害労災を引き起こす危険 iii. 管理体制を用いたこれらの危険の排除およびリスクの最小化のための活動 d. 管理体制を用いたその他の業務に関わる危険の排除およびリスクの最小化のための活動 e. 200,000または1,000,000労働時間に基づいて、比率が計算されているかどうか f. 該当する場合、対象外の労働者の種類も含め、一定の労働者が開示から除外されている理由 g. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報	労働災害に関するデータ
403-10	a. 全従業員 i. 業務に関する健康問題による死者数の数 ii. 記録可能な業務に関する健康問題事例の数 iii. 業務に関する健康問題の主な種類 b. 従業員ではないが業務や職場が組織によって管理されている労働者 i. 業務に関する健康問題による死者数の数 ii. 記録可能な業務に関する健康問題事例の数 iii. 業務に関する健康問題の主な種類 c. 以下を含む、健康問題のリスクを引き起こす業務に関する危険 i. これらの危険を決定する方法 ii. 報告期間中、健康問題事例を引き起こす危険 iii. 管理体制を用いたこれらの危険の排除およびリスクの最小化のための活動 d. 該当する場合、対象外の労働者の種類も含め、一定の労働者が開示から除外されている理由	-

GRI ID	項目	掲載箇所
	e. 基準、方法論、前提など、データ収集の方法を理解するために必要な関連情報	

## - 研修と教育

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

## - ダイバーシティと機会均等

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

## - 非差別

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

## - 結社の自由と団体交渉

GRI ID	項目	掲載箇所
407-1	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して	-

GRI ID	項目	掲載箇所
	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</li> <li>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	

## - 児童労働

GRI ID	項目	掲載箇所
408-1	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 児童労働</li> <li>ii. 年少労働者による危険有害労働への従事</li> </ul> b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</li> <li>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人権への取り組み</li> </ul>

## - 強制労働

GRI ID	項目	掲載箇所
409-1	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</li> <li>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人権への取り組み</li> </ul>

## - 保安慣行

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

## - 先住民族の権利

GRI ID	項目	掲載箇所
411-1	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織により確認された事例</li> <li>ii. 実施中の救済計画</li> <li>iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</li> <li>iv. 措置が不要となった事例</li> </ul>	-

## - 人権アセスメント

GRI ID	項目	掲載箇所
412-1	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	-

GRI ID	項目	掲載箇所
412-2	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	-
412-3	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	-

## 地域コミュニティ

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

## サプライヤーの社会面の アセスメント

GRI ID	項目	掲載箇所
414-1	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	-
414-2	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	-

## 公共政策

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

## 顧客の安全衛生

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

## マーケティングとラベリング

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

## 顧客プライバシー

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

社会経済面のコンプライアンス

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





## カーボン・オフセットについて

イトーキでは、「統合報告書2021」（冊子）の制作を通じて発生する温室効果ガス（GHG）を把握し、対象範囲の全量をカーボン・オフセットしています。

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

### - Carbon Offset



1kg-CO<sub>2</sub>/冊



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

※カーボン・オフセットとは

CO<sub>2</sub>などの温室効果ガス（GHG）の排出量を把握し削減努力を行っても、どうしても削減が難しい部分について、他の場所で実現したGHGの排出削減・吸収量などを購入すること、または、ほかの場所で排出削減・吸収を実現するプロジェクトや活動を実施することにより、その排出量の全部または一部を埋め合わせる（相殺する）仕組みです。



泥炭地の湿地



保全された泥炭地周辺のコミュニティ

※ REDD+（レッドプラス）とは

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

## カーボン・オフセットの概要

カーボン・オフセットの対象	統合報告書の原材料調達・製造工程において発生するCO <sub>2</sub>
CO <sub>2</sub> 排出量	1kg-CO <sub>2</sub> /冊
オフセット総量	1t
排出権の種類	VCUs (REDD+) 途上国における森林減少・森林劣化に由来する排出の抑制、並びに森林保全、持続可能な森林経営、森林炭素蓄積の増強 (Reducing emissions from deforestation and forest degradation and the role of conservation, sustainable management of forests and enhancement of forest carbon stocks in developing countries)
プロジェクト名	インドネシア中部カリマンタン州・カティンガン地区泥炭湿地林保全・回復プロジェクト

## クレジットの概要

プロジェクト名	インドネシア中部カリマンタン州・カティンガン地区泥炭湿地林保全・回復プロジェクト
クレジットの種類	VCUs (REDD+)