商品サービスによる新たな価値創造

魅力的なワークスタイル・ワークプレイスを創造する

基本的な考え方

イトーキグループは、製造機能の高度化を進め、グローバルかつ先端的な生産を展開しています。また、多様な働き方をサポートする付加価値の高い商品・サービスの提供による企業価値の向上と豊かな社会の創出に取り組んでいます。

2022年度のKPIと実績

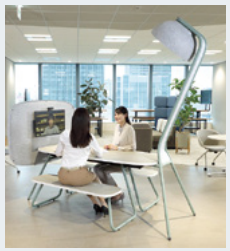
2022年度目標	2022年度実績
① 誰もが心身ともに健康的に働くことのできる場づくり	① Well-beingにつながるオフィスの提案160件
② Work From Anywhereの実現	② スマートオフィスの構築に資する製品・ソリューションのローンチ7件

sound parasol

—オープンスペースでもWeb会議ができるテーブル—

- Smart Office Conceptに基づいた新しいミーティングテーブル

➡ Smart Office ConceptはWebサイト参照



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

ADDCELL

—人と音に配慮したブース—



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

Actチェア

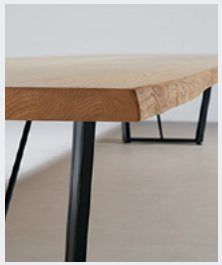
—身体の動きに順応しワークパフォーマンスを最大限に高める—



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

silta

—豊かな環境を創る本物ならではの素材感—



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

common furniture

—クリエイティブを触発する家具—



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

Performance Trail

—個人と組織のパフォーマンス診断サービス—



Performance Trail

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

システマストリーマー SAS-R

—省人化・効率化を促進—



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

S 社会

未来につなげる研究・知財

テクノロジー×空間で、イノベーションを生み出す

基本的な考え方

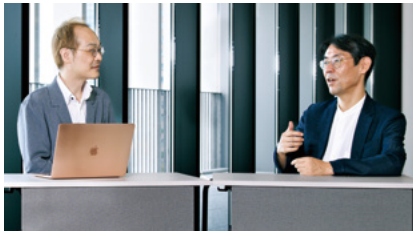
イトーキグループは、新たな価値を社会に生み出し続けるため、働き方をはじめ新素材やDX、新たな生産技術など未来のオフィスにつながる研究開発機能を強化しています。また、その新たな価値を支えるのが知的財産であると考え、経営と知財を連動させ、事業成長につながる知財活動を行っています。

2022年度のKPIと実績

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

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

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



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

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

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

➡ 対談の詳細はITOKI Open-DX Labサイト参照

発明表彰制度



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

全社員参加型企画 “ぱっとチャレンジ”



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

特許の周知活動

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

品質向上の追求

魅力的なワークスタイル・ワークプレイスを構築する

基本的な考え方

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

品質方針

企業理念に基づき、以下の品質方針を定めています。

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

➡ 品質方針はWebサイト参照

品質マネジメントシステム

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

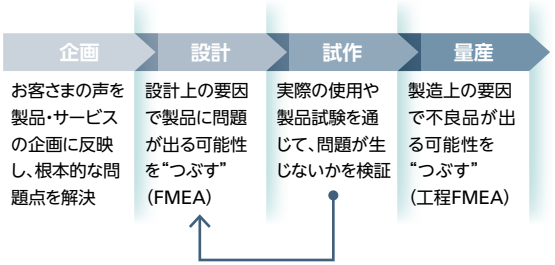
安全と信頼性を確保するためのプロセス

製品の安全と信頼性を確保するために、体系的なプロセスを設けています。

まず、企画段階では、お客さまの声をしっかりと反映することに主眼を置きます。具体的に問題点が指摘された場合はもちろん、いただいたフィードバックから想起される幅広い注意・改善点を検討し、反映します。続く設計段階では、「FMEA(Failure Mode and Effects Analysis:潜在的故障モード影響解析)」という手法で、故障や不良、あるいは使用時の不安全の原因になりうる要因を網羅的に抽出し、評価します。

試作段階では、設計書に基づいて試作品をつくり、実際の使用感の検証や、強度や耐久性などに関する製品試験を行い、設計改善を実施します。量産準備段階では、「工程FMEA」を積極的に活用した生産準備を行っています。製造工程における人・設備・材料・方法の変化に特に着目するアプローチを実施しています。

製品品質を確保するためのプロセス



事例：徹底した製品試験の実施

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



チェアの品質確認試験

教育研修を通じて品質を追求

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

品質アカデミー設立

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

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

お客さまへの品質保証

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

お客さまとの対話

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

S 社会

価値共創のパートナーとともに

人権や自然環境の観点で責任ある調達を行う

基本的な考え方

イトーキは、研究・開発から調達、生産、廃棄までのバリューチェーンにおいて、サプライヤーや販売代理店のみなさまなど各ステークホルダーとの取り組みを通じて、社会に役立つ価値を創造していきます。

調達方針

イトーキグループは、サプライヤーのみなさまと労働環境および児童労働・強制労働を含む人権尊重に配慮するとともに、環境負荷低減と生物多様性の保全に向け、製品・サービスの開発段階から持続可能な調達に取り組むため調達方針を策定しています。

➡ 調達方針はWebサイト参照

➡ グリーン調達はP53参照

サプライチェーンにおけるサステナブル調達の推進

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

2022年には、近年の企業への社会的要請の変化を受け、「CSR調達ガイドブック」から「サステナブル調達ガイドブック」へと名称を刷新。内容も見直しを図り、お取引先様に配布いたしました。また3年に一回対象取引先様に実施しているサステナブル調達アンケート(自己評価)は、2022年にはグループ合計で75社のお取引先様より回答をいただき、各社の取り組み状況の把握に努めました。回答結果からリスクが懸念されるサプライヤーについては継続してヒアリング等を行い、確認するプロセスを設けています。

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

今回新たにサステナブル調達の対応状況把握率をKPIとして定めました。今後もお取引先との相互連携により、社会的責任に配慮した調達活動を強化・推進していきます。

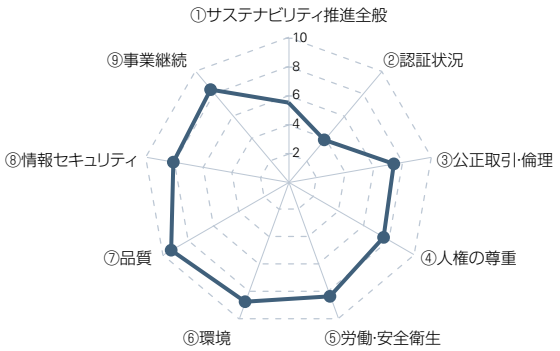
2022年度のKPIと実績

サステナブル調達の対応状況把握率

2022年度目標 70%以上(調達額比)

2022年度実績 63.3%(調達額比)

2022年度調達先アンケート各項目平均ポイント



➡ サステナブル調達ガイドブックはWebサイト参照

販売代理店との協力体制

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

「オルガテック東京2022 プレイベント」の開催

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

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



➡ 詳細はWebサイト掲載のイトーキブースレポートを参照

人材育成を支援する研修会

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

地域・教育への貢献

基本的な考え方

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

地域社会への貢献

瀬戸内国際芸術祭を通して新たな働き方の情報発信

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





➡ 瀬戸内国際芸術祭 取材レポートはワーカーズ・ハピネス サイト参照
➡瀬戸内の実証実験結果はリリースを参照

地域共創型シェアオフィス「スローワーク矢板」

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



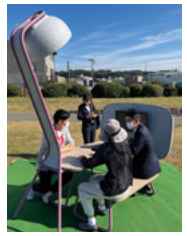
輪投げで健康・交流づくり

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



鎌倉リビングラボDAY2022に出展

2022年11月に、未来思考を持つ企業・事業者・団体など、多様なステークホルダーが一堂に会し“人生100年時代”の新しいライフスタイルを考えるイベント「鎌倉リビングラボDAY」にモバイルワークというテーマでVRでの働き方、働く車MOOW、在宅家具を出展しました。イトーキでは2017年から、東京大学、鎌倉市、同市民などと共同で在宅ワーク家具を開発する「鎌倉リビングラボ」に取り組み、2019年に独自のテレワーク家具「ONOFF(オノフ)」と「UBIQ(ユビック)」を発売。現在でも新しい在宅ワーク環境の提案を続けています。



教育への貢献

PBL(課題解決型学習)プログラムへの協力

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

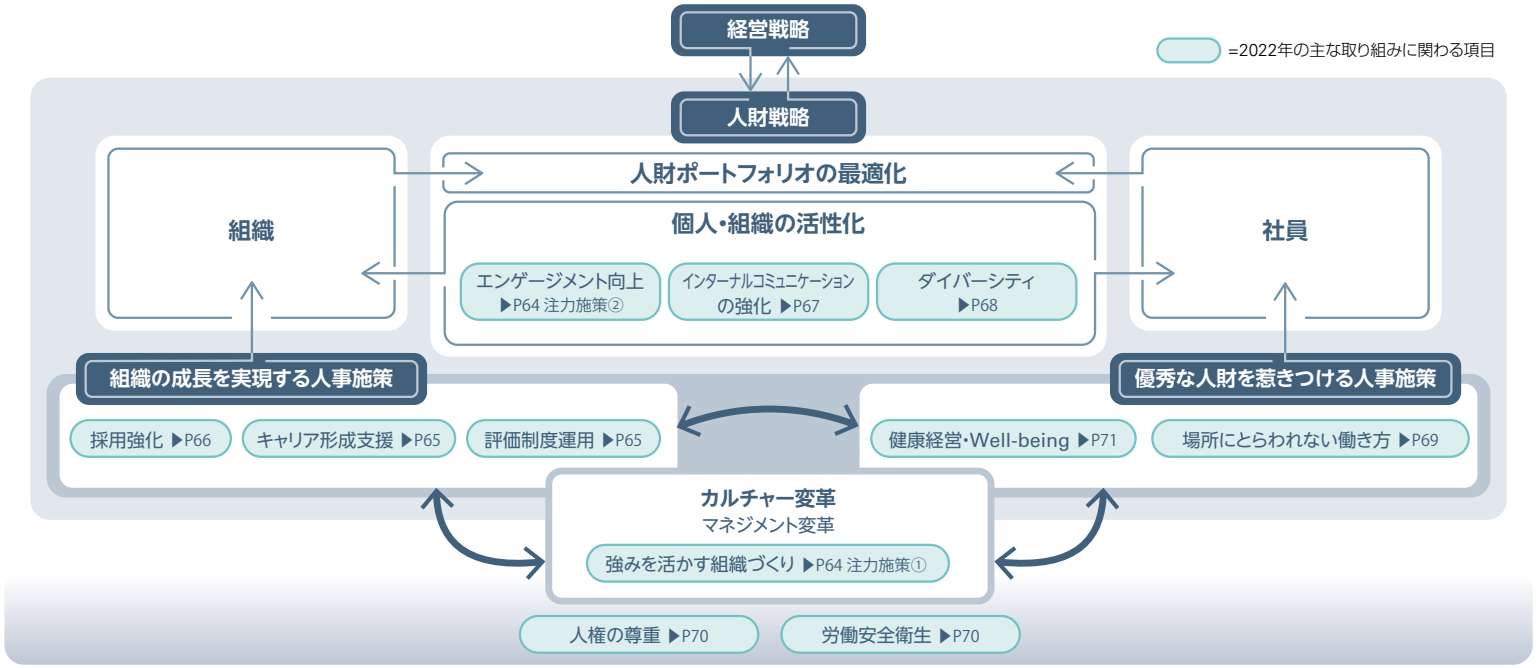


2022年 主な社会貢献活動

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

人財戦略

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



2022年度の注力施策① 自分の強みを認識する

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

※Gallup, Inc.の商標です。

研修全体の満足度
93.4%

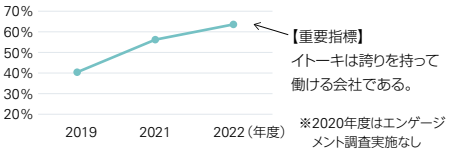
研修内容の理解度
96.9%

実務に活用できるか
96.5%

2022年度の注力施策② 従業員エンゲージメントの向上

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

誇り
63.6% (前年比+7.4pt)



主体的なキャリア形成の支援

社員の成長を支援する

基本的な考え方

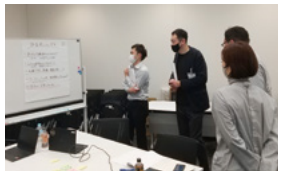
求める人財像に基づき、キャリアに応じた社員一人ひとりの成長を支援する教育体系を軸に、さまざまなカリキュラムを実施しています。また、個人単位での面談や各種研修では、内容に応じてオンラインとリアルを使い分け、全体の質の向上に取り組んでいます。

管理職研修の強化

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

1on1研修

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

管理職研修

選択型研修の拡充

社員の自主的なキャリア形成支援にあたり、研修カリキュラムを拡充し、自律的に学ぶ機会を提供しています。2022年度はビジネスの基礎スキルをテーマごとに学ぶ選択型研修を強化し、さらに場所・時間に縛られないEラーニングを併用し、学びのコンテンツを充実させました。また、20～30代の希望者を対象に、自らのキャリアを描くためキャリアデザイン研修を実施し、若年層～中堅層の自律的なキャリア形成にも注力しています。



選択型研修

評価制度（評価者研修含む）

イトーキの評価制度は、目標の達成度で評価する「業績評価（賞与評価）」と、職務遂行能力を評価する「職能執務評価（昇給・昇格評価）」で構成しています。目標設定・評価時のほか、期中の複数回の育成面談も踏まえて評価決定し、処遇に反映されます。

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

2022年 主な取り組み

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

教育体系図

	1年目	若手層	中間層	管理職層
階層別研修	新入社員研修 1年次フォロー研修	2年次研修 3年次研修 昇格候補者研修		
全社共通研修	コンプライアンス・情報セキュリティ・内部統制・環境・人権 メンタルヘルス（セルフケア） ライフキャリアプランセミナー			メンタルヘルス（ラインケア）
マネジメント力強化研修				管理職研修 評価者訓練研修
選抜型研修		異業種研修	海外赴任者研修 経営者養成	
選択型研修	WEB選択型研修（マーケティング／戦略・組織／リーダーシップ・会計／財務・グローバル・変革・創造など） キャリアデザイン研修 外部セミナー			
部門研修	各部門実施の研修			

多様な人財の採用

社員の成長を支援する

基本的な考え方

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

キャリア採用活動

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

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

新卒採用活動

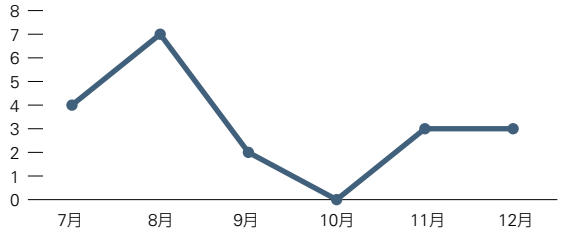
就職活動中の学生の方々とは、イトーキでどのように成長して自己実現をしたいのか、また、どのようなキャリアアップを目指すのかなど、エントリーシートだけでは把握できない部分は、採用過程において一人ひとり時間をかけてお互いの理解を深めていくことを重視しています。また、コロナ禍の影響で対面での選考機会が減り、オンラインでのやり取りが増えましたが、Webでの会社説明会を実施し、双方の理解を深めるよう努めています。また、2021年の新卒社員からのリファーラル採用により1名の入社が決定しました。



リファーラル採用

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

紹介者数推移(人)



ジョブリターン制度

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

障がい者雇用の取り組み

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

事例：ベトナム採用活動

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



インターナルコミュニケーション

インコミの目的～経営方針との連動～

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

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

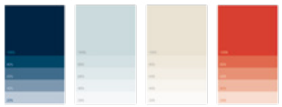


インコミもPDCAを回す

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

インコミ活性化のため、新CI・VIを活用 ～ネックストラップリニューアル～

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





現場の広報担当、工場アンバサダー始動

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



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



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



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

ダイバーシティの推進

多様な人財が働きやすいオフィスを創る

基本的な考え方

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

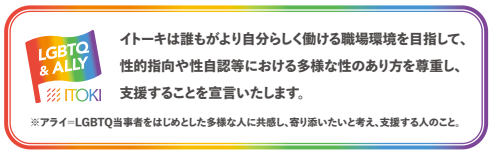
D&I Award 2022 認定

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

LGBTQアライ宣言

2022年7月、役員向けにLGBTQへの理解を深める研修を実施しました。11月には、性的指向や性自認などにおける多様性を尊重し、「LGBTQアライ宣言」をいたしました。さらに、同性婚の法制化を推進する「Business for Marriage Equality(BME)」への賛同を表明し、社内外問わず、誰もがより自分らしく生きやすい社会の実現に取り組んでいます。また、従来の社内窓口に加え、LGBTQ社外相談窓口を新たに設置し、性自認に基づく社内通称氏名を利用可能にするなど、具体的な取り組みも進めています。これらの取り組みが認められ、「PRIDE指標2022」※において「ブロンズ」を受賞しました。


役員向けのLGBTQ研修



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

パートナーシップ制度

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

育児キャリア支援

2016年度より、育児休業取得者と上司・人事部による育児キャリア支援面談(休職前・復職前・復職後 合計3回)の機会を設け、質の高い働き方を考える機会とし、継続就労、生産性向上につなげています。また、2022年は「男性育休100%宣言」への賛同、「イクボス企業同盟」への加盟をしました。労使協定を締結し、出生時育児休業中の就業も可能としたことで、2022年の男性育児休業取得率は45.7%(前年比+19.4%)となりました。

2022年度のKPIと実績

2022年度目標	① 女性管理職10%以上 ② 障がい者雇用率:法定雇用率以上 ③ 男性育休取得率30%以上 ④ 介護離職ゼロの実現	
2022年度実績	① 女性管理職:	10.7%
	② 障がい者雇用率:	2.59%
	③ 男性育休取得率:	45.7%
	④ 介護離職:	2名

女性活躍推進の取り組み

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

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

2022年 主な取り組み

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

ワークライフバランス

社員のココロとカラダの健康を守る　社員の成長を支援する

S 社会

基本的な考え方

イトーキは、多様な人財による多様な働き方を支援するため、ワーク・ライフ・マネジメントに取り組んでいます。また、ライフイベントを迎えた社員に対しても、制約を抱える時期を乗り越えて、社員がより長く活躍していけるよう、制度周知と利用への働きかけを行っています。

マイプレイス勤務制度

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



働き方への取り組み

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

休暇の取得促進

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

福利厚生制度の強化

イトーキでは以前より、保養所やホテル宿泊割引などの制度を設けていましたが、2022年4月に、新たな福利厚生制度を導入しました。宿泊補助はもとより、自己研鑽支援やライフイベントに対する補助など、より包括的なサービスを用意しています。2022年度の利用率は80%を超えており、積極的な制度活用により、社員のさらなるHappinessの向上・有給休暇取得の促進など、主体的なワークライフバランスの充実に寄与することが見込まれます。

2022年度のKPIと実績

有給休暇取得率

2022年度目標	2022年度実績
60%以上	59.0%

※年次有給休暇付与日数 最大25日

ワーク・ライフ・マネジメント 各種制度

共通

テレワーク勤務制度
日数制限なし・マイプレイス勤務（在宅勤務）手当支給

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

時間単位年次有給休暇
1時間単位で年次有給休暇取得可能（年5日分）

半日単位の振替休暇
休日出勤時の振替を半日単位で取得可能

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

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

育児

出生時育児休業
子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
労働者が休業前に合意した範囲で、休業中に就業することも可能

育児休業
男女ともに当該子の出生日後2年と8週間を経るまで取得可能

子の看護休暇
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
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

育児短時間勤務
1日2時間または3時間を限度として15分単位による短時間勤務が可能（小学校3年生まで）

育児シフト勤務
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
配偶者出産の時：3日以内

介護

介護休業
同一対象家族1人につき通算1年取得可能

介護休暇
年次有給休暇とは別に、1年間につき10日間を限度として、介護休暇を取得可能
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

介護短時間勤務
1日2時間または3時間を限度として15分単位による短時間勤務が可能

介護シフト勤務
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

S 社会

人権の尊重・労働安全衛生

社員のココロとカラダの健康を守る　透明性と信頼の経営を確立する

人権の尊重

基本的な考え方

イトーキグループは、すべての人が「活き活き」するため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に基づき、すべての事業活動、および全てのサプライチェーンの関わりにおいて、人権の尊重に取り組みます。

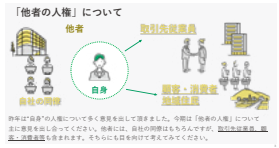
人権方針

イトーキグループは、すべての人が「活き活き」するため、すべての事業活動が人権を尊重することで成り立っていると認識し、2018年に次の通り「イトーキグループ人権方針」を定めています。

➡ イトーキグループ人権方針はWebサイト参照

人権デュー・ディリジェンスの実施

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



人権尊重ワークショップ資料

具体的な取り組み

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

労働安全衛生

基本的な考え方

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

労働安全衛生

人が主役の環境づくりを提唱するイトーキは、社員が安全で安心して働ける職場環境を構築するとともに、健康の保持と増進に努めています。安全は企業活動の基本条件であることを全員が認識し、労働災害の防止を図ることを目的に安全衛生活動を積極的に推進しています。毎年、労働災害ゼロを目標に、安全衛生活動を展開しておりましたが、2022年は年初生産拠点において重大労働災害が発生し、グループ会社を含むすべての生産拠点に対し安全総点検を実施いたしました。各事業所毎で類似災害防止対策を検討し、すべての事業所で恒久対策を進めました。また改めて“止める、呼ぶ、待つ”を徹底し、安全教育を実施しております。


製造現場での安全確認


関東工場 労働安全衛生 説明会

2022年度のKPIと実績

休業災害／不休業災害

2022年度目標	0件	2022年度実績	休業災害 2件 不休業災害 6件

労使関係の構築

企業としての将来ビジョンや重要課題をめぐって徹底した議論ができる健全な労使関係が、働きがいのある会社をつくるうえで不可欠だと考えています。この理念に基づき労使協議会、意見交換会等のほか、事務局定例会を開催し、オープンかつタイムリーに情報や課題認識を共有するとともに、率直そして建設的に解決策を模索しています。

2022年 主な取り組み

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

健康経営の推進

社員のココロとカラダの健康を守る

基本的な考え方

少子高齢化を背景に、従業員の健康管理が企業の重要な経営課題となっています。イトーキでは、従業員の健康づくりに取り組むとともに、そこから得られた経験を「働く環境を提供する企業」としてお客さまや社会へ幅広く発信しようというオリジナルの健康経営を進めています。

健康経営推進委員会

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

➡ 健康経営宣言はWebサイト参照

パフォーマンスの把握と向上への取り組み

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

2022年度のKPIと実績

定期健康診断受診率

2022年度目標	定期健康診断受診率	100%
	二次健診受診率	85%
2022年度実績	定期健康診断受診率	100%
	二次健診受診率	83%

7年連続認定「健康経営優良法人（ホワイト500）」

イトーキは2023年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2023（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定されました。オフィス家具事業を展開する企業としては、初めてとなる7年連続での認定となります。「健康経営宣言」制定から現在まで、組織横断的に構成された健康経営推進委員会を中心に、従業員がより健康的に働いていくための活動や取り組みを継続しています。

2023 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

健康診断受診の徹底

イトーキでは、従業員一人ひとりに健康への関心を高めてもらうため、社内向け広報誌『健康推進だより』の発信や、eラーニングでの健康教育、健康保険組合のウェブサイト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、定期健康診断受診率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。

事例：CASBEE認証の取得

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

➡ https://www.itoki.jp/press/2022/2202_casbee.html

事例：健康増進アプリQOLism

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



2022年 主な取り組み

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