



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



# Sustainability Report 2019

サステナビリティレポート〈ダイジェスト〉

持続可能な社会のために



この冊子から排出されるCO<sub>2</sub> 494g(一冊当たり)をカーボン・オフセットしています。  
サステナビリティレポートの原材料調達、製造工程において発生するCO<sub>2</sub>をカーボン・オフセットしています。  
・プロジェクト: 中部カリマンタン州・カティンガン地区泥炭湿地林保全・回復プロジェクト  
・オフセット総量: 2t  
→ 詳細はITOKIホームページ > サステナビリティ > サステナビリティレポート2019のカーボン・オフセットについてをご覧ください。



印刷過程で有害な廃液が出ない水なし印刷方式で印刷しています。



適切に管理された認証林に由来するFSC®認証紙を使用しています。



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





# Sustainability Report 2019

## CONTENTS

- 2 目次・編集方針
- 3 企業コンセプト
- 4 トップメッセージ
- 6 イトーキのCSR
- 8 特集：ITOKI TOKYO XORK (日本橋新本社)
- 14 **マテリアリティ 1**  
働き方改革
- 16 **マテリアリティ 2**  
社員の心と身体の健康  
ダイバーシティ&インクルージョン
- 17 社員が成長し能力を発揮できる環境づくり
- 18 健康経営
- 19 ワーク・ライフ・マネジメントへの取り組み

- 20 **マテリアリティ 3**  
イノベーション

- 22 **マテリアリティ 4**  
環境経営  
環境マネジメント
- 24 地球温暖化防止
- 26 資源の有効活用
- 27 生物多様性
- 28 **ステークホルダーとのコミュニケーション**  
お取引先とともに
- 29 地域社会とともに
- 30 **ガバナンス**  
コーポレート・ガバナンス
- 31 **コンプライアンス**
- 32 数字で見るイトーキ
- 34 イトーキについて
- 35 第三者意見



### 企業コンセプト

#### Vision Statement ビジョンステートメント

人も生き生き、地球も生き生き  
Vibrant People, Beautiful Planet.

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

#### Mission Statement ミッションステートメント

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

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

### 編集方針

この報告書は、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。2018年より、従来の「環境・社会報告書」から「サステナビリティレポート」とし、新たに策定したCSRの考え方や事業を通じた社会課題の解決について掲載しています。幅広い情報ニーズに応えるため、エッセンスを盛り込んだ冊子版と詳細な情報を掲載するWeb版を発行しています。

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

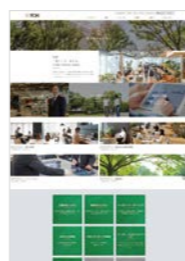


#### Web版

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



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



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：2018年度（2018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：2019年6月 ※次回発行は2020年6月の予定です。

参考にした主なガイドライン：GRI Standards、ISO26000：2010 社会的責任に関する手引、環境省「環境報告ガイドライン（2012）」、環境省「環境会計ガイドライン（2005）」

お問い合わせ先：CSR推進部

Tel: 03-6910-3910

Fax: 03-6910-3911

Email: csr@itoki.jp

#### SDGsとの関連について

本レポートでは、イトーキグループの環境・社会活動と、国際社会が2030年に向けて定めた「持続可能な開発目標（SDGs）」との関連について、7ページに考え方を掲載し、各報告ページでも示しています。

#### ※SDGs:

平和な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。

#### ※国連グローバル・コンパクト:

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。



[https://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/](https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/)



<http://www.ungcn.org>



## 明日の「働く」を、デザインする。

We Design Tomorrow. We Design WORK-Style.

### 「人も生き生き、地球も生き生き」の実現を目指して

イトーキは、1890年(明治23年)に大阪で伊藤喜商店として創業して以来、常に時代の先端を切り開きながら、「空間」「環境」「場」づくりを通じて、社会に新しい価値をお届けすることで成長してまいりました。

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

また、『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とし、あらゆる「働く」活動、ワークスタイルをデザインすることで、人と社会の豊かさを目指します。そして、常に社会における「働く」について考え、ビジョンを描き、未来につながる新しい提案を続けてまいります。

### 自己裁量を最大化させた働き方「XORK Style (ゾーク・スタイル)」の実践

近年、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や育児・介護との両立など、国内における「働く」を取り巻く環境はさまざまな課題を抱えています。これらの課題解決のため、イトーキでは、今までの延長線上にあるものを部分的に改善するのではなく、根本的に働き方を変えていく「働き方変

革」の実践を進めています。

この「働き方変革」の実践の場として、2018年秋に都内4拠点のオフィスを東京・日本橋に集約移転し、新本社オフィス「ITOKI TOKYO XORK」(イトーキ・トウキョウ・ゾーク)を開設いたしました。

新名称「XORK」には、これまでの働き方「WORK」にアルファベット順で「W」に続く「X」を掛け合わせ、次の次元へと進化させる、という意味を込めました。一人ひとりの自己裁量を最大化し、働き方を自律的にデザインしていく新しい働き方「XORK Style (ゾーク・スタイル)」を本格的に推進し、「働き方変革」に真正面から向き合い実践することで働きがいが高める。同時に、得られた経験を「空間・環境・場づくり」の新しい価値として提供することでお客様のお役に立ち、社会のお役に立つ、これこそが私たちの使命と考えています。

### 従業員一人ひとりが生き生きと働くために

従業員の心身の健康を重要な経営課題と捉え、全ての従業員が生き生きと働くための取り組みを進めてきたことにより、2019年2月、イトーキは、経済産業省と日本健康会議が共同で選出する「健康経営優良法人 2019 (ホワイト500)」に3年連続で認定されました。

戦略的な健康経営をさらに推進するため、従業員の健康意識の向上、自発的な健康行動の実践を促す施策を「ITOKI TOKYO XORK」を中心に展開中です。今後も、従業員一人ひ

とりの健康を増進していくと同時に、お客様が健康的に働くことのできるワークプレイスを提案することで、お客様と共に一人ひとりが生き生きと働ける社会の実現を目指していきます。

### 持続可能な社会に貢献するために

イトーキでは、SDGs(持続可能な開発目標)をベースに「働く」すべてに関わる社会課題を整理し、中期経営計画の重点方針に紐付け、「働き方改革」、「社員の心と身体の健康」、「イノベーション」、「環境経営」の4つのマテリアリティを策定しました。

これらの「働く」に関わる社会課題解決に本業を通じて取り組むことが、イトーキにおける働き方変革を達成することにもつながると考えています。

人権や労働慣行、気候変動への対応などさまざまな社会的責任を果たしながら、皆様と共に「明日の「働く」を、デザイン」し、持続可能な社会に貢献してまいります。

2019年6月  
株式会社イトーキ 代表取締役社長

平井嘉朗





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

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

### CSR方針

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

### CSR行動計画

#### 1 コーポレート・ガバナンス

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

#### 2 労働慣行・健康経営

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

#### 3 腐敗防止と公正な取引

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

#### 4 ステークホルダー・エンゲージメント

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

#### 5 人権

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

#### 6 ダイバーシティ&インクルージョン

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

#### 7 環境

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

#### 8 調達

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

#### 9 情報開示

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

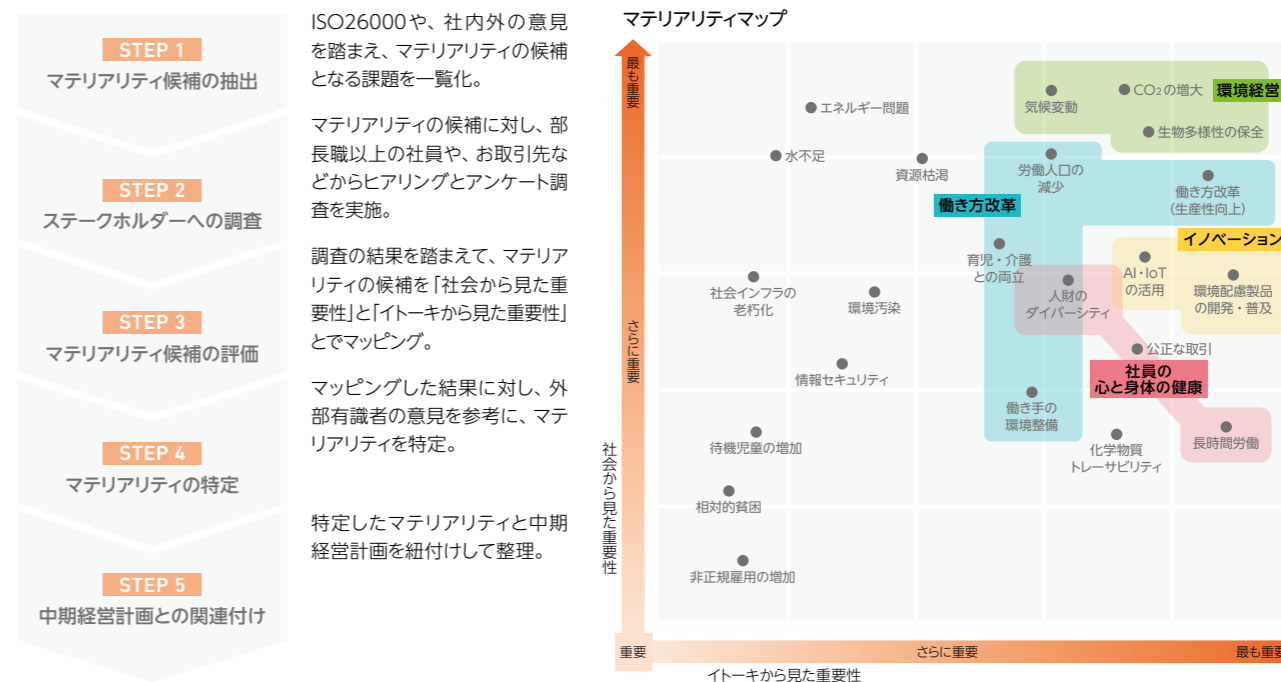
#### 10 情報セキュリティ

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

### 特定したマテリアリティ



上記のマテリアリティ(重要課題)は、以下の手順・プロセスにて特定しました。





Featured

特集



# 「働く」を、 変える。

## XORK Style

企業の成長と  
働く人々の幸せを両立させる  
イトーキの「働き方変革」

5 ジェンダー平等を  
実現しよう8 働きがいも  
経済成長も10 人や国の不平等  
をなくそう

### ITOKI TOKYO XORK

2018年10月、東京・日本橋に誕生したイトーキの新社。オランダのVELDHOEN + COMPANYが提唱するワークスタイル戦略「Activity Based Working (ABW)」と、空間のデザイン・構築・運用に「健康と快適性に焦点をあてた建物」という視点を加えた評価システム「WELL Building Standard (WELL 認証)」をベースに空間設計がなされている。東京都内に分散していた4拠点を集約し、生産性と創造性の拡大、イノベーションの創出を図る。

企業の成長と、働く人々の個としての人生の充足。これらの両立は、昨日の働き方の延長には描けない。これまでにない新しい「働き方のモデル」の創出が今、求められています。イトーキが実践する次世代のワークスタイル戦略「XORK Style」(ゾーク・スタイル)は、生産性と創造性そして社員の満足度の最大化を目指したイトーキの「働き方変革」です。イトーキは自らを実験台として企業と個人の関係性のあり方を変革し、そこから得られた知見を社会に発信していくことで、未来の働く幸せと、その先にある社会の幸せを支えています。

※ XORKとは、従来の働き方(WORK)を次の次元へと進化させるために、Wの次のアルファベットであるXとWORKを掛け合わせた造語。



# イトーキが目指す、企業も社員も幸せな働き方

## 今の時代に合った働き方とオフィス環境の構築が必要だった



労働人口が減少する中、企業が成長を続けていくには、社員一人ひとりの生産性や創造性を上げていくことが欠かせません。しかしタスクや時間に追われて仕事の手順や場所が定型化してしまいがちな従来の働き方では、社員のマインドは硬直し、生産性や創造性は遠のいてしまう。そもそも、さまざまなデバイスから情報を取得し、自由に選択してきたミレニアル世代の人々にとって、画一的に与えられた場所と情報で全作業を行うという従来の働き方は合わなくなってきているという課題もありました。そこで私たちは、企業と個人の関係性を根本から見直し、働き方そのものをデザインし直すことが重要だと考えたのです。そして私たちが出したひとつの答えが、ワーカーの自己裁量を最大化し、ワーカー自らが働き方を自律的にデザインしていく、ABW の考え方を導入した新しい働き方 [XORK Style] です。あらゆる角度から社員のワークエンゲージメント<sup>\*</sup>にアプローチし、社員の「働く幸せ」を支援することで、社員の能力を解放し、業務の生産性や創造性を高め、企業の持続的な発展へとつなげていく。XORK Style が目指すのは「ワーカーの幸せ」と「企業の幸せ」の両立なのです。

営業本部 FMデザイン統括部 FMデザイン設計部  
首都圏第2デザイン設計室 室長  
星 幸佑

## 新しい働き方を目指したイトーキの体験を社会に発信していく

社会全体の働く人々のニーズが地殻変動のように根底から変わりつつある今、既存の企業と個人の関係性を改めて見直すことが、今の日本にはとても重要だと感じています。イトーキでは社員の自由度を拡大していくことが、社員の満足度と能力を高め、生産性を上げていくきっかけになると考え、ABWというワークスタイル戦略を導入しました。しかし、まだ変革のスタートラインに立った段階に過ぎません。マネジメント手法や完全なペーパーレスの実現など、これから着手しなければならない課題も残っています。目標は達成できているのか、達成できていないのならそれはなぜなのかを追究し、PDCAをまわして継続的にバージョンアップしていくことが重要です。

働き方改革が叫ばれ、働き方の新しいモデルが企業、ワーカー、社会から切実に求められている今、イトーキはXORK Styleを生み出し、始動させました。この次世代の働き方をイトーキが自ら実践・体感し、そこから得られた知見を体験価値としてしっかりとお客様や社会に発信していくこと。それが「We Design Tomorrow. We Design WORK-Style.」を掲げるイトーキの責任であると考えています。

営業本部 営業戦略統括部 営業企画部  
マーケティング戦略企画室 室長  
藤田 浩彰



### ABWの考え方に基づく「10の活動」



©2018 VELDHOEN+COMPANY All Right Reserved.

「10の活動」はオランダのワークスタイルコンサルティング企業VELDHOEN + COMPANYの研究により作られた考え方です。イトーキは同企業とABW (Activity Based Working)のビジネス展開について業務提携を結んでいます。

※ABWの考え方に基づき、ワーカーの活動を「高集中」「コワーク」「電話/WEB会議」「二人作業」「対話」「アイデア出し」「情報整理」「知識共有」「リチャージ」「専門作業」の10種類に分類。

### ワーカーの能力を最大限に拡大するための戦略

XORK Styleの特徴は、社員1人ひとりが仕事内容に合わせて働く場を自在に選択できることにあります。従業員の自己裁量を高めることが生産性の向上につながるという国際的なワークスタイル戦略「ABW (Activity Based Working)」をフォーマットに、社員の活動を10に分類。そしてそれぞれの活動ごとに最適な空間を新本社ITOKI TOKYO XORKに用意しました。

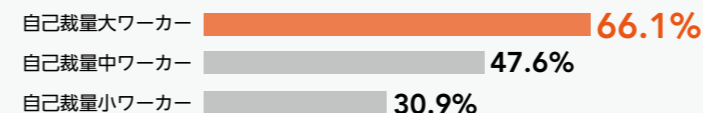
同時に、人の健康・快適性に焦点を当てた建物を評価する「WELL 認証」に基づいた空間品質を確保し、オフィスで提供する水・光・食べ物などにも配慮しているほか、屋内のフィットネスとして機能する動線も確保するなど、オフィス環境から社員の心身の健康をサポートしています。

※ワークエンゲージメント: 従業員の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」(仕事に誇りややりがいを感じている)、「没頭」(仕事に夢中になり集中して取り組んでいる)、「活力」(仕事に積極的に取り組んでいる)の3つが揃って充実している心理状態。

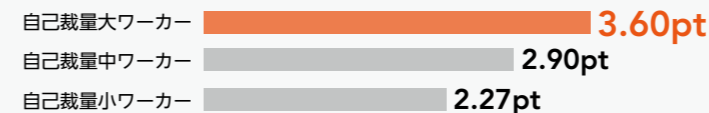
### 自己裁量度が高まると、生産性とワークエンゲージメントも高まる

イトーキは、働き方の自己裁量がワーカーに与える影響について考察するため、全国の従業員300名以上の企業・団体に所属するホワイトカラーワーカー約3,000人を対象に、実態・意識調査を実施。その結果、働き方の自己裁量が大きいワーカーは他のワーカーに比べて生産性・ワークエンゲージメントが高く、パフォーマンスも高いことがわかりました。

#### 生産性の高い仕事ができていると回答した人の数



#### ワークエンゲージメントの平均点 (満点6pt / 日本平均: 2.87pt)



### XORK Style 概念図





# ワークスタイル変革のための具体的な取り組み



1.個人作業に集中するためのソロワークスペース  
2.二人作業のためのペアワークスペース 3.知識共有を行うスペース 4.瞑想を行う「マインドフィットネスルーム」

## 01 生産性と創造性を最大化する オフィス空間

ITOKI TOKYO XORK では、従来のように階層や組織、チームといったフレームではなく、ABWに基づいて分類した「10の活動」に最適化した空間をデザインしました。一人で集中作業をするときは「高集中」ゾーン、二人で作業をするときは「二人作業」ゾーン、仕事から離れ心身の切り替えをしたいときには「リチャージ」ゾーンというように、社員は業務の内容や目的に適した空間をその都度選択していきます。この自律的に場所を選択していくプロセスが、活動への理解とモチベーションの向上にもつながるのです。

## 02 ワークスタイル変革 プログラムの実施

ワークショップやeラーニングにて、XORK Style 実践に向けた社員の意識の醸成、社員が日常的にバラバラに働く環境下でのコミュニケーション方法やマネジメント手法のトレーニングなどを実施。社員一人ひとりがABWの理解を深める機会を創出するとともに、XORK Style という新しい働き方へのスムーズな移行をサポートしています。



社員一人ひとりがABWへの理解を深める

### 周囲の社員の生産性を下げていたデスク回りでの打ち合わせ

以前は個人デスクで打ち合わせをすることも多かったのですが、デスクでの打ち合わせはその話し声が邪魔をして、周囲の社員の集中力を下げていた可能性があったと思います。今では、ちょっとした

打ち合わせでも「コワーキング」の空間に移動する習慣が身につきました。打ち合わせ時間を短く収めようという意識も強くなり、労働時間の短縮につながっていると感じています。

国際本部 国際戦略部 部長  
久保 祐子

## 03 「いつでも、どこでも、誰とでも働ける」環境を 支援するアプリ「XORK Apps」の開発

XORK Style を支援するため、スマートフォン用のアプリを開発。GPS システムや室内センサー技術により社員の所在地を知らせる機能、電話やチャットなどによるコミュニケーション機能、会議室などの空き状況の把握や予約を行う機能、社員の位置情報やオフィス利用履歴をオフィスログ・ビッグデータとして収集し、そのデータに基づいて社員のオフィス活動を可視化する機能などを実装し、社員の「自由」を支援しています。



社員の位置情報をアプリで確認できる

## 04 モバイルIT環境の整備と ペーパーレスの推進

XORK Style においてモビリティは重要な要素です。社員を特定の場所へと縛り付けるデスクトップパソコンや固定電話は原則廃止し、全社員にノート型のシンクライアントパソコンとスマートフォン、希望者にはタブレットも配布しています。同時に、紙書類は移動性の妨げとなることから、紙書類を使わないワークスタイルや業務フローへと移行。2020年までに完全なペーパーレスを目指しています。



必要な紙書類は部署ごとに一カ所に集約

### XORK Styleの体験を ありのまま伝える

従来のオフィスにはなかった高集中エリアでは仕事の効率が上がったという社員の声が多く挙がる一方で、ABWの理解不足、IT環境の不足などさまざまな課題も見えてきました。XORK Style はまだ産声を上げたばかり。まずはこの新しい働き方を体験しつつ、私たちの体験を改善すべき点も含めてありのままに伝えていくこと。それが企業の働き方改革という大きなテーマに挑む今の社会に必要なことだと考えています。

事前にスケジュールを組み立てていないと効率的に動けないので、1週間くらい前から考えて進める習慣ができました。  
法人営業統括部 T・Y

オフィスに固定席がないからこそ、目的に合わせて気持ちを整えた上で仕事に取り掛かることができるようになりました。  
金融営業統括部 M・S

自分の活動が「10の活動」のどれに該当するのかわからず、適切な部屋を選択できないときがあります。  
営業戦略統括部 K・A

### 「自由」だからこそその課題をフォロー

朝はカフェスペースでメールをチェックし、会議の後は「コワーキング」ゾーンで社員とコミュニケーションをとり、夕方は「高集中」ゾーンで資料作成にあたるなど、オフィス内で自分の活動に最適な場所を選べるので、ワークエンゲージメントを高く保てています。また、さまざまなメンバーと突発的・偶発的

に隣同士になることがあり、コミュニケーションが生まれやすくなりました。一方で、島型のオフィスだったからこそ拾えた部下のちょっとした悩みや相談を拾うのが難しくなったので、コミュニケーションツールを使ってフォローするようにしています。

営業本部 東京支社 プロジェクト営業支店 支店長 藤城 修二

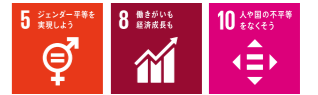


# 1 働き方改革

▶「お客様生き生き」を創出する

イトーキグループは、生産性と創造性を飛躍的に向上させてこれまでにない新しい価値を生み出すとともに、お客様の声を起点としたCS活動を全面的に展開し、お客様への価値提供を向上し続けます。

関連するSDGs



## お客様の多様な働き方（働き方改革）をサポートする家具

ワーカーが必要とする空間や環境は日々変化・多様化しています。イトーキでは多様な働き方に合わせてお使いいただけるさまざまなオフィス家具のご提供を通じて、お客様のオフィスにおける課題の解決をサポートしています。例えば、アクティビティに合わせた多様なブースセッティングを可能にする「ADDSITE」、ソファコーナーやカフェ感覚のスペースなど多様な空間により部門や世代を超えたコミュニケーションを支援する「knot Work」、快適なソロワークをサポートする「inTent」などを取り揃え、生き生き働けるオフィスづくりをご提案しています。

### ADDSITE

アクティビティに合わせた多様なブースセッティングを可能にするパネルシステム。



#### Point

- 多数のブースを配置しても圧迫感を感じない、シンプルかつ柔らかな印象のパネルデザイン
- 天板から300mm出るように設計したパネルが、周囲への視界をカット
- 声やノイズを吸音。特に人の会話での周波数域において高い吸音率を実現
- 連結や組み替えが可能なシステム性

### knot Work

オフィスだから生まれるコミュニケーションの活性化を狙ったクリエイティブ空間創造シリーズ。



#### Point

- 大型テーブルやボックスシート、アイランドカウンター、横並びソファなど、コミュニケーションが誘発されやすいラインナップ
- オフィスコーディネートしやすい3パターンのカラーテイストを展開
- フレキシブルな働き方に配慮し、電源設備の取り付けが可能

### inTent

コンパクトなスペースの中での快適なPCワークを実現。集中力とリフレッシュを促し、心地よいソロワークをサポートするソファ。



#### Point

- 適度なこもり感を生み出すパネル
- ゆったりと座れるソファ形状
- 広い天板面は、ノートPCの画面が見やすい高さ。出入りしやすい回転機能付き
- コンセント付きで機器の充電が可能。飲み物を入れるカップホルダーを装備

## 品質マネジメントシステム

イトーキは、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。2015年3月には、より包括的で徹底した取り組みに向け、品質方針を改定しました。また、全社における品質保証機能を強化し、さらなるお客様満足向上に結びつけることを目的として、2016年より独立した組織としての品質保証本部を設置しています。

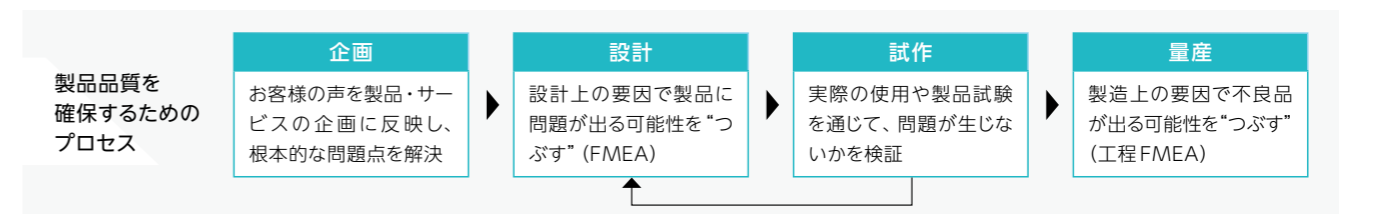
## 安全と信頼性を確保するためのプロセス

製品の安全と信頼性を確保するために、体系的なプロセスを設けています。まず、企画段階では、お客様の声をしっかりと反映することに焦点を置きます。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。ここでは、未然防止の観点から、問題が発生する状況とその重大さを予測して設計に反映します。

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ます。さらに、安全性、信頼性を高めるために、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。一般的に技術・設計部門が用いるFMEAを、製造部門も使えるようにイトーキ独自でアレンジしたもので、製品不良につながる要因を洗い出し、確実に対策を講じています。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。

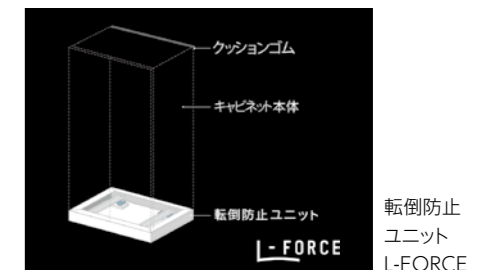


環境試験機

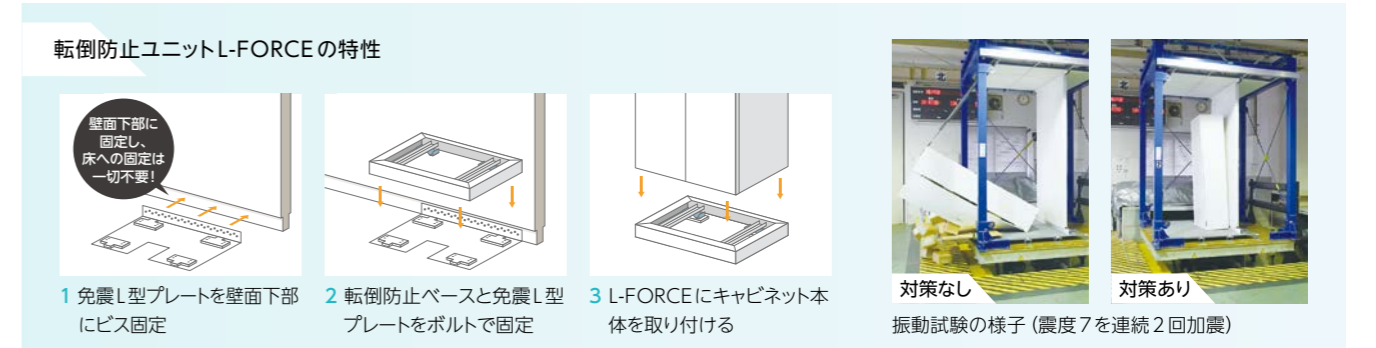


## 地震災害に備えるための継続的活動

過去のさまざまな大規模地震における被害状況を見ると、家具や家電の転倒による死傷者数の割合が多く、中でも収納庫における転倒が多い傾向があります。熊本地震の際に連続して2回の大きな地震波が記録されたことを教訓に、2回加震してもキャビネットが倒れない「転倒防止ユニット L-FORCE」を新たに開発しました。大掛かりな工事が不要で、後付けや移設も可能なことからスピーディな事前防災が可能です。



転倒防止ユニット L-FORCE





## 2 社員の心と身体の健康

▶「社員生き生き」を向上する

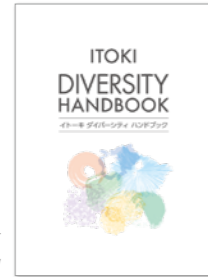
関連するSDGs



イトーキは、多様な人材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よう、社員の心と身体の健康を支える職場づくりを進めています。

### ダイバーシティ&インクルージョン

イトーキでは、トップコミットメントのもと、さまざまな性別、年齢、国籍、障がい、雇用形態や働き方、習慣、価値観などを持つ仲間を「多様な人材」と捉え、一人ひとりが「生き生き」とその特性を活かし、持てる力を発揮することを目指します。



ダイバーシティ  
ハンドブック

### イトーキダイバーシティビジョン (私たちが目指す3つのこと)

人も生き生き、地球も生き生きを実現し、  
イトーキの大きな変革と成長につなげていきます

- 1 組織の活性化**  
個々の能力が発揮されることで社員のモチベーションが高まり、活力あふれる組織になる
- 2 新たな価値の創造 (イノベーション)**  
多様な人材の知識・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

### グローバル人材の活躍

現在イトーキでは多数の外国籍社員が働いています。バックグラウンドの異なる中、「イトーキに来て良かった」と感じて欲しいという思いで、現場の社員は英語やポルトガル語で積極的に話しかけ、一緒に働く仲間とコミュニケーションを図っています。こういった多様な人材を受け入れる風土の醸成に、今後も注力していきます。



グローバル人材が多数活躍中

### シニア活躍に向けて

イトーキでは、定年退職者が、長年の業務で培われたノウハウや知識・技術を若い世代へ継承し、年代を越えてイキイキと働くことのできる職場環境づくりを目指しています。また社会からの要請に応え、会社に貢献する再雇用社員を積極的に活用する再雇用制度を導入しています。加えて、仕事への向き合い方と人生プランについて改めて考える機会として「ライフプランセミナー」を開催し、その機会をなるべく早く設けるため、対象年齢を前倒しています。今後も、人生100年時代を見据えて、より使命感・充実感を持って働くことができるよう、プログラム内容の見直しを行っていきます。

### 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得

イトーキでは社長自ら内閣府男女共同参画局の「働く女性の活躍を加速する男性リーダー」の行動宣言に賛同し、また2018年3月には意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくりや職場環境整備等に積極的に取り組む企業「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証において、最高位の「二つ星認証企業」として認証されました。

### ライフプランセミナー内容

- 生きがいとライフプラン (ライフプランを考えよう)
- 60歳からの家計プラン (わが家の家庭経済の現況)
- 社会保険を知る (厚生年金、雇用保険、健康保険等)
- 自己分析 (能力・才能の自己評価)
- 再雇用制度について
- 退職金計算書の見方



「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証の  
二つ星認証を取得

### 社員が成長し能力を発揮できる環境づくり

#### ■ ES (従業員満足度) 向上の取り組み

イトーキでは、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年に一度、社員満足度調査を実施しています。全ての社員がその力を発揮できるような取り組みへの基礎資料とし、社員一人ひとりが輝く活力あふれる豊かな会社へ進化することを目指しています。

#### ■ 人材育成の取り組み

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

#### ■ 教育体系図

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

#### ■ 女性異業種研修

2016年よりスタートした「女性活躍応援プログラム」の一環として、キャリアアップを目指す女性を対象とした異業種研修を実施しています。2018年は「女性リーダーシップ」をテーマとして2回実施し、現役の女性管理職の体験談や、他企業社員との意見交換を通し、キャリア意識の向上につなげています。



女性異業種研修の様子

#### ■ 武者修行研修

イトーキでは毎年「会社や業界の枠を越えたリーダーシップ (他者への影響力) を磨く」ことを目的とした武者修行研修を実施しています。異業種の同世代社員との合同研修として、2011年にスタートし7年間で約180名が参加しました。

社外の人との議論や交流は新しい発見の場であり、社内では得ることのできない貴重な成長の機会になっています。

### Pick Up

#### 管理職研修

- 2018年は管理職308名が参加しました。
- 研修内容
- 評価制度に関する目線あわせ
  - ハラスメントへの注意
  - 働き方変革について (長時間労働は正と部下の成長支援)
  - 健康経営について





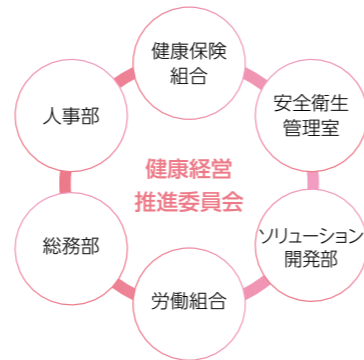
## 2 社員の心と身体の健康

### 健康経営

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

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

### 健康経営推進委員会の構成組織



### 「イトーキ健康経営宣言」

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

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

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

### 「プラスの健康」を目指した健康経営

当社の健康経営は、病気や虚弱といったマイナスの状態をゼロにするだけでなく、従業員が生き生きと元気に働く「プラスの健康」を目標としています。その実現に向けて、健康経営推進委員会のメンバーがより密に連携しながら、従業員一人ひとりが能動的に自分の健康を考えるようになるための施策を着実に積み上げていきます。



### 健康白書

「イトーキ健康白書」は、従業員の健康状態を見える化した社内広報誌です。データヘルス計画の一環として、過去2回にわたり株式会社イトーキ・イトーキ健康保険組合・イトーキ労働組合の三者が持つ健康データを集約し、イトーキで働く従業員がどのような健康状態かを分析しています。

第3弾となる今回は、従業員が自身の生活習慣を見つめ直し、行動を変容するきっかけにしてもらいたいという思いを含め、健康経営推進委員会が主体となり、2018年12月に発行しました。



### 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の1つである「はたらきかた健診」を全従業員を対象に実施しました。



### ワーク・ライフ・マネジメントへの取り組み

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。

### ワーク・ライフ・マネジメント図

	ワーク・ライフ・マネジメント	育児	介護
制度	テレワーク勤務制度導入(事由限定なし) 週4日のテレワーク勤務が可能	育児休業 女性従業員の場合：産後休業終了後最長2年まで 男性従業員の場合：当該子の出生日後8週間を経た後2年まで。 ・育児キャリア支援面談 ・育児支援ハンドブック発行 ・仕事と育児の両立支援ハンドブック For Men発行	介護休業 年次有給休暇の保有日数が10日を下回った場合、保存有給休暇への振替対象
	時間単位有休導入(年5日)	看護休暇 1年につき10日間を限度として、負傷・疾病した子(小学校3年生まで)のケアを目的として取得可能	介護休暇 年次有給休暇とは別に、1年につき10日間を限度として、介護休暇を取得可能
	半日単位の振替休暇取得 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)	介護時短勤務 介護休暇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
	保存有給休暇 失効した年次有給休暇を、保存有給休暇として保有。休業等で振替利用可能	育児シフト 勤務時間を変更せず1時間以内15分単位によるシフト勤務が可能	介護シフト 介護休業を取得しない者は、勤務時間を変更せず1時間以内15分単位によるシフト勤務が可能
	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	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	
	朝型勤務 始業時間の1時間以上前に出社して早朝残業をする場合、時間外勤務手当以外に、500円の「早朝勤務手当」を支給		
推進施策	計画有休取得のスケジュール化(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を設置。社員が安心してイキイキと働ける職場づくりをサポート		
	ダイバーシティハンドブックの発行 当社のダイバーシティ&インクルージョンに関する方針と考え方をわかりやすくまとめ、推進活動に積極的に取り組めるよう全社員に配布		
休業規定の改定 育児や介護等による休業期間が年間3分の1以下の場合も、評価対象となるよう制度改定			

### テレワーク申請者数

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

2018年1月からテレワーク勤務制度を正式に導入し、現在は入社2年以上の社員で会社が認めれば、特に理由を問わず誰でも使える仕組みになっています。

### テレワーク申請者数



### 有給休暇取得日数

イトーキでは、2017年から有給が付与される年初に年間12日間の有休取得計画を全社員が作成し、社員一人ひとりが自身の働き方を見つめ直すことで、ワーク・ライフ・マネジメントによる働きがいと生産性、両方の向上を目指しています。

### 有給休暇取得日数



### 育児取得推進

イトーキでは2018年に「仕事と育児の両立支援ブック For Men」を発行し、定期的な子どもの生まれた男性社員に配布をしています。2018年度、イトーキでは初めてとなる男性の営業職社員2名が育児休業を取得しました。男性の育児参加の推進は、職場の意識の変化や働き方の見直しを伴い、社員一人ひとりのパフォーマンスを上げ、イトーキのさらなる成長につながると考えます。今後、「育児」だけでなく「介護」や「傷病」等のシーンにおいても、仕事を続けられるよう両立支援・体制づくりを全面的に進めていきます。

### 育児休業取得者数







# 3 イノベーション

▶「時代の先端」を切り開く

## 物流センターの自動化・省力化をサポート

少子高齢化による労働人口の減少が大きな社会課題となる中、特に物流業界では24時間体制での品揃え、小口配送など、市場が求める高付加価値サービスへの対応も求められ、生産性の向上は喫緊の課題となっています。

イトーキでは、水平・垂直の二次元搬送により高速処理を実現した立体高速ピッキング仕分機「システムストリーマー (SAS)」の提供を通じて、物流センターの自動化・省力化をサポートしています。2018年には従来タイプよりも小型軽量化・省スペース化を実現した新型SASを発売。小型高性能モーターを搭載することで、従来タイプより大幅な省エネルギー化を実現しています。



システムストリーマー SAS

### 高速処理能力

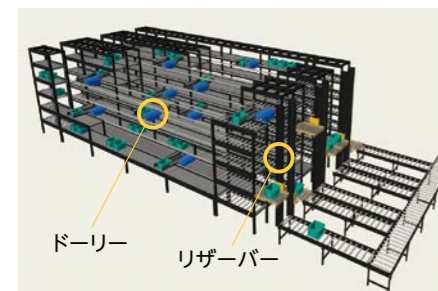
**3.6**秒/ケース  
(一定の条件の下で計測 2018.11現在)

従来機種より

**15%**性能向上



システムファインドピッカー



水平方向(ドリー)と垂直方向(リザーバー)の搬送を並行して行うことで高速処理を実現。スペースを立体的に使用できるので、スペース・搬送部・作業人員の大幅な削減が可能です。

新型SASではドリーを現行品比で面積50%削減し、さらに省スペース化を図っています。

## 図書館利用者の利便性の向上を低コストで実現

個人の価値観やライフスタイルが多様化し、図書館に対するニーズが高まる一方で、公共図書館は運営コスト削減や人員不足などにより、対応が難しいケースが少なくありません。

イトーキが開発・販売した「システムファインドピッカー」は、誰でも簡単に操作できるタッチパネル式で、書籍貸出管理の無人化対応を実現する自動書籍ピッキング装置です。わずかなスペースで公共空間や駅前などにミニ図書館として設置することが可能で、図書館の開館時間外に本の貸出・返却サービスを提供できるなど、市民サービスの向上を低コストで実現しています。



書籍の受け取り方法

PC、スマホで予約

タッチパネルを操作

受け取り口から書籍を受け取る

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。

## 先端技術研究所

近年、業務効率化や労働生産性の向上、ワークスタイルの多様化などを旨とした「働き方改革」が進められています。イトーキは、これらの改革に貢献できるプロダクトやソリューションを提供するため、「創造性を高めるオフィスや働き方」に関する研究開発に取り組んでいます。

先端技術研究所では、時代を先取りする先端技術、特にAI・ビッグデータ・IoT・HCI(ヒューマンコンピュータインタラクション)・Roboticsの応用研究や開発企画を行っています。会議の効率化・創造性を高めることを目的に、知性を持つ会議室がアイデア出しや意思決定をサポートする「AI会議室」などの研究もそのひとつです。

### イトーキの研究がシュプリンガー誌に掲載

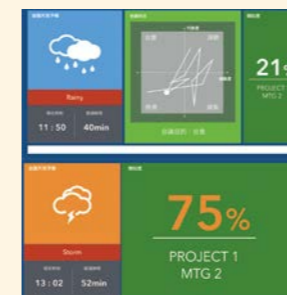
2017年、イトーキのAIシステム研究が、世界で影響力のある学術誌のひとつ「シュプリンガー」誌のコンピュータ技術分野に掲載され、国際的に評価されました。



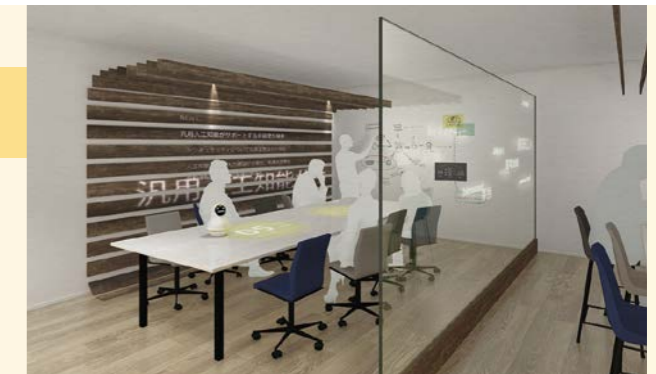
## AIやIoTを活用することで、働き方はもっと自由になる

先端技術研究所では、AI、IoTなどの技術を活用して、人々の働き方や職場環境をより良くするための研究を行っています。

現在私が担当しているのは、会議支援システムに関する研究です。未来のオフィスは、オフィスという「箱」、すなわち“ハードウェア”としての役割に加え、人の行動や働き方といった“ソフトウェア”のサポートに価値が生まれるだろうと考えています。例えば、日本の会議は業務全体の約15%を占めるといわれますが、「無駄な会議が多い」「時間が長い」など、その生産性の低さが指摘されています。そこで私たちは、会議の構造や会話の文脈を分析する研究を行い、会議の脱線などを防いで会議の効率性を高めたり、知的生産性を高めたりするシステムやノウハウの開発を目指しています。例えばAIが人の会話をリアルタイムで分析して、「テーマに沿った議論がなされている」「議論が停滞している」「議論が停滞している」など会議の状態を参加者に知らせることができれば、ファシリテーション(会議の進行)を支援し、効率的な会議へと導くことが可能になります。



アイコンを使って会議の状態を参加者に知らせる



参加者に有益な情報を判断して提供する「AI会議室」

イトーキ社内で試験的に使用されている「AI会議室」は、これまでの研究のアウトプットのひとつです。AIが会話から重要なキーワードを判断し、その検索用語をルーバー(羽板を組んで取り付けたもの)に表示させるなど、参加者に有益な情報をフィードバックする機能を実装した会議室です。近年、AIやIoT、ロボティクスなどの多様な技術革新が起こっています。こうした技術を活用することで、働き方はもっと自由になる。今はその転換期にあると思います。未来の働き方をもっと生き生きと、充実したものに変わることができるよう、今後も研究を進めていきます。

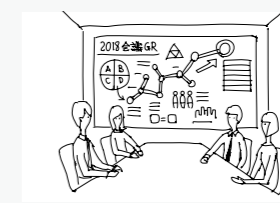
商品開発本部 先端研究統括部 先端技術研究所

田中 勇一

2025年にはこんな会議ができるようになるかも…!?



決定までのルートをナビが教えてくれる



話していることがグラフや図になる



リアルタイムで翻訳してくれる



# 4 環境経営

▶「地球生き生き」に貢献する

## 環境マネジメント

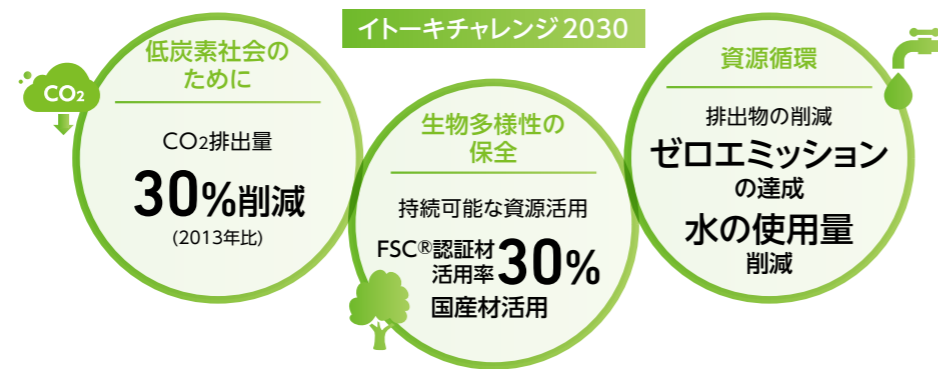
イトーキグループは、すべての事業領域において地球環境を保全するべく、環境活動の指針となる「イトーキ環境方針」と具体的な「行動指針」のもと、環境マネジメントシステムを運用し、継続的改善に努めています。

関連するSDGs



### イトーキチャレンジ 2030

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

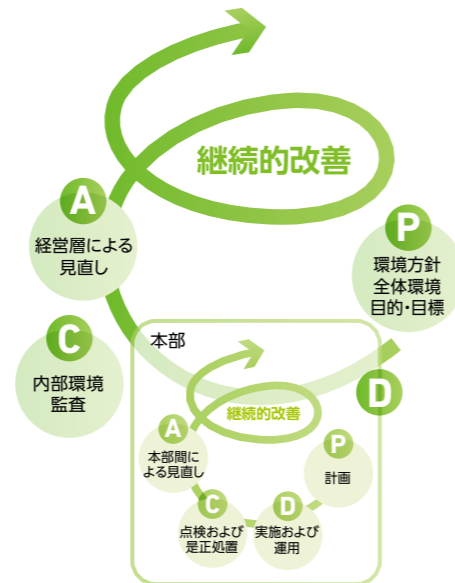


### イトーキグループ全体で環境経営体制を構築

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

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

### イトーキの環境マネジメントサイクル



### GREENGUARD (グリーンガード) 認証

イトーキは、人の健康に配慮した素材を積極的に採用しています。米国の環境認証制度であるGREENGUARD認証\*についても取得を進めており、2019年2月時点で23製品がより厳しい基準のGOLD認証を受けています。

\* GREENGUARD 認証：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)や化学物質について世界で最も厳しい基準を設けている。



GREENGUARD 認証を取得したアクトチェア

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、本来業務の一環として地球環境の保全に取り組んでいます。

### マテリアリティ視点で環境活動を展開

持続可能な循環型社会への貢献を目指し、イトーキグループは「環境中期計画」を策定しています。ISOの規格改訂に伴う2018年の環境目標の見直しにあたっては、事業プロセスとライフサイクル思考を取り入れて、リスクと機会の観点からイトーキグループにおける環境のマテリアリティ分析を行いました。特に、イトーキグループだけでなく、よりバリューチェーンを意識した環境活動へと見直しました。

#### 環境目的・目標値と2018年度の実績

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

環境目的	環境目標	2019年目標値	2018年目標値と実績	達成状況
Ud&Ecoプロダクト・ソリューションの開発・普及	Ud&Ecoプロダクト製品の開発	Ud&Ecoプロダクト製品の開発 4件	Ud&Ecoプロダクト製品の開発の実施 4件	★★★★
地球温暖化の防止	CO <sub>2</sub> 排出量の削減	2013年比2%削減 (2030年目標 2013年比30%削減)	目標 3%削減 実績 0.5%削減 (2015年総排出量比)	★★
有害化学物質管理・削減	化学物質使用量の削減	2015年比3%以上削減 (生産高原単位)	目標3%以上削減 実績23.1%削減 (2015年生産高原単位比)	★★★★
	生産活動での化学物質リスク低減	生産現場の化学物質のリスクの見える化100%	SDS入手100%	★★★★
汚染防止	環境法規制順守	順守率100%継続	順守率100%継続	★★★★
資源の有効活用	産業廃棄物最終処分量の削減	前年比1%削減(売上高原単位)	目標リサイクル率99.5% 実績リサイクル率 イトーキ単体98.5% イトーキグループ合計96.4%	★★
	水使用量の削減	前年比1%削減(生産高原単位)	目標3%削減 実績29.7%削減 (2015年生産高原単位比)	★★★★
生物多様性の保全	使用木材の樹種原産国・使用量の把握	カタログ掲載製品の使用木材実績把握と公開(機種・原産国・使用量)	実績把握率100%	★★★★
	国産材の利用促進(Econifa事業の拡大) Econifa製品の販売促進	国産材の利用促進(Econifa事業の拡大) Econifa製品の販売促進	達成率 126%	★★★★

### 環境保全への支出

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

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

イトーキ単体とイトーキグループ全体の投資額、費用額を分けて掲載しています。

#### 2018年にイトーキグループ全体の環境活動にかかる投資額と費用額

投資額  
**215,356**千円  
費用額  
**861,673**千円



## 地球温暖化防止

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

関連するSDGs



### グループ全体でCO<sub>2</sub>削減を推進

イトーキグループは、地球温暖化の防止・緩和に向けて、当社が排出する6種類の温室効果ガスのうち、排出量が最も多いCO<sub>2</sub>の削減に特に力を入れています。2010年よりイトーキグループ全体で共通の環境目標を掲げ、グループ体となってCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでおり、イトーキチャレンジ2030「低炭素社会のために」の中長期目標である「CO<sub>2</sub>排出量2013年比30%削減」に向けて多角的に取り組んでいます。2018年実績は、2013年総排出量比1.9%の削減結果となりました。これは、グループ全体で進めている照明のLED化が大きく寄与しています。

### CO<sub>2</sub>排出量のトータルな把握

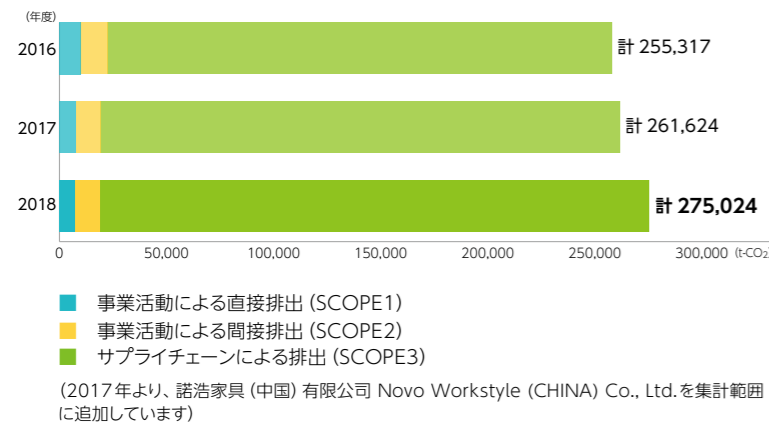
事業活動を通じたCO<sub>2</sub>排出量のトータルな把握に向け、2013年から環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づく取り組みを行っています。イトーキ、国内グループ製造系4社<sup>※1</sup>、海外グループ製造系1社<sup>※2</sup>の事業活動およびサプライチェーンを通じたCO<sub>2</sub>排出量 (SCOPE1、2、3) の算定を実施しています。

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

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

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

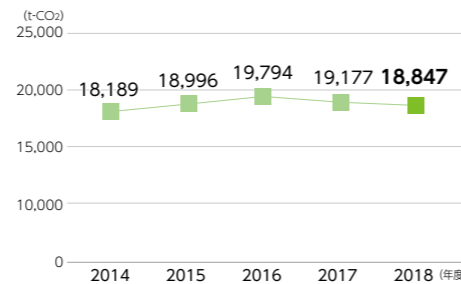
### 事業活動を通じたCO<sub>2</sub>排出量 (SCOPE1、2、3)



### CO<sub>2</sub>削減目標



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



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

### CO<sub>2</sub>排出削減に向けた取り組み

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、グループ全体で活動の活性化を図っています。省エネ体制の整備、エネルギー使用量の「見える化」による課題の抽出と改善活動などを実施し、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。

#### LED照明導入によるエネルギー使用量の削減

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



タブレットを使用した照度コントロール

2017年、滋賀ロジスティクスセンターでは、照明機器をLED化し全面リニューアルしました。物流倉庫では製品の出入庫を頻繁に行いますが、時間帯やエリアによっては、照度を抑えることができます。導入にあたっては、エリア別に照度コントロールが可能なLEDを導入し、前年比約40%の削減につながりました。

また、関西工場においても、事務所および生産ラインのLED化を進めています。関西工場(滋賀チェア)南窓側では時間帯により自然光が入ります。今までは作業者がON、OFFを行っていましたが、窓際に照度センサーを数箇所設置し自動調光を可能としたLEDを導入し、前年比約20%の削減につながりました。

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



滋賀ロジスティクスセンター



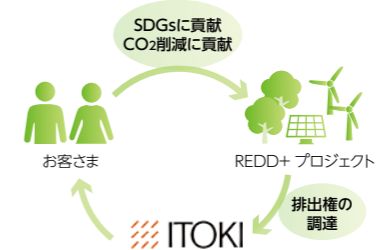
関西工場(滋賀チェア)

#### カーボン・オフセット

イトーキは、自社のオフィスや製品、印刷物などにカーボン・オフセットを活用するとともにソリューションとして事業展開し、温室効果ガスの削減による地球温暖化防止に取り組んでいます。その一環として2017年1月より、「nonaチェア」のライフサイクル(原材料調達～廃棄・リサイクル)全体を対象にカーボン・オフセットを実施しています。これにより、ライフサイクルで排出される温室効果ガスを100%オフセットすることが可能となり、さらなる環境貢献が期待できます。

2018年は、「第1回エコプロアワード」(主催:産業環境管理協会、後援:環境省/経済産業省/国土交通省/財務省/農林水産省)において、「REDD+を活用したカーボン・オフセットチェア」として「第1回エコプロアワード奨励賞」を受賞しました。

#### 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。



nonaチェア



EcoPro Awards

エコプロアワードとは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。

### CO<sub>2</sub>排出削減量





## 資源の有効活用

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

関連するSDGs



### リサイクル率と水使用量の実績と目標

イトーキグループ全体のリサイクル率は96.4%と昨年より1.4%悪化しました。これは、イトーキ本体の首都圏ビル集約に伴い、大量の廃棄物が排出されたことに起因しています。水使用量については、目標（生産高原単位を毎年1%以上削減）に対して2015年比29.7%削減と大きくクリアしました。2014年より、製造系グループ会社含む水使用量の削減活動を進めており、2018年関西工場（滋賀チェア）では、雨水の再利用を一部開始しました。

#### リサイクル率の目標と実績

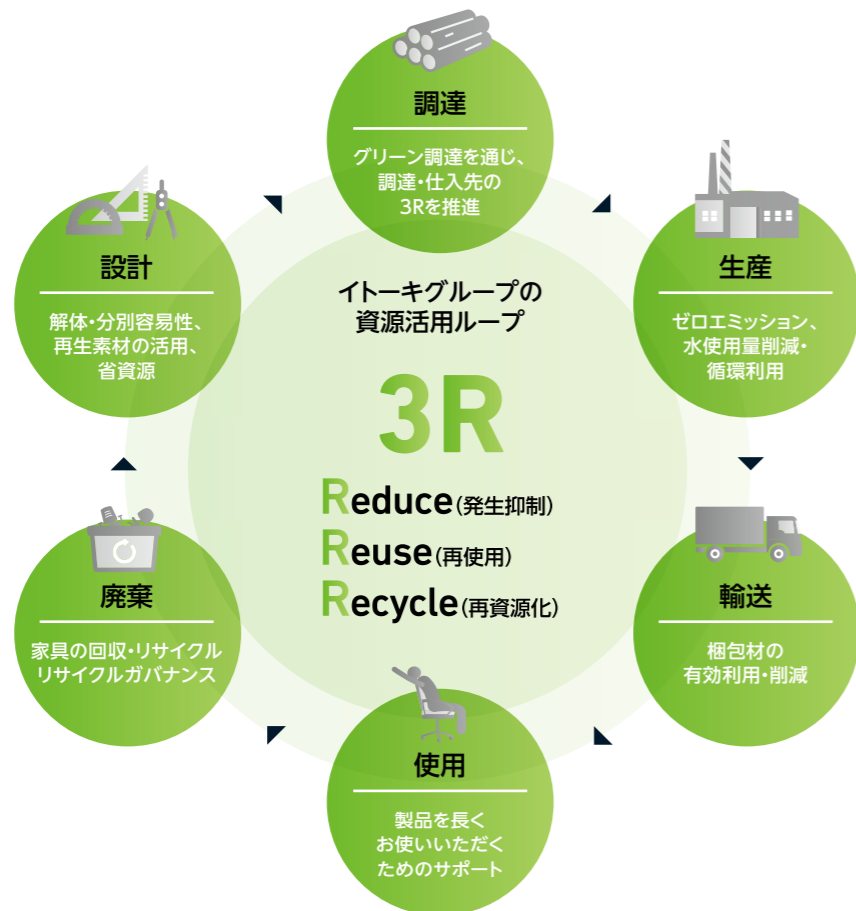


#### 水使用量の目標と実績 (2015年生産高原単位比)



### 製品のライフサイクルにおける資源の有効活用を図る

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



## 生物多様性

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

関連するSDGs



### 国際的な森林認証の取得

イトーキグループは、自らが調達する木材が、その生産地である森林や地域社会に影響を及ぼす可能性があることを認識し、イトーキグループ木材調達基準を定め、生物多様性だけでなく社会的な側面にも配慮した、持続可能な木材の調達を推進しています。

その一環として、イトーキグループのみならず、サプライヤーとの協力体制の下、イトーキの製品に使用されている木材の樹種、形状、取扱量、原産国（地域）などの把握や、調達基準に則った調達に努め、その調査の範囲をさらに拡大しています。

### 2018年度木材使用実績 (抜粋)

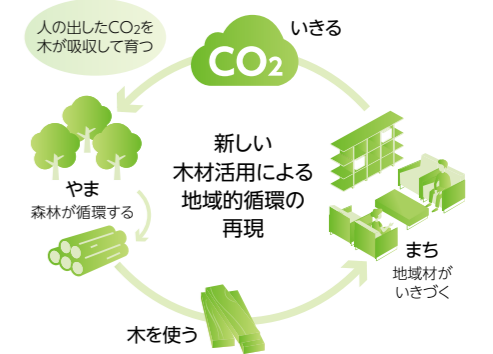
使用量合計	8,071.5m <sup>3</sup>
パーティクルボード	57.0%
繊維合板 (MDF)	8.9%
天然木 (突板・合板・集成材・無垢材)	34.1%
天然木の原産国・地域	欧州、北米、日本、中国、インドネシア、マレーシア、フィリピン、ベトナム、タイ、西アジア、アフリカ、ロシア、ニュージーランド、オーストラリア、ブラジル

<調査対象範囲>イトーキ各工場、木材を扱うグループ製造系3社（伊藤喜オールスチール(株)、富士リビング工業(株)、イトーキマルイ工業(株)）、当社グループへのOEM製品のサプライヤー42社

### エコニファ

Econifa (エコニファ) は、日本の森林の大半を占める針葉樹を洗練されたデザインプレートに適用して活用し、もりによるCO2吸収量の増加と、まちでの木材利用によるCO2固定量の増加に貢献し、木材による上質な循環型社会の実現を目指す取り組みであり、そのための製品ブランドです。製品としてのご提案だけでなく、空間全体にエコニファを使用する取り組みも活発に進めています。

### Econifaが実現する自然の循環



### 「ウッドデザイン賞2018」を受賞

2017年から2018年と連続して浜松市の補助事業を受託し、市内の森林面積の40%を占めるFM認証林\*から産出されるFSC®認証材を活用し、さらに健康増進の付加価値機能を追加したスツールの開発を継続して行いました。それが「Promenera (プロメネーラ)」です。

イトーキでは、カラダとココロの健康増進を促すことを目指す「Workcise (ワークサイズ)」を研究・開発し、企業の健康経営を実現していくプロセスをトータルでサポートしているほか、自然と「ワークサイズ」が起こるオフィスづくりに適した家具の開発を数多く行っています。プロメネーラは、これらのノウハウと、天竜材による地域活性（地域材活用）化を組み合わせで生まれました。

この「Promenera (プロメネーラ)」と「toiro (トイロ)」が、ウッドデザイン賞運営事務局主催の「ウッドデザイン賞2018」において、ライフスタイルデザイン部門とハートフルデザイン部門で昨年に引き続き受賞しました。

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



ウッドデザイン賞受賞  
JAPAN WOOD DESIGN  
AWARD 2018

\* FM認証林：「持続可能な森林経営」の基準に基づいて森林管理と生産が行われているかどうかを審査・認証する国際認証制度、FIM (Forest Management) 認証を受けた森林のこと。

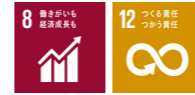


# ステークホルダーとの コミュニケーション

## お取引先とともに

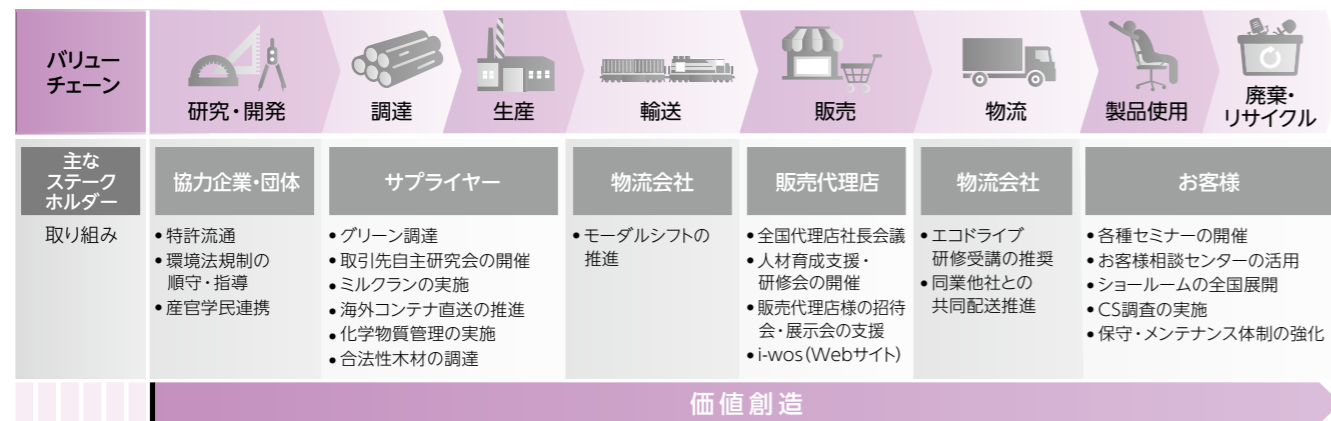
イトーキでは、販売代理店をはじめとするお取引先の皆様を、お客様に価値を届けるための重要なパートナーとして捉え、協力体制を構築しています。

関連するSDGs



## イトーキのバリューチェーン

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



## 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。

## サプライヤーとチーム一体で取り組む活動

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、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)の改善活動の導入について、グループ会社・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。同時にサプライヤー相互の関係強化と重点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、サプライヤー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。

また、「イトーキグループ調達方針・ガイドライン」を新たに策定。2019年2月に「サプライヤー向け方針説明会」にてご説明するとともに、国内外のサプライヤーの皆様のご協力をお願いしました。



サプライヤー向け方針説明会

イトーキグループはお取引先や地域の皆様との対話や連携により得られた課題や期待を受け、社会に価値を生み出していきます。

## 地域社会とともに

イトーキは、ビジョンステートメントとして「人も生き生き、地球も生き生き」を掲げて生き生きとする美しい地球と、そこで生き生きと活動する人々が、互いに作用しながら織り成していく、躍動感ある未来を求めて企業活動を行います。この企業活動を通じて、ユニバーサルデザインと環境保全活動の普及に取り組んでいます。

関連するSDGs



## 関連団体への参加と講演を実施

Ud(ユニバーサルデザイン)や環境・社会課題に関わる関連団体・NPOと連携して調査・研究を進めています。この調査・研究の成果を企業活動に活かしています。また、これらの団体等が主催するイベントに積極的に参加することで一般社会への啓蒙にも努めています。



「子どもエコクラブ全国フェスティバル2018」への参加の様子

ユニバーサルデザインと環境に関する主な参加団体(2018年12月現在)

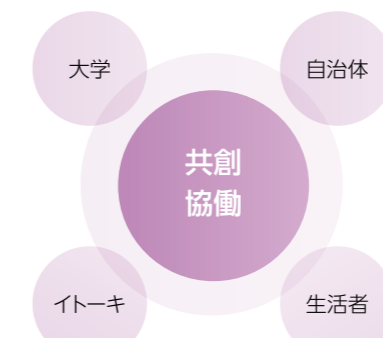
- グリーン購入ネットワーク (GPN)
- エコイノベーションとエコビジネスに関する研究会 (SPEED研究会)
- 子どもエコクラブ
- やまなし水源地ブランド推進協議会
- 日本人間工学会
- 日本オフィス学会UD部会
- 日本ファシリティマネジメント協会UD部会
- 国連グローバル・コンパクト
- Japan-CLP

## 「リビングラボ」への参画

イトーキは2017年から、住民約5,000人のうち45%を65歳以上が占める神奈川県鎌倉市今泉台地区において、鎌倉市役所・東京大学・高齢社会共創センター・今泉台地域住民と各企業が参画する「鎌倉リビングラボ」に参画しています。

リビングラボとは、地域住民と企業・大学・自治体が参加して、地域住民の声を活かしたサービス・モノづくりをする産学官民の新しい地域活動・イノベーション活動です。これまでの企業・行政中心のサービス・モノづくりを地域住民中心へとシフトさせることによって、さまざまな地域課題の解決を目指しています。

鎌倉リビングラボでは、高齢者の自立化を推進し社会復帰を促す方針を掲げるスウェーデンとも連携し、高齢化が進むにつれて行政や自治体だけではサポートしきれなくなりつつある高齢者の孤立という課題解決に向けて、活力ある高齢者を支援する新しいサービスや製品も創出しています。その一環として、「高齢者や地域生活者が社会に参画し、若い家族も住みたくなるまちにしたい」という地域住民の声を受け、地域の多世代の方々がお互いの環境で仕事しやすい機の商品化に着手。地域の方々がお互いの環境で活躍できる環境の創出やコミュニティづくりにも貢献しています。今後もイトーキは、リビングラボを通じてさまざまな地域課題の解決に努めていきます。



地域住民の皆様とリビングラボによる共創活動の風景



来日のスウェーデン国王、王妃、高円宮妃久子様が「リビングラボ」の取り組みを視察



商品化が進んでいる在宅勤務用の机



# ガバナンス

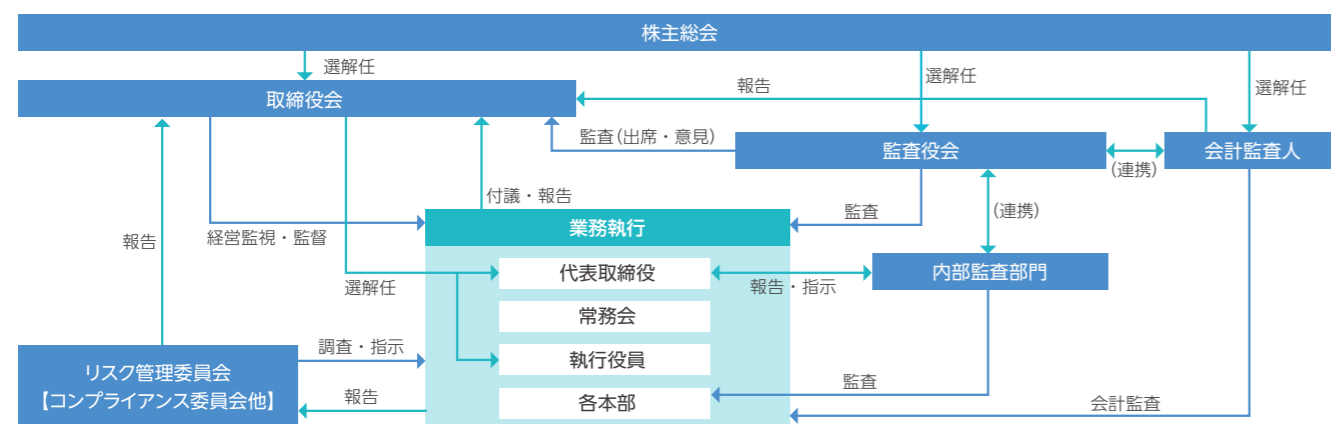
## コーポレート・ガバナンス

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

関連するSDGs



### コーポレート・ガバナンス体制



### 取締役会の実効性評価

イトーキは、取締役会場で実効性について議論し評価を行っています。その結果、取締役会は概ね適切に運営され実効性が確保されていると評価しています。一方、議論の場で、重要な議案（営業戦略・海外戦略、商品開発など）に関する定期的な進捗報告などの改善提案が出されたことを反映し、今後さらなる実効性の向上を図ってまいります。

### リスクマネジメント体制

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

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

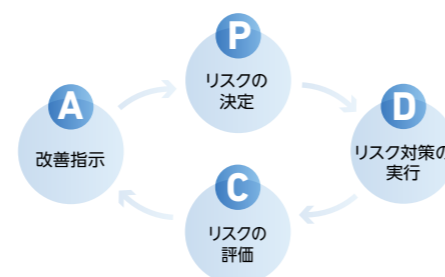
#### PDCAによるリスク管理

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

#### リスク回避のための取り組み

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

#### PDCAサイクル



イトーキグループは企業倫理・遵法精神に基づき、コンプライアンスの徹底と経営の透明性、公正性を向上させるとともに、積極的な情報開示に努めることで企業に対する信頼の確保と企業価値の向上を目指しています。

## コンプライアンス

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

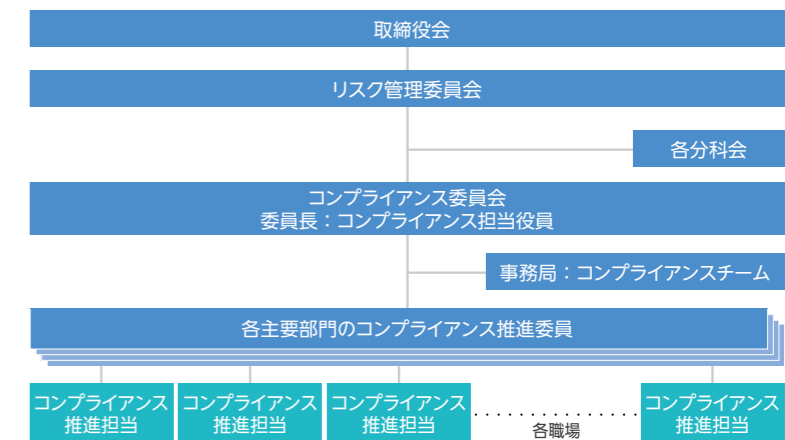
関連するSDGs



### コンプライアンス推進体制

イトーキグループのコンプライアンス推進に関する最高責任機関であるコンプライアンス委員会は2018年度には2回開催され、グループ内コンプライアンス推進施策の企画・立案、管理・検証などが行われました。また、職場などでのコンプライアンスの実践や指導・啓蒙などに関しては、主要部門に配置されたコンプライアンス推進委員と推進担当が担い、推進体制を維持しています。

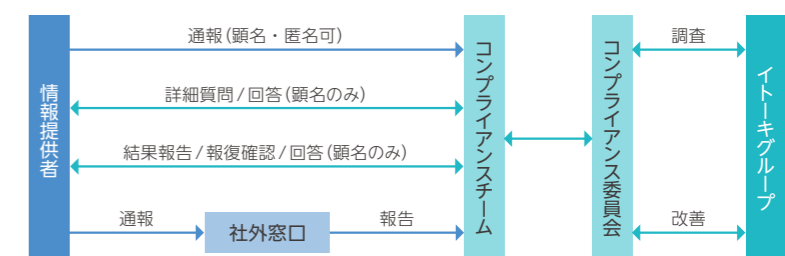
#### コンプライアンス推進体制



### 内部通報制度

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

#### 内部通報制度（ヘルプライン対応フロー）



### コンプライアンス意識の徹底

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

なお、2018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準化を目指したeラーニング（全社員等対象）や集合研修（役員研修、階層別研修、職場研修など）を実施し、さらに「コンプライアンス・ニュース」などの発行を通じてグループ全体のコンプライアンスの強化と浸透を図っています。

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

#### イトーキグループ行動規範

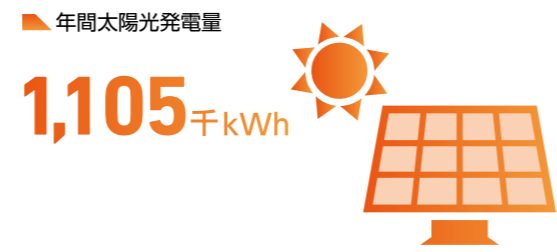
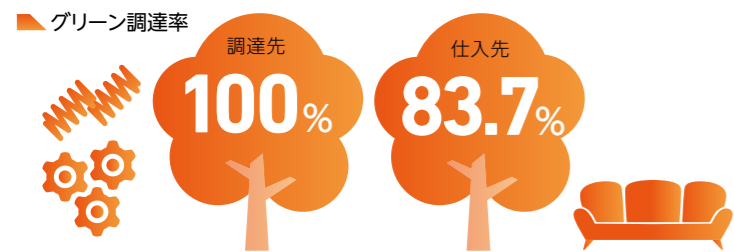
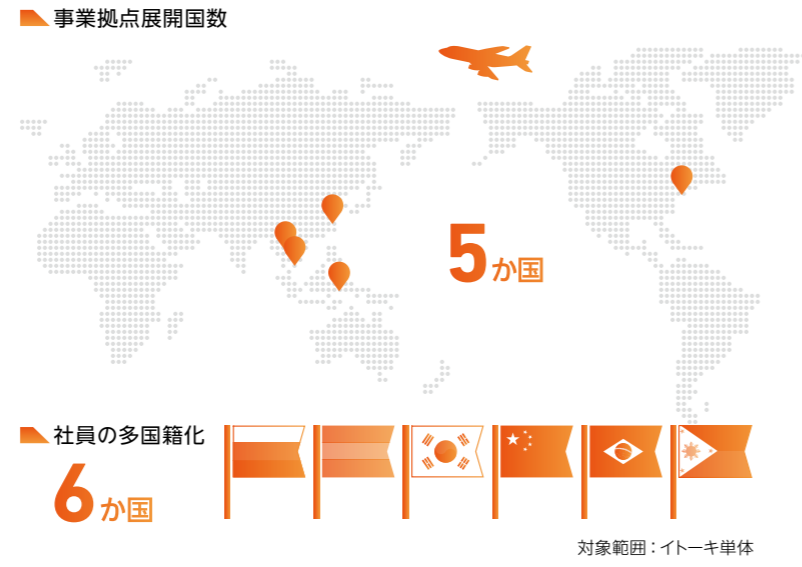
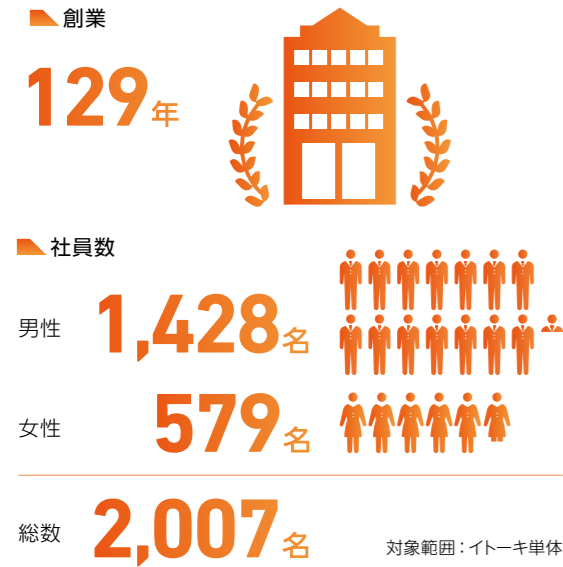


外国籍社員向けに翻訳版（英語、中国語）を作成して配布しています。



## 数字で見るイトーキ

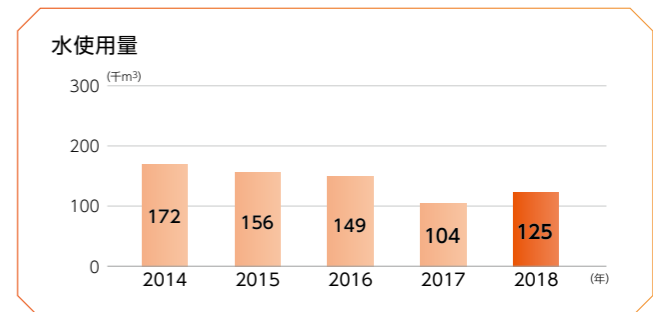
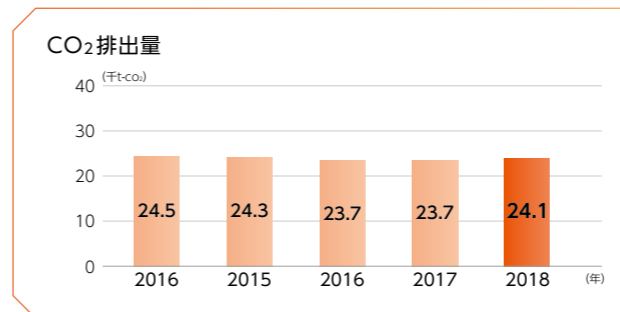
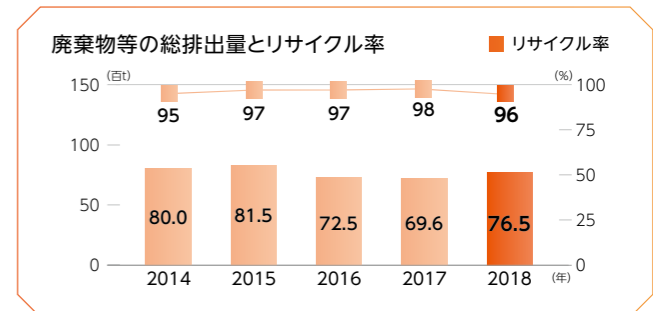
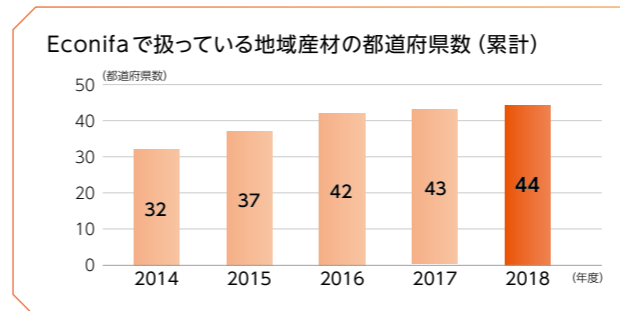
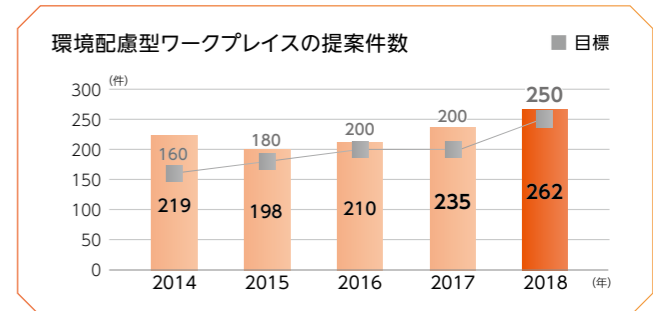
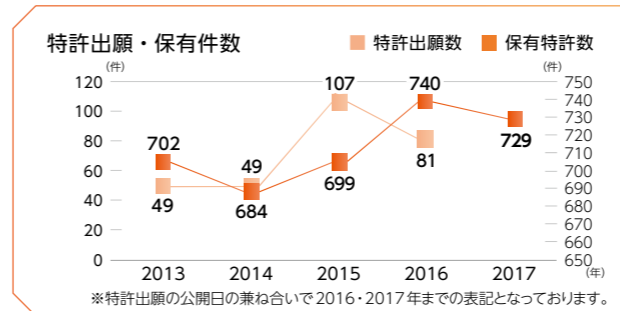
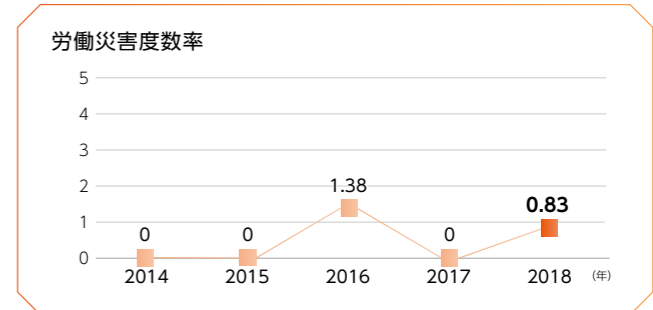
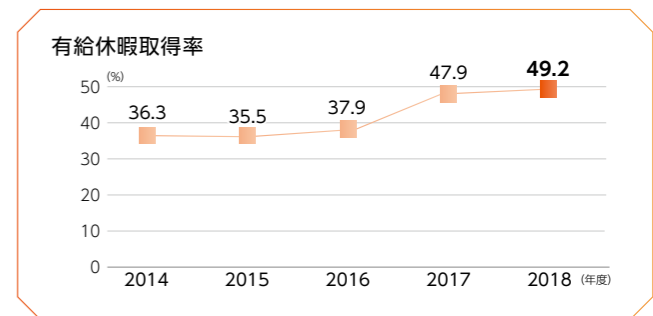
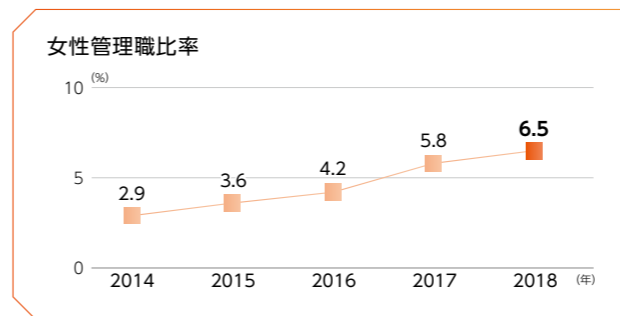
イトーキの概要や取り組みの現況を数字やグラフでご紹介します。



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

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

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



[女性管理職比率、有給休暇取得率、障がい者雇用率、労働災害度数率、特許出願・保有件数、環境配慮型ワークプレイスの提案件数] イトーキ単体  
 [Econifaで扱っている地域産材の都道府県数 (累計)] イトーキグループ全体  
 [廃棄物等の総排出量とリサイクル率、水使用量] イトーキおよびグループ製造系4社+1社 (伊藤喜オールスチール (株)、富士リビング工業 (株)、(株)イトーキ東光製作所、イトーキマルイ工業 (株)、諾浩家具 (中国) 有限公司 Novo Workstyle (CHINA) Co., Ltd.) ※2014年よりイトーキおよびグループ製造系4社+1社  
 [CO<sub>2</sub>排出量] イトーキ及びグループ会社10社+1社 ※(株)エフエム・スタッフは除く。



## イトーキについて

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

### イトーキの概要

社名	株式会社イトーキ
英文社名	ITOKI CORPORATION
本社所在地	〒103-6113 東京都中央区日本橋2-5-1 日本橋高島屋三井ビルディング Tel.03-6910-3950
創 業	明治23年12月1日
設 立	昭和25年4月20日
資 本 金	5,277百万円
代 表	代表取締役会長 山田 匡通 代表取締役社長 平井 嘉朗
社 員 数	2,007名(単体) 4,102名(連結) 2018年12月31日現在

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



オフィス空間



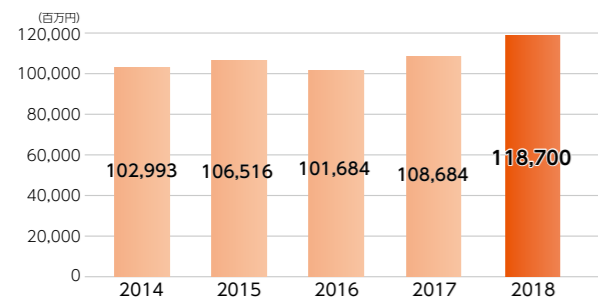
公共施設



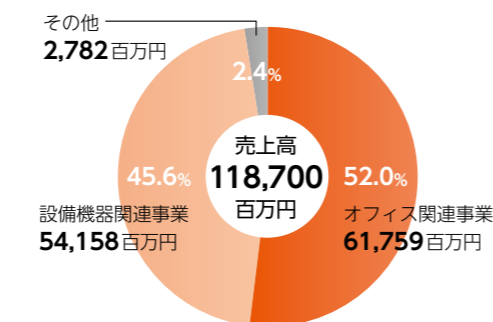
設備機器

### 主要経営指標

売上高推移(連結)



売上高構成比(財務セグメント別)



## 第三者意見

### 評価できること

- 全体を通して、『明日の「働く」を、デザインする。』というイトーキのミッションステートメントが明確に反映された良いレポートだと感じます。今回のレポートでは、情報公開が進展し、内容が一層充実した印象を受けます。また、社員や行政関係者といったステークホルダーの声が多く掲載されており、顔の見える報告書となっている点も特徴です。
- 昨年度、イトーキは持続可能な社会の実現に取り組むにあたってのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。注目すべきは、4つのマテリアリティが中期経営計画の重点方針と紐付けられている点です。つまり、イトーキは、CSRを本業の中に組み込み、持続的に展開することをコミットしている誠実な企業であると言えます。
- 今回のレポートで最も評価したい点は、「働き方変革」に関するイトーキの提案が素晴らしいことです。今後、日本の労働人口が減少していく中で、企業は働き方を大きく見直す時期に来ています。今年度、イトーキでは新たに、国際的なワークスタイル戦略であるABW(Activity Based Working)の考え方を採用し、ワーカー(働く人)の自己裁量を高めることが生産性やワークエンゲージメントを高めることを本レポートで明らかにしました。そして、働き方の変革であるABWと心身の健康を健全に保つwell-beingの概念にもとづく空間品質基準[WELL認証]を組み合わせたオフィス[ITOKI TOKYO XORK]を創出しました。これからの企業にとって生産性の向上は避けて通れませんが、同時に、ワーカーの健康や心地良さを達成できなければ優秀な人材は流出してしまいます。今回、イトーキが提案するワークスタイルの変革は、企業の成長と働く人々の幸せの両立を最終目標に掲げており、生産性向上のみを目的とする他社の提案とは一線を画していると言えるでしょう。
- イトーキ自体も、多様な働き方の推進に積極的に取り組んでおり、テレワーク申請者数、有休取得日数、女性管理職比率のいずれ

立教大学経営学部 教授  
経済学博士

高岡 美佳



も前年より上昇しました。また、2017年より3年連続で「健康経営優良法人 ホワイト500」に選定されています。イトーキの健康経営は病気や虚弱などマイナスの状態をゼロにするだけでなく、社員が生き生きと元気に働くプラスの健康を目標にしている点が特徴です。本業のオフィスソリューションの提供で目指していることとの整合性も高く、イトーキの本気度を見て取ることができます。環境に配慮した製品をつくるだけでなく、それを使う企業やオフィスでのソリューションを追求することで真の社会的責任を果たそうとするイトーキの姿勢を、高く評価したいと思います。

■ 「環境経営」では定評のあるイトーキですが、レポートを読むと着実に進化を遂げていることがわかります。2018年のCO<sub>2</sub>排出量は2013年比でマイナス1.9%と概ね目標を達成しました。カーボン・オフセットの取り組みも高く評価されており、環境負荷の低減に配慮した製品やサービスを表彰するエコプロアワードで「REDD+を活用したカーボン・オフセットチェア」が「第1回エコプロアワード奨励賞」を受賞したことは記憶に新しいところです。その他、以前から取り組んでいる環境配慮型ワークプレイスの提案件数、Econifaで扱っている木材の調達地域数、ハイブリッド車の導入数も順調に伸びています。一つひとつは地道な活動ですが、誠実に地球環境と向き合うイトーキの姿勢を評価するとともに、今後も積極的に取り組んでいただきたいと思います。

### 期待したいこと

- 報告書を見る限りにおいて、イトーキのCSR活動は十分に高いレベルに達していると思います。次年度は、「環境」以外の取り組みを評価する指標を設定してはいかがでしょうか。指標を設定して目標値を定めることで、イトーキのCSR活動がより前進することを期待したいと思います。

### 第三者意見をいただいて

CSR担当 常務執行役員 管理本部長 森谷 仁昭

「サステナビリティレポート2019」について、貴重なご意見を賜り誠にありがとうございます。全体を通して高い評価をいただいたことは、大きな励みとなります。

2018年度、イトーキは「国連グローバル・コンパクト」に加盟したほか、「イトーキグループ調達方針」を策定するなど、より事業を通じて持続可能な社会の実現を目指す体制を整えてまいりました。また、昨年特定した4つのマテリアリティ(重要課題)に沿った活動を展開し、マテリアリティ1(働き方改革)については、ITOKI TOKYO XORKへの移転を中心に強力

に推し進め、マテリアリティ2(社員の心と身体の健康)についても、健康経営や多様な働き方の推進など戦略的に取り組んでおります。高岡先生からご指摘いただいた、「環境」以外の取り組みを評価する指標の設定については、現在計画を作成しており、次年度には報告できる見込みです。

今後も、より一層イトーキのサステナビリティ活動を進めるとともに、その説明責任を果たし、社会の持続的な発展に寄与してまいります。