

詳細版

トップ対談

世の中の役に立つ企業であり続けるために

お客様

エコプロダクツを通じてお客様の喜びをつくり出す
お客様にとって本当に必要なイスをつくる

地域社会

地域社会の一員として、ヨシで琵琶湖を守る仲間の広がり

環境保全

5年目を迎えた結の森プロジェクト。森林保全の難しさを実感
3年間で「エコバツマーク」ゼロを達成
エコとモノづくりを両輪に進化を続ける「エコライブオフィス品川」

企業活動

デイスカッションで気づきや悩みを言い合える風土へ

人権尊重

ダイバーシティー推進への取り組み



目次

コクヨグループのCSR	2
マテリアリティ(重要性)から見るコクヨのCSR	4
トップ対談	5
お客様	9
地域社会	18
環境保全	22
企業活動	43
人権尊重	49
CSR会計	62
主要グラフから見るコクヨのCSR	64
拠点別レポート	66
皆さまの声をお聞きしています	75
独立保証報告書	78

コクヨグループのCSR

コクヨグループのCSRの考え方

創業者の考えに基づき、グループ全社に共通する継続的な活動としてCSRを推進しています。

基本的な考え方

コクヨグループは、1905年に創業者 黒田善太郎が小さな和帳の表紙店を開いたことから始まりました。薄い和紙を何枚も重ねていく和紙の表紙作りは、当時も「カスの商売」と言われるほど地味な仕事でしたが、誰もやりたがらない面倒な仕事を続けることで世の中の役に立とうと決めた創業者は、生涯その信念を貫きました。以来、100年以上の間、創業者の心構えを明文化した「経営の信条」とそこから導かれた「商品を通じて世の中の役に立つ」という企業理念を規範として事業を続けています。

2004年には、創業以来の企業理念に基づき、社会における良き企業市民として、さまざまなステークホルダーとのより良い関係を構築するために「コクヨグループCSR憲章」を制定。社会およびグループの継続的な発展を期すための基本方針について「お客様」「地域社会」「環境保全」「企業活動」「人権尊重」の5つのテーマに沿って明らかにしています。また、社員の日々の行動指針として「コクヨグループ企業倫理綱領」を定めています。



CSR推進体制

内外のステークホルダーと良い関係を構築し、社会およびグループの持続的発展を追求するために、コクヨグループではグループ本社に5つの委員会（中央安全衛生委員会、ダイバーシティ推進委員会、環境委員会、リスク・コンプライアンス委員会、J-SOX委員会）を設置しています※1。

これらの委員会では担当役員が委員長となり、複数の関連部署からメンバーを選出しており、それぞれの専門的見地からCSRにおける重要課題をグループ全体で組織的に推進・強化していくための取り組みを行っています。

また各委員会と事業会社の担当者との連携を密にし、活動状況の共有や、リスクの予防、実績の把握、活動実施の支援などを行うとともに、グループ社員に対して活動への理解、および参画を促しています。

※1 組織体制については「[コクヨグループガバナンス体制図](#)」を参照。

コクヨグループCSR憲章

コクヨグループCSR憲章

コクヨグループは、創業以来の「商品を通じて世の中の役に立つ」という企業目的のもと、誠実な事業活動を展開し、収益性を高めるとともに、社会から必要とされる企業になります。法令等の遵守はもとより、企業市民としての社会的責任を果たすことにより、お客様・投資家をはじめ、すべての利害関係者からの信頼を獲得し、事業の継続性の維持に努めます。

お客様

1. お客様の視点に立って「商品・サービス」を企画・開発・提供することで、お客様の満足や信頼を獲得し、常に社会から必要とされる企業であり続けます。
2. お客様の進化をリードしながらも、自らも進化することにより、「創造性・効率性・快適性」を提供し続ける唯一無二の会社を目指します。

地域社会

1. 社会の一員であることを自覚し、地域社会との交流、さまざまな社会貢献活動を通じ、豊かな社会を創造することで、地域社会から信頼される「良き企業市民」を目指します。

環境保全

1. 地球温暖化や森林資源の減少をはじめとする地球環境問題の解決を、緊急課題と認識し、この課題解決に全従業員が英知を結集し、全社を挙げて行動を起こします。
2. 商品の供給者としての責任と資源の消費者としての責任があることを認識し、あらゆる行動に3R(Reduce、Reuse、Recycle)の意識を取り込みます。

企業活動

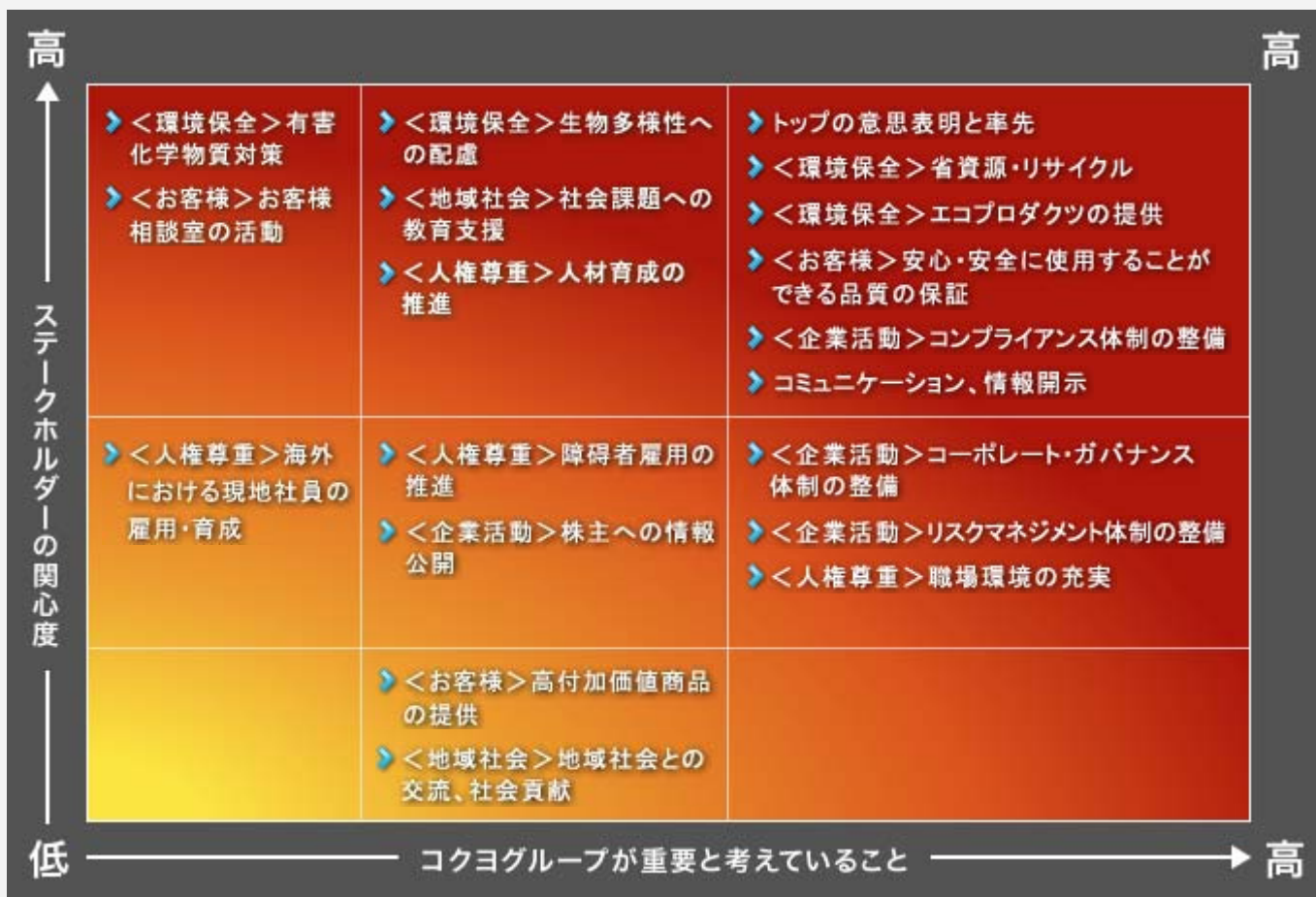
1. 公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を行うとともに、政治・行政との健全かつ正常な関係を保ちます。
2. 取引先様との関係は常に公正であり、また信用される企業であるために、互いに協力し合い、成長していくことを目指します。
3. 企業価値を高めることは株主への責務と認識し、社会から信頼される透明かつ健全な企業経営を堅持します。

人権尊重

1. あらゆる企業活動の場面において、関係するすべての人々の人権を尊重し、差別のない職場環境を目指すとともに児童労働・強制労働を認めません。
2. 従業員一人ひとりの個性を尊重し、自主性と能力を十分に発揮できる環境を実現して従業員満足が日本でもっとも高い企業の1つとなることを目指します。

マテリアリティ(重要性)から見るコクヨのCSR

Materiality Matrix



マテリアリティ(重要性)分析について

コクヨグループでは2010年度、CSR活動における「取り組むべき重要課題」を明確にするため、「マテリアリティ分析」を行いました。これは、ステークホルダーの関心度とコクヨグループが重要と考えていることの2軸によって、取り組むべき重要課題の明確化を目指したもので、2010年秋に社外のステークホルダーおよび、コクヨグループ社員に対して、CSR活動についてのアンケートを実施しました。

その結果を、上記の「マテリアリティ・マトリックス」として整理し、報告書やWEBサイトなどの情報公開に反映するとともに、CSR活動の推進に生かしていきます。また、今後も社会情勢の変化などを踏まえ、必要な場合は見直しを行ってまいります。

※「マテリアリティ・マトリックス」に表示されているのは、アンケート時の項目名です。最新のWEBサイトの項目名と差異がありますことご了承ください。

トップ対談

トップ
対談

世の中の役に立つ企業で
あり続けるために

～自発的な創造性が持続可能な社会をつくる～



創業から続く理念を基に、社会が求める新しい価値を提供し、サステナブルな地球環境に貢献する。健康医療機器や環境関連技術でグローバルに展開しているオムロン株式会社と、コクヨグループが目指す方向は同じです。今回は「エコライブオフィス品川」に作田社長をお招きし、持続可能な社会を目指した企業のあるべき姿について対談を行いました。



コクヨ株式会社
代表取締役社長
黒田 章裕

オムロン株式会社
代表取締役社長
作田 久男



進化する環境で、自発的な取り組みを促進

黒田 本日は弊社の「[エコライブオフィス](#)」にお越しいただきまして、ありがとうございます。

作田 一般的なオフィスとは随分違いますよね。社員の皆さんが楽しそうに見えるなと思いました。当社もさまざまな取り組みを行っておりますが、いつの間にか消えてしまうことも多く、仕掛けが自律的に回転するまで10年かかります。このオフィスを拝見して、社員による自発的な取り組みが多いことに驚かされました。こうした一人ひとりの取り組みが仕事につながり、回転し続ける仕組みとなれば最高ですね。

黒田 おっしゃるように一時的な取り組みで終わらせず持続させることが大切ですね。

作田 先ほど拝見した円形のワークシステム<HARMONii(ハーモニー)>※1のコンセプトは当社の生産工場にも応用できそうです。U字型に並ぶ生産ラインの真ん中に共同スペースをつくり、それぞれの作業は独自に行うけれど、共通の設備を使うときは集まって行うというのは効果的です。ハンダゴテは正しい持ち方をしないと不良品をつくる原因になりますから、先輩が後輩を見て基本動作を教える必要があります。現在は担当社員がラインを回って指導していますが、改良できるかもしれません。

※1 円の外側を向くと個人空間に、内側を向くと共同スペースになるデスクシステム。



<HARMONii(ハーモニー)>

黒田 オフィスも一緒ですね。一言で「オフィスワーク」といっても、個人で自己完結する業務もあれば、チームの共同ワークもあります。それらの多様な仕事が多角的にできる環境をオフィスの中に作り、日常的なコミュニケーションを活性化させる仕組みを取り入れることで、1+1=2以上のプラス効果が期待できます。

**トップ
対談** **世の中の役に立つ企業で
あり続けるために**
～自発的な創造性が持続可能な社会をつくる～

自分自身の意思から創造性が生まれ、仕事を楽しくする

黒田 オフィスというカテゴリを大きな流れで見ると、まず効率化、そして快適性が求められてきました。今後はゼロから1をつくり出すような創造力、クリエイティブというものが必要とされていると考えています。ただ、エコは成果を数字で定量化できますが、創造性を量ることは難しい。そのため、クリエイティブに対する投資は進みにくいのが現状です。当社は幸いにしてメーカーですのでクリエイティビティに対する投資の成果を目に見えるプロダクトで表そうとした結果、先ほどの「ハーモニー」や環境対応の商品が生まれました。また、見えないものを意識してもらうために、人間の五感を活用するというアプローチを行っています。色や香りで体感温度を変え、その分省エネできるという商品の開発にも取り組んでいます。



作田 香りを利用するとは面白い発想ですね。創造性は自分の意思がないと生まれません。オムロンでは「自律」という言葉をよく使います。自らの意思で、自ら考えて、自ら行動することをもって、創造性を発揮しようという意味がこめられています。現会長、立石義雄が社長に就任した1987年、当時42歳だった私にこう言いました。「オムロンが成長するためには、創業者を越えるような経営をしなくてははいけません」。上から言われたことを忠実にこなしている限り、創造性は生まれません。「なぜ、それをしているの？」と尋ねたときに、「社の方針です」ではなく、「やりたいからです」という答えが返ってくるのが理想だと思います。

この対談のお話をいただいたとき、私自身が興味を持ちました。今日、私がここにいるのは自分の意思なのです。

黒田 ありがとうございます。私も本日、作田社長とお話できることを楽しみにしておりました。

作田 「楽しい」という思いは大切です。私は機会を見つけると、誰にでも「楽しい？」と尋ねるようにしています。企業人が自分の意思だけで自由に闊達に生きるというのは無理です。半分は国のため、組織のため、会社のため。でも、あとの半分は自分の意思でないと楽しくないと思うのです。上から言われたことは一旦、義務として受け取るけれど、もっと楽しく実行する方法はないかと工夫する。例えば、1時間に1個つくっているけれど、これを2個に増やす方法はないかと考える。自分自身が能動的に考え、理想に向かって努力をすることで、創造性が生まれ、仕事が楽しくなるのだと思います。

黒田 そのためにはマネジメントの役割が大変重要だと考えています。部下が楽しんで仕事をしているかどうか、気を配り、常により良くするための環境をつくる努力をマネジメントがすることによって、社員の自発性を継続的に引き出すことができるでしょうし、冒頭でおっしゃった「仕組みの自律的な回転」にもつながっていくのではないかと思います。





世の中の役に立つ企業で あり続けるために

～自発的な創造性が持続可能な社会をつくる～

新しい価値創造が持続可能性につながる

黒田 ポイント・オブ・ノーリターンを超えてしまうと、人間の能力や科学技術では取り返しがつかなくなるのだそうですね。地球的規模で温暖化が進み、世界では10億人もの人々が飢餓に苦しんでいる。その解決のために何をすればいいかと、言葉で言うだけならいくらでもいいことが言えるでしょう。実際に、モノづくりを行う企業としてできることは何か。例えば、環境配慮の足りない自社製品をカタログからなくすという**エコバツ**※2への取り組みは3年かけてゴールに到達することができました。今後も自分たちにできる範囲で持続的な活動を行なっていくつもりです。

※2 環境配慮の足りない自社製品にバツマークを付け、環境対応商品を100%にする取り組み。



作田 黒田社長がおっしゃるように、言うだけなら誰にでも言えますよね。では、何をしますか、ということがすごく大事だと思います。当社はリサイクル(再資源化)、リユース(再利用)、セーブ(節約)に本気で取り組んでいます。リサイクルを阻害することは基本的に行わない。金属などの資源をリユースできる設計をする。リサイクルもリユースもできない石油のような資源はセーブする。こうした取り組みを、自社内だけでなく、お客様へのソリューションとしても提案しています。

黒田 経済効果に直接結びつかなくてもCSRとして必要だと判断した取り組みは続けていきます。エコバツゼロを達成できたので、次はオフィス・工場・施工現場から出る廃棄物を100%リサイクルしていこうと思っています。

作田 一方で、メーカーとして持続可能性を追求すると、存続が難しくなるという矛盾があります。私はオムロンの1980年製の電卓を31年間使用し続けています。ボタンの数字が消えていますが、位置で分かるので問題ありません。こうした商品の長寿命化は、メーカーの立場で考えるとつらいことなのです。

黒田 約30年間、商品を買ってもらえないということですからね。

作田 そもそも30年前の商品でお客様に価値を感じてもらおうと思うことが間違いなのでしょう。日々新しい価値を提案していくしかありません。

黒田 おっしゃるように、メーカーとしては新しい価値を見つけ出していきかないと思います。現在当社が取り組んでいるのは「際立ち」です。たとえたった一つのことであっても、ここまでいったらこれ以上ない、という「際(キワ)」を意識することです。例えば**ハリナックス**※3は、「金属の針をなくす」ということについては、実際に針がないわけですから「これ以上ない」ですね。また、ハサミで粘着性の高いテープ等を切っても「刃に糊がつきにくい」という商品がありますが、これも「糊がつきにくい」という1点については「これ以上ない」商品です。これは現在のステープラー市場やハサミ市場の規模そのものを大きくする結果になっています。すなわち、新しい価値として、お客様に認知していただけたのではないかと思います。

※3 金属針をつかわずに、紙をとじることができるステープラー。



世の中の役に立つ企業で あり続けるために

～自発的な創造性が持続可能な社会をつくる～

事業そのものがCSR

作田 当社はCSRという言葉を外に対しては発信していますが、社内ではあまり使っていません。創業者、立石一真が「企業は社会の公器である」と宣言したのは52年前。今、世の中で言われているCSRIに当てはめると、「企業の存在そのものがCSR」だと言っているわけです。では、社会の公器として何をすべきか。チャレンジ精神を持って、ソーシャルニーズを創造する。この信念を当社では経営理念として掲げています。需要があって利益を上げる見込みがあっても、反社会的な要素を含む事業であれば、当社には行いません。

どの国にもある普遍的なニーズとして健康管理が挙げられ、血圧計における当社のグローバルシェアは50%を超えています。ただし、ロシアの国民が血圧を測る理由は、米国や日本と違います。米国や日本は生活習慣病全般のためですが、ロシアでは寒さゆえの飲酒から高血圧が心配されているのです。ですからグローバル市場で、健康管理のために血圧を測りましょうというだけではインパクトがありません。あなたの国の、あなたのエリアの人は、なぜ血圧管理を必要としているのか、どんな方法が適しているのか、管理してどう生かすのか。ソーシャルニーズを突き詰め、ソリューションを提供すること自体がCSRだと思っています。

黒田 「事業そのものがCSR」というお考えを実感するお話ですね。私も「商品を通じて世の中の役に立つ」という創業者の考えを徹底して進めてきました。ところが作田社長のお話の通り、一步海外に出ると、国によって求められていることが違います。当社が海外に事業を展開したのは90年代からで、経験値がまだまだ少ない。お役に立てる方法を考えながら、今後は世界へ、とくにアジアを中心に事業を拡大していきます。

作田 当社も新しい目標に向かってスタートします。2011年度は当社が10年ごとに掲げる経営構想の新しい節目でもあることから、思い切った経営陣の若返りを図りました。新体制をいかにスムーズにステークホルダーに受け入れていただくかが当面の課題です。

黒田 先ほど作田社長のお話を伺って勉強になったのですが、創業者を越えて自律する企業へというお考えは素晴らしいですね。われわれも、もう一度企業の社会的責任を見直し、創業からの志をベースにしつつも、旧来の仕組みにとらわれない新しい価値をつくりあげていきます。また、拡大している海外においても、コクヨとしてのCSRを実践できる仕組みをつくっていかねばと思います。本日は大変勉強になるお話を頂戴しました。ありがとうございました。



お客様

お客様の視点に立った商品・サービスの提供

エコプロダクツを通じてお客様の喜びをつくり出す

エコ以上に反響があった安心・安全性

エコバツマーク※削減に取り組む中で生まれた、針のいらぬステープラー〈ハリナックス〉。2010年7月にハンディタイプを発売したところ、約2カ月半で年間販売目標に達する人気商品となりました。当初は「エコ」を第一に、次に「効率」、ところが発売後、お客様から寄せられた反響は「安全」に関するものが最も多かったのです。また「ペットの針の誤飲を防げるので、汚れ防止に敷く紙をとじるのに使っている」など、私たちが思いつかない使用法もお客様から教えていただきました。

※ エコバツマーク：環境配慮の足りない自社製品にバツを付け、環境対応商品を100%にする取り組み。



ハンディタイプは書類をとじるだけでなく、お子さまの工作などにも活用を広げています。

お客様にとって本当に便利な商品か

商品をつくる上で環境への配慮は欠かせません。しかしエコはすでに当たり前であり、それ以上の価値が求められているのです。ましてや環境に配慮するあまり、使い勝手が悪くなってしまっては本末転倒。我慢を強いるエコでは、持続させることは難しいでしょう。お客様にとって本当に便利か、必要とされているか。そうした視点を常に持ちながら、創業者、黒田善太郎から受け継がれるコクヨの企業理念「商品を通じて世の中の役に立つ」ことを目指し続けるモノづくりを行っています。



2穴タイプは、2カ所をとじると同時にファイル穴もあけられます。日経優秀製品・サービス賞の優秀賞を受賞しました。

**針なしステープラー
〈ハリナックス〉（ハンディタイプ）**



片手で簡単にとじられる手軽さが人気に。

お客様に喜ばれた〈ハリナックス〉の特長

- エコ** 針を使わないので省資源
- 楽しさ** とじる仕組みが面白い
とじるときの音や感触が楽しい
- 効率** 廃棄時に針を分別する手間がいらぬ
シュレッダーにそのままかけられる
- 安全** **医療機関、食品会社** 針が混入する危険がない
企業、学校、家庭 針でケガをする心配がない
高齢者施設、保育所 針を誤飲する心配がない

クロスファンクション※の力でお客様の役に立つ商品を

部署を超えて話し合う

開発時には、さまざまな部署の担当者が集まり話し合います。部署が違えば、商品を見る視点も変わります。その多様性が商品をブラッシュアップし、お客様視点に近づくことにつながります。品質保証部では安全を第一に考え、お客様のために付けた機能でも、安全面で不安があれば取り除くよう意見します。

「使う喜び」という視点

展示会で<ハリナックス>を使ったお客様が「紙をとじる音や感触が楽しい」と喜ぶ姿が印象に残りました。そこで、営業担当者が持参できる<体感キット>をつくりました。訪問先の企業の方々に、<ハリナックス>を使う便利さと楽しさを体感していただき、購入へつなげていただければと思います。

「訊く」ことで宝を掘り起こす

コクヨには「個客に訊け」という言葉があります。「願」ではなく「個」。一人ひとりのお声の中に、必要とされる商品のヒントが隠れているということです。その言葉どおり、お客様はもちろん企業、官公庁、友人などあらゆる人に徹底的に訊きました。いただいたご意見は、<ハリナックス>の随所に生かされています。

今までにない新しさを追求

2穴タイプはオフィスで共用されることを考え、汚れが目立たない黒色にしました。一方、ハンディタイプは個人でお使いになることを考え、携帯電話の色展開を参考にしました。これまでの文具カラーと違うため、売り場で目立ちます。狙いは当たり、「色が気に入って」購入されるお客様もいらっしゃいます。

<ハリナックス>をより安全にお使いいただくために、刃のある箇所と稼動部に注意喚起のシールを貼るよう提案しました。



すべて紙でできたファイルとセットで使う、オール紙のソリューションをご提案。丸ごと廃棄できて便利と喜ばれています。



「仕組みを知りたい」というお声から、紙とじ部分を見せる透明窓をつくりました。とじ位置が見えて便利という効果も。



<ハリナックス>をより安全にお使いいただくために、刃のある箇所と稼動部に注意喚起のシールを貼るよう提案しました。



※ クロスファンクション: 異なる組織や部署が協力しあい、問題を解決したり、プラスアルファの価値を生み出したりすること。また、異なる業種の価値を取り入れること。

※ 関連情報: 「[ハリナックス Webサイト](#)」

NEXT STAGE

選ばれ続ける企業へ

お客様相談室に寄せられたご意見は、イントラネットで全社員が共有できるようシステム化されています。〈ハリナックス〉には喜びのお声がたくさん寄せられ、つくり手である私たちも「商品を通じて世の中の役に立つ」ことの喜びを実感できました。

同時に、怖さもありました。これだけ多くのお客様に利用されているということは、責任も大きいということです。事故を起こさないか、不便な点はないか、もっと便利にできないか。発売した後も考え続けています。

私たちの仕事は、つくって終わり、ではありません。考え(Plan)、つくり(Do)、使い心地を確かめ(Check)、さらに使い勝手のよい商品へ改良する(Act)というモノづくりのPDCAサイクルを皆で回し、より一層お客様に喜んでいただける商品を世に送り続けていきたいと思っています。



お客様にとって本当に必要なイスをつくる

機能があっても使いこなせてない現実

グローバル化、IT化などの波を受け、オフィス環境は大きく変わりました。あわせてオフィスチェアも進化し、高機能な商品が人気となる風潮がありました。ところが展示会でお客様にイスをご案内すると、「え、そんな機能があったの？」と驚かれることがしばしば。中には「調整操作が難しいので、体に合わないまま使っている」という方もいました。それでは肩や腰に負担がかかってしまいます。多くの方が機能を使いこなせていない事実気づかされました。



オフィスチェアは購入する方と使用する方が違ったり、配置換えで使用する方が代わったりということがあります。そのためコクヨでは、イスの座面裏に取り扱い説明書を付けています。

お客様への思いが開発のきっかけと支えに

お客様にとって本当に必要な機能だけに絞り、操作が簡単なイスをつくろうと考えました。目をつけたのは「体重に応じて、ロッキングの強さが自動で変わる仕組み」です。実は昔からあるこの仕組み、座り心地が悪いという欠点から普及していませんでした。

数カ月に渡り、改良のための試行錯誤を繰り返しました。しかし、座り心地はなかなかよくなりません。それどころか、かえって悪くなってしまうことも。「そもそもこの仕組み自体に無理があるのでは？」とあきらめそうになったとき、支えとなったのは「お客様にとってよいイスをつくり出したい」という思いでした。地道な調整を繰り返した結果、座り心地のよいバランスを発見。座るだけでどんな方にもフィットする、快適なイス〈M4〉が完成したのです。

お客様への思いがモノづくりの源なのだと改めて認識しました。

M4 Minimum Maximum × Motivation Majority

荷重に応じて、メカが適切に調整します。



最小限の操作で、最大限の快適性。楽しく働くを、より多くの人へ。



体重が軽い人は軽い力でロックング



体重が重い人は強い力でロックング

新しいワークスタイルに適した新しい価値の提供

フリーアドレスに対応

多くのイスは、高さ調整のレバーが座面の下に付いています。かがみ込むのは面倒、もっと楽にできないだろうかと考え、手元で調整できるワンタッチレバーを設置しました。ロックングの強さは体重感知でどんな方にもジャストフィット。その都度席が変わるフリーアドレスでも、調整が楽だと好評です。

右肘のレバーを操作することで、座ったまま楽に高さを調整できます。<M4>で必要な操作はこれだけです。



「呼吸するイス」という発想

長時間座っているとイスの蒸れが気になる、というお声がありました。解決するために考え出したのが、空気の通りをよくし熱を逃がす「エアスリットシート」です。さらに、背もたれを切り込み形状にし、通気性のよい張り地を使用。温度上昇を抑え、席を立ったあとの熱発散スピードを早めました。

会議室やミーティングスペースなどですぐに次の利用者が座っても、熱や蒸れを感じることなく快適です。



フラットなオフィス環境に配慮

社内格差を感じるもの1位にオフィスチェア※があげられています。快適な機能を持つイスを役職者だけでなくすべての方に利用してもらうには、購入しやすい価格設定が必要不可欠です。そこでデザインをシンプルにし、部材を減らしてコストをダウン。機能を損なわずに、目標の販売価格を実現しました。

フラットな社内風土は、コミュニケーションを円滑にし、チームワーク力を向上させるとして、広く求められています。



※「オフィス環境に関する意識調査」(コクヨファニチャー調べ)より:2010年8月、「入社3年以内の若手社員」と「課長以上の管理職」500名を対象にインターネットを通じて行いました。

安全性は何よりも大切

家具づくりにおいて、最も気をつけなければいけないのは安全性です。万が一、棚が倒れたり、イスの肘かけに座って転倒したりといった事故が起これば、命に関わる危険もあります。安心して家具をお使いいただくために、想定外の使い方まで考慮した厳しい検査を行っています。

背もたれは、座り心地や強度とともに、衣服などが挟まらない等の安全性にも配慮して、スリットシエル+カバーリングの組み合わせを採用しました。



※関連情報:「[M4 Webサイト](#)」

NEXT STAGE

選ばれ続ける企業へ

職場でどんなイスをお使いですか。尋ねられて、詳しく答えられる方は少ないと思います。イスを意識するのは、そのイスに不満があるとき、またはイスが変わり、使い心地に変化があったときでしょう。ふだんは意識することがなく、自然で快適というイスが理想的です。

しかし実際には、「不便だけれどあきらめて我慢している」「合わないイスが原因で疲れていることに気付かなかった」というお客様が多いことに愕然としました。

イスは人をサポートするもの。すべての方が快適に働ける環境を実現するためには、お客様のお声を聞き、お客様の立場で考え、さらにお客様が気付いていない新しい価値をも提案していくことが必要です。お客様のためにという思いを軸に、コクヨが目指す「顧客の期待を超える商品」づくりを今後も続けていきます。



安心・安全に使用することができる品質の保証

「商品を通じて世の中の役に立つ」という企業理念のもと、お客様が安心・安全に使用することができる品質を保証するために、品質の維持・向上に努めています。

品質保証に対する考え方

コクヨグループでは近年、東南アジアや中国など海外における生産比率が高まっています。海外の生産工場との連携を密にし、生産技術・ノウハウの継承、品質基準の共有・徹底を進め、企業理念や価値観を共有することで、良品廉価の商品提供を目指しています。



海外協力工場に対しての技術指導

品質改善の取り組み(ステーションナリー)

1) 品質保証組織体制の強化

品質保証の組織体制を再編し、内部監査機能などガバナンスを強化するとともに、品質保証業務の内容を精査するなどモノづくりの体制を見直しました。協力工場についても、コストや納期だけでなく、品質の面からのチェックを徹底しました。

2) 品質コストの本格導入

品質コストは、品質活動に関する投資・費用を、予防・評価・失敗の3つに分類し、品質に関する施策を実行するための指標の一部とする考え方です。2010年度は、「失敗コスト」を本格的に導入。市場に流出した不良品・クレームを、件数ではなく損失金額として定量化して把握することにより、品質への注意力を強化するとともにクレームの重大性を明確にし、改善につなげる取り組みを行っています。部門別、製品別、工場別などに結果を分析し、客観的な品質の実力比較をし、集中的な品質改善を実施しました。

3) R-Map手法による製品のリスク分析の導入

製品事故防止のため、経済産業省が推奨している信頼性工学のR-Map手法による、製品のリスク分析を開始しました。R-Map(Risk Map: リスクマップ)とは、縦軸に「発生頻度」、横軸に「危害の程度」のマトリックスを使用して、リスクの大きさを表現する手法です。製品における安全設計仕様の作成、事前・事後の安全性評価に有効であり、このような考え方でものづくりを行うことを周知するため、開発メンバーを主対象とした勉強会も開催しました。

■ R-Map(リスクマップ)

発生頻度	5	頻発する (件/台・年) 10 ⁻⁴ 超	C	B3	A1	A2	A3
	4	しばしば発生する (件/台・年) 10 ⁻⁴ ~10 ⁻⁵	C	B2	B3	A1	A2
	3	時々発生する (件/台・年) 10 ⁻⁵ ~10 ⁻⁶	C	B1	B2	B3	A1
	2	起こりそうに無い (件/台・年) 10 ⁻⁶ ~10 ⁻⁷	C	C	B1	B2	B3
	1	まず起こり得ない (件/台・年) 10 ⁻⁷ ~10 ⁻⁸	C	C	C	B1	B2
	0	考えられない (件/台・年) 10 ⁻⁸ 以下	C	C	C	C	C
			無傷	軽微	中程度	重大	致命的
			なし	軽傷	通院加療	重傷 入院治療	死亡
			なし	製品発煙	製品発火 製品焼損	火災	火災 (建物焼損)
			0	I	II	III	IV

A領域:許容できない(耐えられない)リスク領域。ハザードがもたらす危害の程度やその発生頻度を減少することにより、他のリスク領域までリスク低減をすることが求められる。リスクが低減できない場合は、製品化を断念すべき領域。市場に製品がある場合は、リコール領域と考えられる。

B領域:危険/効用基準あるいはコストを含めて、リスク低減策の実現性を考慮しながらも、最小限のリスクまで低減すべき領域。ALAPR領域(As Low AS Reasonably Prcticable Region)

C領域:受入可能なリスクレベル安全領域

4)品質棚卸し制度の導入

不具合、クレームなどの製品別に、品質に関する棚卸し制度を新たに導入しました。PDCAでは是正処置を行うことによって、失敗コストを大幅に削減することができました。

品質改善の取り組み(ファニチャー)

1)納品品質の向上

製品を製造するココヨファニチャーと納品を受け持つココヨロジテムが共同で、お客様にお届けする際の品質を向上させるための取り組みを行いました。顧客接点であるドライバーや配送員指導のための社内資格をもうけ、その資格の認定者を増員していくことで納品品質を向上させていく一方、配送を委託しているパートナー会社とともに、配送員の「納品品質の全国コンテスト」を開催するなど、納品品質に対する社員の意識を啓発する活動を積極的に実施しました。



納品品質の全国コンテストの様子

2)ISO9001運用範囲の拡大

品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001-2008年版への対応、また登録範囲を拡大し、スタジアムのイスやミュージアム用展示ケースなど施工を伴う公共施設にかかわる業務も登録範囲に含めました。また、建材商品のISO認証取得に向けた活動を開始しており、ファニチャー事業全体でISOに準拠した確実な品質保証体系を構築していきます。

お客様への対応・サポート

お客さま相談室

お客様からのお問い合わせ・ご提案・ご要望などに対応し、お客様に満足していただくためのグループ共通の窓口として、お客様相談室を開設しています。2010年度のお問い合わせ件数は、139,949件で、そのうち9割近くは専用フリーダイヤルへの電話のお問い合わせです。

お客様相談室では、お客様からの電話を最初に受け取り、一次対応するコミュニケーターと、商品の専門知識を持ち二次対応するスーパーバイザーがおり、「正確・迅速・親切・丁寧」をモットーに対応するために、商品知識向上の勉強会を開くとともに、商品情報データベースの充実を図っています。

また、コクヨグループ社員を対象とした「お客様相談室現場体験研修」を実施しており、新入社員やふだんお客様と接する機会のない社員にも、お客様の生の声を聞いてもらい、その貴重な声やご意見をモノづくりの現場に持ち帰っています。

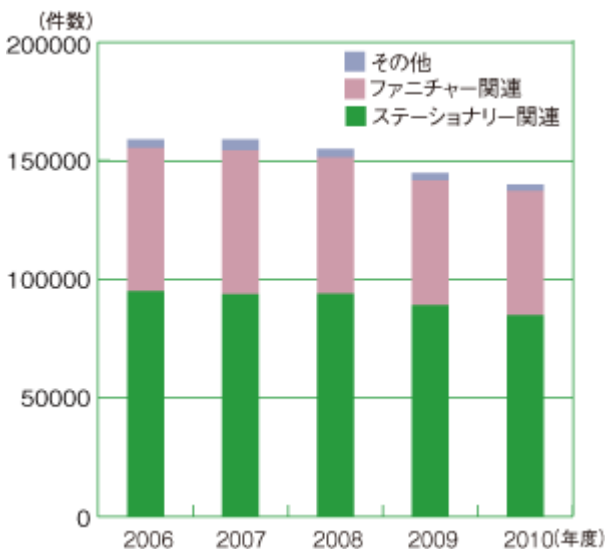


お客様相談室の様子

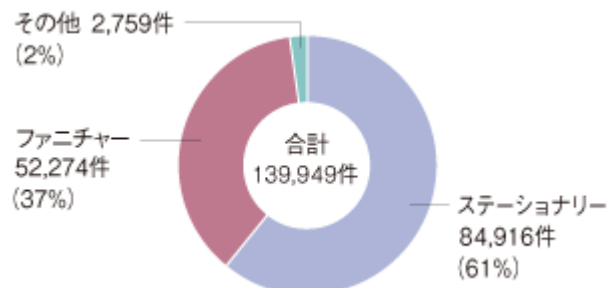


社内研修の様子

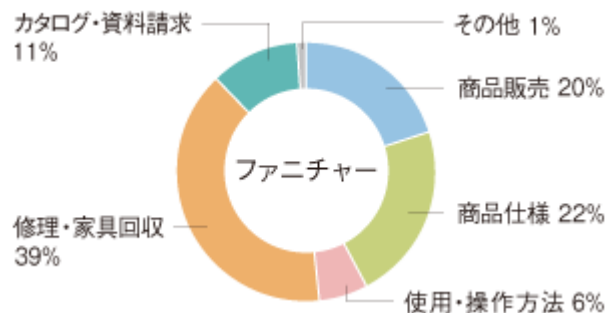
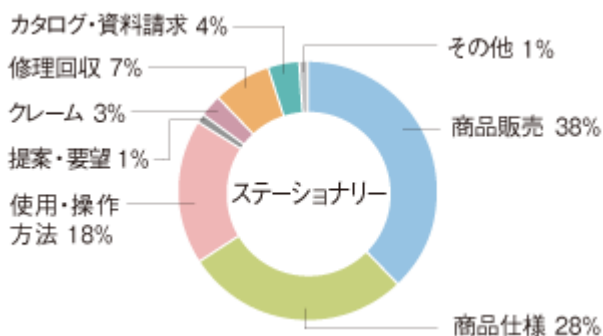
■ お問い合わせ件数の推移



■ お問い合わせのジャンル



■ お問い合わせの内容



お客様の声の反映

お客様相談室に寄せられたお客様からの貴重な情報・ご意見の内容をグループ全社員で共有するために、イントラネット上でお客様の声を公開しています。また、お問い合わせの内容はデータベース化してその内容を分析し、開発部門へフィードバックするとともに、製品性能の改善、パッケージへの表示など具体的な改善を行っています。

具体的な事例については、[こちら](#)をご覧ください。

※関連情報「[お客様相談室のWEBサイト](#)」

地域社会

地域とのコミュニケーション

社会の一員であることを自覚し、地域社会との交流を通じてコクヨグループについての理解を深めていただきたいと考えています。

ヨシで琵琶湖を守る仲間の広がり

コクヨ工業滋賀は、ノートをはじめとする紙製品を製造するコクヨグループの主力工場。人々の命を支え、多くの生き物たちのにぎわいの場所となっている琵琶湖の近くで操業していることから、積極的な環境保全活動を行ってきました。中でも特に力を注いでいるのはヨシの活用。ヨシはCO2の吸収だけでなく、その成長過程で窒素やリンを吸い上げて水を浄化する働きを持ち、また琵琶湖に住む生物のすみかとしてなくてはならない植物です。かつては、よしずや屋根葺き材料、垣根などに利用されていたヨシですが、生活様式の変化とともにその活用先を失い、手入れのされなくなったヨシ原は荒れていました。そのようなヨシの活用促進に取り組み、現状を広く知ってもらうことを目的に「ReEDENプロジェクト」が発足したのは、2007年11月。ヨシの活用は、「紙製品を製造する地元企業として、私たちが中心になって取り組まなくては」という思いとともに少しずつ広がっています。

ヨシを使用した文具シリーズは、徐々にそのラインアップを増やし、2010年6月には学生をメインターゲットとした<ReEDEN colours(リエデン カラーズ)>を発売。女性社員が中心となって開発したこの商品は、ヨシパルプを配合するだけでなく、定番で10色の表紙を揃え、文字が書き込める背クロスを開発。教科別や授業用、演習用など用途別に使い分けやすいように工夫しました。ヨシのことを知らない世代にも使ってほしいという思いが詰まったノート。手に取った学生からは「これ良いね、私ならこの色がいいわ。しかもエコなんだ」といった声が上がっています。



<リエデンカラーズ>の表紙色の名前は、キウイ、フラミンゴなど遊び心も

※関連情報「[生物多様性 - 地域社会の一員として、ヨシで琵琶湖を守る仲間の広がり](#)」



5月 新緑の季節。1mほどに育ったヨシ



7月 夏の日差しを浴び、3mを超す背丈に成長しました。

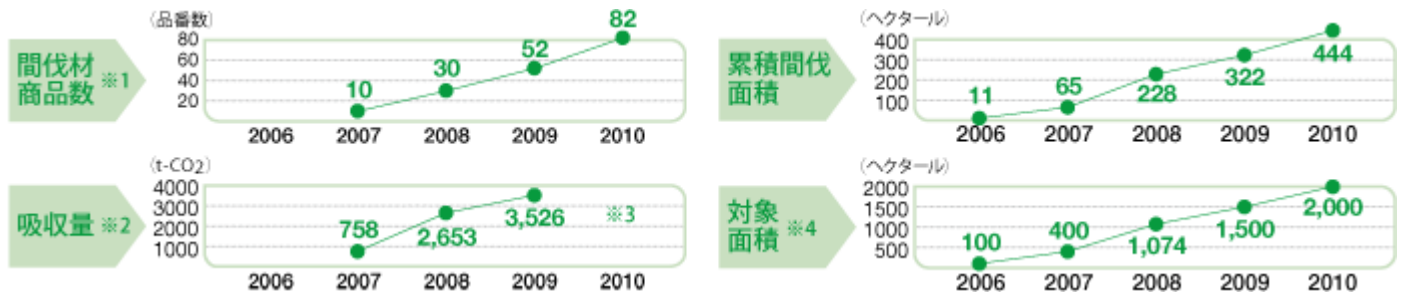


3月 ヨシは秋になると枯れ始め、12月～3月にヨシ刈りが行われます。

結の森プロジェクト

拡大していく結の森プロジェクト

高知県四万十町で2006年に開始した「コクヨー四万十・結の森プロジェクト」は、2010年に5年目を迎えました。荒廃していく人工林の再生と、その人工林を守る地域の活性化を目的とする結の森プロジェクトは、たくさんの方に支えられながら、活動を拡大しています。100haから始まった結の森は2010年度には対象面積を2000haに、累積間伐面積を444haに拡大。3526トンのCO2吸収証書を高知県から交付されました。また、間伐材の有効活用も進み、コクヨグループから生まれた「結の森」ブランドの商品は、82品番になっています。



※1 間伐材商品数: 結の森の間伐材を利用した商品

※3 2010年分は2011年7月以降

※2 吸収量: 結の森のCO2吸収量

※4 対象面積: FSC認証を取得した面積

自然と向き合う難しさを再認識

森林保全活動を行う上で必要不可欠なのは、間伐効果の「見える化」をすることです。活動の効果を長期的に監視していくため、大正町森林組合、四万十高校、筑波大学の皆さんと共同で、年に一度のモニタリング調査を実施しています。

2010年10月、4度目となるモニタリング調査を実施しました。その一つである植生調査では、間伐後、森に光が差し込むことによって、どの程度森林再生が進んでいるかを調べました。過去に間伐を行ったことのある2つの地点で、植物の種類・高さなどを計測し、昨年の調査データと比較すると、両地点ともに81種から53種、48種から37種と植生が減少していることが判明。「結の森でも、全国的に問題となっている鹿による食害が深刻化している」と地元の方は言います。植生の減少は、鹿の好む植物が食べられていることを意味しており、生態系への影響も懸念される事態となっていることが分かりました。

今回のモニタリング調査を通し、森林を回復させる難しさと継続して調査を行う大切さを改めて実感しました。課題となる鹿の食害など、変化していく環境に対し、どう対応していくのか、地元の方と協力しながら解決策を見つけていきたいと思えます。環境と経済の好循環を目指し、結の森の挑戦は続いていきます。

※関連情報「[生物多様性 - 5年目を迎えた結の森プロジェクト。森林保全の難しさを実感](#)」



鹿の食害を受けたヒノキ

上海万博、「未来郵便局体験館」をテーマに出展

2010年5月から10月にかけて開催された上海万博の日本産業館の一員として、コクヨグループの「未来郵便局体験館」を出展しました。このテーマは、日本産業館の代表を務めた塚屋太一氏の発案によるもので、郵便局の持つリアルネットワークをベースに、アジア・日本を元気にする地域貢献・活性化提案にチャレンジしました。

未来の郵便局では、タッチパネルで商品だけでなくさまざまなサービスを受けられる「未来の自動販売機」などのプレゼンテーションを行うと共に、コクヨの文房具の販売も行いました。

また、『絆・応援プロジェクト』と題したプロジェクトでは、XVD(フルハイビジョンTV会議システム)通信を利用して、上海から日本へ留学している学生さん(東京、品川オフィス)と、上海在住のご家族・ご親戚(未来郵便局)にご対面いただくなど、日本と上海をつなぐ企画を実施しました。



上海万博のコクヨブース



未来の自動販売機

カギロイ 北山スギプロジェクト

京都北山スギプロジェクトは、銘木である京都北山丸太を活用して、[カギロイ](#)の家庭向け既製品家具のラインナップを開発するプロジェクトです。活木活木(いきいき)森ネットワークの助成金を活用し、北山丸太の産地からカギロイショップに至るまでの川上から川下を結び、京都のさまざまなメンバーが集まって協議会を結成し、活動を行っています。

北山丸太はその木肌や木目の美しさから今でも数奇屋建築や茶室に使われていますが、住宅の洋風化に伴い需要が著しく減少しています。その銘木を家具に活用することにより、新たな需要の掘り起こしを行い産地活性化に結び付けようとしています。カギロイにおいても初めての地域材活用の機会で、今後はいくつかの商品も開発してカギロイのショップで販売をする予定です

※関連情報「[カギロイホームページ](#)」



sugi-boxは京都大学の関係者が研究素材として製作したもので、柱と梁に北山丸太を使っています。

社会貢献

地域と一体となった環境活動や、商品特性を生かした教育分野への社会貢献活動に取り組んでいます。

2010年度の総括

社会の一員であることを自覚し、良き企業市民であり続けるために「商品を通じて世の中の役に立つ」という企業理念のもと、さまざまな社会貢献活動を行っています。グループの事業会社各社がそれぞれ主体的な活動を行っており、2010年度は、出張授業や工場・ショールームの見学など合計299件の社会貢献活動を行いました。

関連情報:「[東京ショールーム](#)」、「[大阪ショールーム](#)」

■ ユニバーサルデザインの出張授業

出張授業では、コクヨS&Tの若手社員が講師として学校に出向き、文具を題材に、実際の商品に触れながら、ユニバーサルデザインについて勉強していただいています。小学5年生から高校3年生までを対象に、ユニバーサルデザインの基礎知識、コクヨのユニバーサルデザインの考え方、ユニバーサルデザイン商品の紹介、開発事例の紹介などをお伝えしています。WEBサイト(※関連情報:「[体験するユニバーサルデザイン](#)」)からの受付も行っており、多くの学校にご利用いただいています。



出張授業の様子

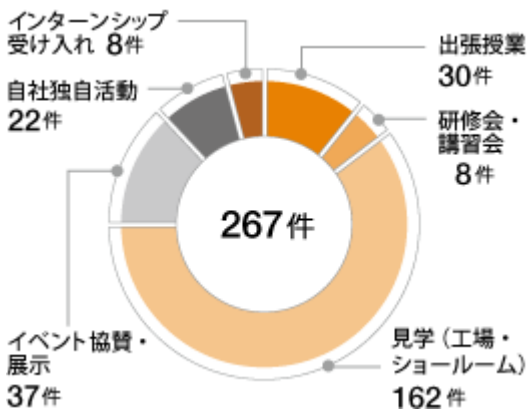


出張授業の様子

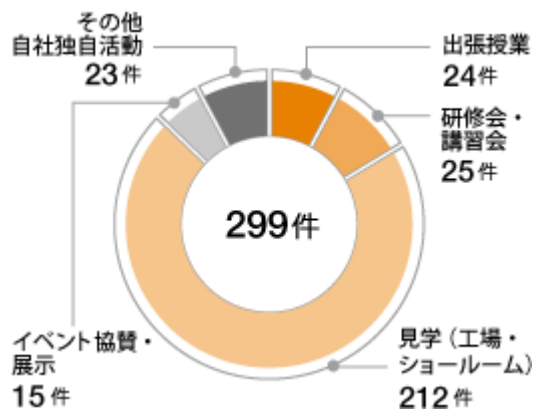


小学校からいただいたお礼状

■ 2009年度社会貢献活動の実績



■ 2010年度社会貢献活動の実績







環境保全

環境経営

全従業員が一丸となり、新たなエコビジネスモデルの開発に努めるなど、環境負荷の継続的改善と事業の発展に取り組みます。

グループ環境ビジョン

「持続可能な社会」を構築するには、「循環型社会」、「低炭素社会」、「自然共生社会」に向けた取り組みを統合した活動を実施していく必要があるとの国の方針を踏まえ、2010年に「環境ビジョン」の見直しを実施しました。堅持すべき「環境理念」と具体的な活動項目である「環境方針」とで構成されており、方針は「環境経営」「地球温暖化防止」「省資源・リサイクル」「エコプロダクツの調達・開発・提供」「生物多様性」「法順守と汚染の予防」「情報開示・コミュニケーション」の7つの項目としました。この「環境ビジョン」を元に各事業会社がそれぞれの事業の特性に沿った目標を展開し、環境負荷低減に努めています。

コクヨグループ環境ビジョン	
環境理念	
創業以来、継続してきた「商品を通じて世の中の役に立つ」という企業理念に基づき、持続可能な社会の実現のため、温暖化や資源枯渇、生物多様性保全などの地球環境問題を全世界共通の永続的課題と認識し、コクヨグループが率先し、事業活動に関わる様々な人達の英知を集集することで、この課題解決のため行動を起こす。	
環境方針	
 地球温暖化防止	低炭素社会の実現に向け、温室効果ガス排出量の大幅な削減に取り組みます。
 省資源・リサイクル	循環型社会の進展に向け、限り有る資源を有効利用し、Reduce・Reuse・Recycleに取り組みます。
 エコプロダクツの調達・開発・提供	商品ライフサイクル全体での環境負荷低減に向けて、新たな環境技術の開発やグリーン調達に取り組みます。
 生物多様性	生物多様性に配慮した事業活動を行うことにより、生態系に及ぼす影響の低減とその保全に努めます。
 法順守と汚染の予防	環境関連法規はもとより、当社が同意した業界等の指針及び自主基準を順守し、環境汚染の予防に努めます。
 情報開示・コミュニケーション	積極的に環境情報を開示し、お客様・社外の皆様とのコミュニケーションを図り、環境保全活動に活かします。
 環境経営	全従業員が一丸となり、新たなエコビジネスモデルの開発に努めるなど、環境負荷の継続的改善と事業の発展に取り組みます。

中長期環境行動計画

2010年度の実績の総括

■ Green Initiative 2010*

環境方針	対策項目		2010年度目標と結果		評価
			目標	実績	
地球温暖化防止	地球温暖化防止対策	CO2排出量の削減(1990年度比)	10%削減	16.7%削減	○
		輸配送時に発生するCO2排出量の削減(2006年度比)	4%削減	31.8%削減	○
		モーダルシフトの拡大	拡大	輸送に占める率 2007年:13.4% 2010年:10.1%	×
省資源・リサイクル	省資源・リサイクル対策	排出物の最終処分量の削減(1997年度比)	64%削減	81.8%削減	○
		排出物総量に対するリサイクル率の向上	91%	95.8%	○
		ゼロエミッションの推進	全事業所への拡大	64サイト中36サイトまでに拡大 (一般廃棄物除く)	×
エコプロダクツの調達・開発・提供	エコプロダクツの開発	エコバツマーク表示比率の削減	0%(2011年版総合カタログにおいて)	ステーションナリー商品: 0% ファニチャー商品:0%	○
法遵守と汚染の予防	有害化学物質管理体制の強化	製品に含まれる有害化学物質の削減	全調達先がガイドラインに準拠	ガイドラインに沿って調達を実施	○
		生産工程で使用する有害化学物質の削減	全材料のトルエンフリー化	補修用塗料と一部接着剤に使用	△
		サプライチェーンへのマネジメントシステム導入	—	—	—
情報開示・コミュニケーション	環境情報の開示	ホームページの充実	定期更新	定期更新	○
	コミュニケーション	業界団体、NPO、地域連携の強化	活動の継続	活動の継続	○
	社会貢献活動	緑化の推進	森林保全活動の継続	「結の森」「東山ふれあいの森」	○
		地域の清掃	オフィス・事業所周辺の清掃活動の継続	オフィス・事業所周辺の清掃活動の継続	○

環境経営	環境マネジメント	環境管理体制の維持改善	統合認証を維持	統合認証を維持	○
	経営と環境の融合	外部評価の向上(企業の環境経営度調査)	環境経営の継続的改善	84位から82位	○
	エコビジネスモデルの推進	新規エコビジネスモデルの事業化・運営	結の森マネジメントプランの実行	結の森マネジメントプランの実行	△

■ 中長期環境行動計画(2020年度)

環境方針	対策項目		2020年度目標
地球温暖化防止	地球温暖化防止対策	CO2排出量の削減(1990年度比)	30%削減(国内)
	省エネルギー対策	消費エネルギーの削減	対前年度比1%削減(原単位)
省資源・リサイクル	省資源・リサイクル対策	排出物総量に対するリサイクル率の向上 ※施工現場廃棄物を含む(元請)	100%

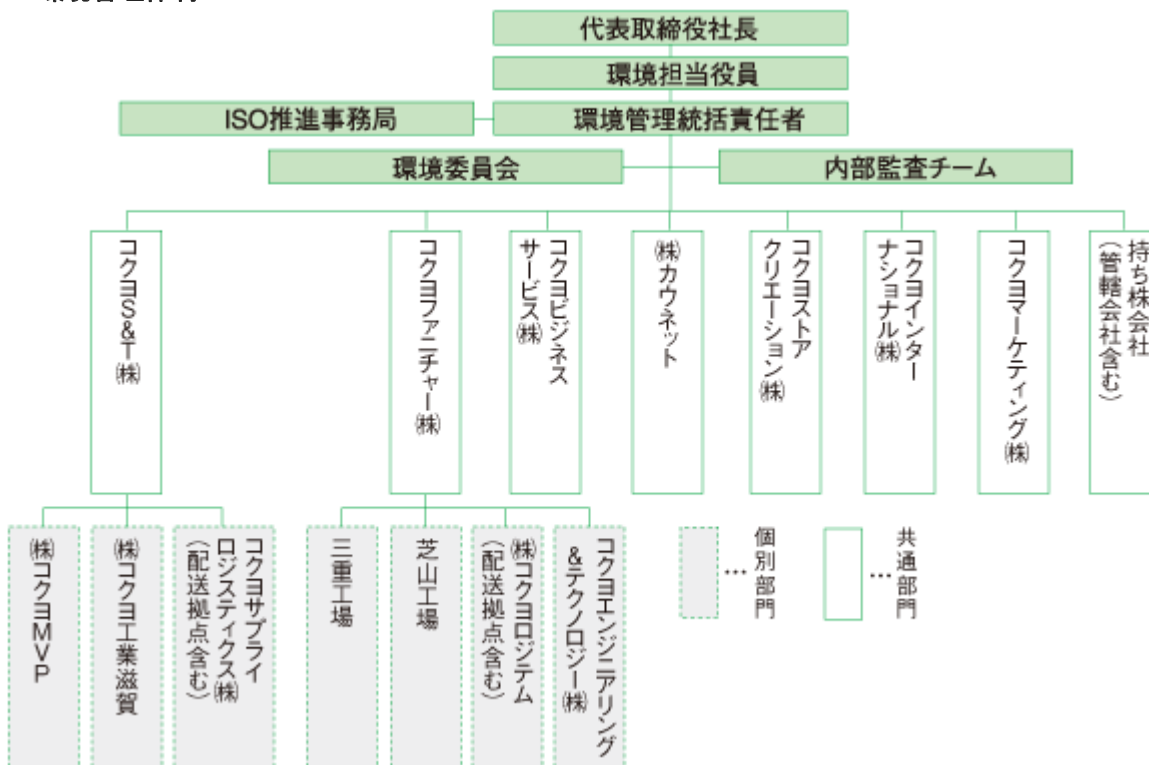
環境管理体制

ISO14001グループ統合認証のもと各社の独自性を生かした環境経営を志向しています。

グループ統合環境管理体制の構築と維持

2004年に環境マネジメントシステムの登録範囲を連結対象子会社に拡大し、企画・研究開発、製造、販売・サービス、保管・出荷を包括する統合認証システムとしています。運用においては、コクヨグループとしての一貫性を維持しつつ、比較的環境負荷の大きな事業会社及び工場を「個別部門」、負荷の小さな事業会社を「共通部門」とすることで規模に応じたマネジメントシステムとしています。また、各社の事業計画に即した環境目標を定めるなど、事業特性に合った環境管理が推進できるよう、独自性への配慮を心がけています。登録範囲拡大による業務量の増加に対応するために、環境文書・記録管理データベースシステムの「MELON」を導入、文書管理・閲覧の利便性、効率性、正確性の向上を図っています。

■ 環境管理体制



環境活動の指標評価

エコ効率指標による活動評価

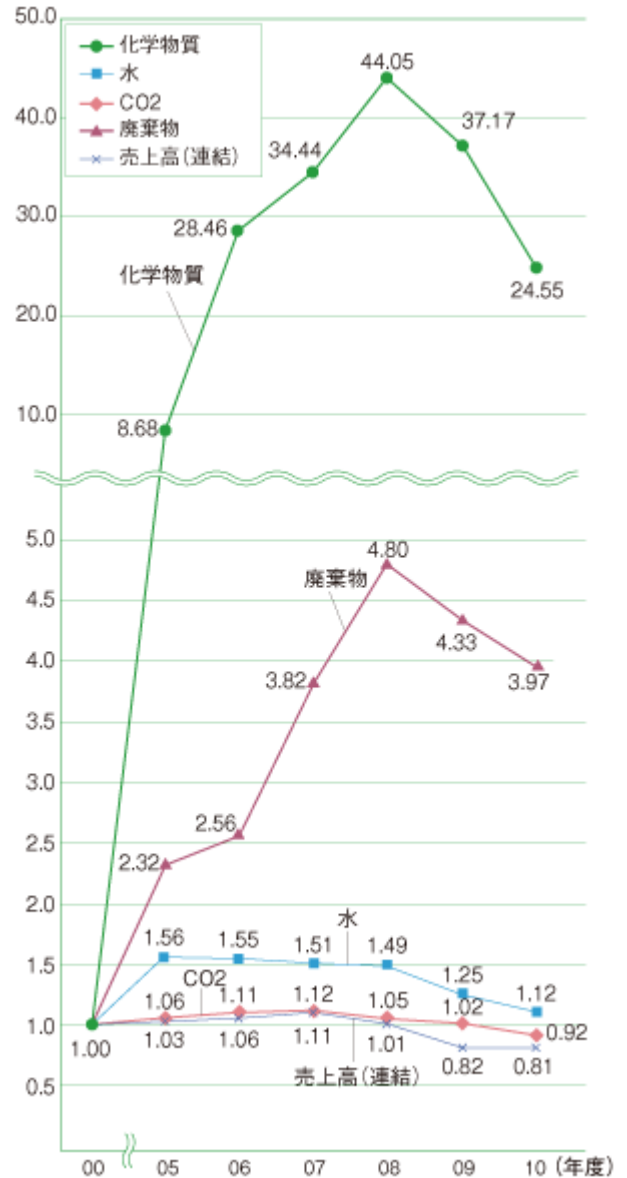
コクヨグループでは、財務業績と環境保全効果を総合的に評価できる指標として、独自の「エコ効率指標」を定めています。この指標は「一定の環境負荷に対する、製品やサービスの社会への提供度合い」を示すもので、次の4項目を対象にしています。

1. CO2の排出量
2. 廃棄物の最終処分量
3. PRTR法対象化学物質の使用量
4. 水の使用量

各指標は、2000年度を基準にすることで、年度ごとの進捗状況を把握できます。

2010年度は、工場生産において社外から調達していた部材の内製化を進めたことにより、各項目における工場内の消費が増加したため、数値が悪化しています。

■ エコ効率指標*



$$\text{エコ効率指標} = \frac{\text{当年度(売上高/各環境負荷量データ)}}{\text{基準年度(売上高/各環境負荷量データ)}}$$

統合的な環境負荷の推移を把握しています～JEPIXによる評価

コクヨグループは、種類の異なる環境負荷について統合的に把握するために、JEPIXの簡易算出シートによって一元的に換算し、分析・評価しています。

2010年度は、温室効果ガスが増加しておりますが生産増及び工場の内製化による影響が大きいと考えられます。同様に廃棄物についても増加していますが、ゼロエミを達成した事業所が増えるなどリサイクルを推進しています。

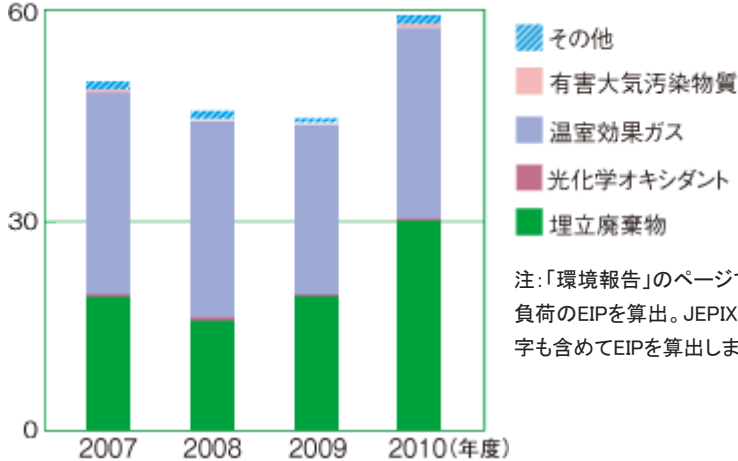
JEPIXについて

JEPIX(環境政策優先度指数日本版)とは、温室効果ガスや有害大気汚染物質など種類の異なる環境負荷の量を、環境影響ポイント(EIP)と呼ばれる単一指標として数値化する手法です。環境影響ポイントは、環境負荷物質ごとに「環境負荷量」に「日本の環境政策目標と実際の排出量比率から算出した統合化係数(エコファクター)」を掛けて、それらを合計することで算出します。

$$\text{環境影響ポイント(EIP)} = \sum (\text{環境負荷量} \times \text{エコファクター})$$

■ 環境影響ポイント*

百万(EIP)



注:「環境報告」のページで開示している当社の環境負荷のうち、JEPIX簡易算出シートにある環境負荷のEIPを算出。JEPIXは日本国内の環境負荷を対象としていますが、一部海外連結子会社の数字も含めてEIPを算出しました。なお、集計精度向上のため、2009年度の数値を見直しています。

地球温暖化防止対策

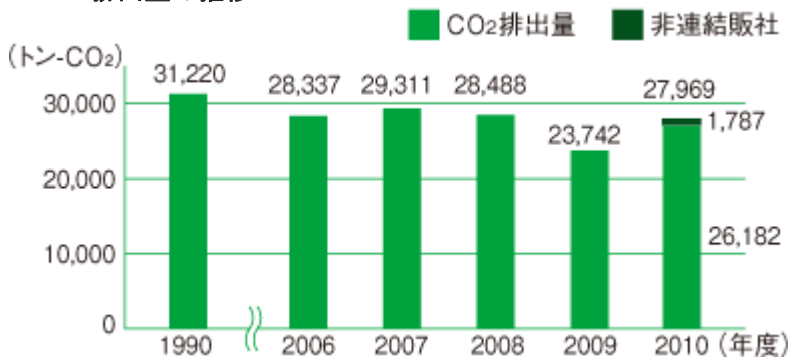
低炭素社会の実現に向け、温室効果ガス排出量の大幅な削減に取り組めます。



2010年度の総括

2010年度のコクヨグループのCO₂排出量は、非連結販売会社を加えた結果27,969トン※2と、前年度に比べ4,227トンの増加となりました。旧の対象範囲では2,277トン増加となり、試算ではありますが、運用改善で816トン削減、設備改善で453トン削減、生産、統廃合で3,546トン増加となり、実質削減量は運用改善と設備改善を合わせた1,269トンとなりました。また、1990年度比では16.7%削減となり、Green Initiative2010で掲げていた1990年度比10%削減の目標は達成いたしました。

■ CO₂排出量の推移*



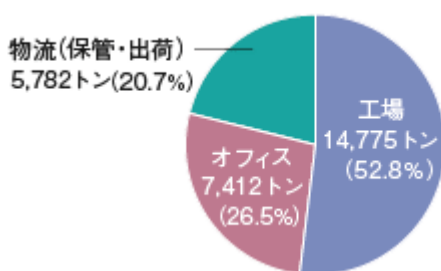
※1 電力のCO₂排出係数は、電気事業連合会公表の2000年の全電源平均(0.378kgCO₂/kWh)を採用。

ガス、油のCO₂排出係数は、「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer.3.1(平成22年9月)」の値を採用。

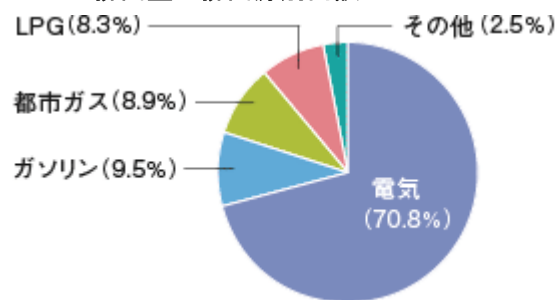
09年度までの対象範囲、CO₂排出係数を用いて算定した10年度のCO₂排出量は、26,019トン-CO₂です。

※2 従来の対象範囲でのCO₂排出量26,182トン-CO₂に非連結販売会社のCO₂排出量1,787トン-CO₂を含めています。

■ CO₂排出量の排出元別内訳*



■ CO₂排出量の排出源別内訳*



工場における温暖化防止対策

2010年度も各工場において様々なCO₂削減活動を行いました。

三重工場では塗料の変更を行い電着塗装の無攪拌化を実施し、106トン削減しました。また、部材の共有化(プラットフォーム化)を行い部品点数を削減したことにより、内製化などでの生産増にもかかわらず、生産高比では、CO₂排出量は14%削減できました。

他、各工場においてもそれぞれ生産効率の改善に取り組んだ結果、前年度に比べ2,738トンの増加とはなりませんが、3,592トンは生産増による影響とみなされるため実質削減量は855トンとなりました。

物流における温暖化防止対策

物流(保管・出荷)は前年度に比べ413トンの減少になりました。
コクヨサプライロジスティクスでは省エネタイプの照明器具導入や自転車配送などの範囲を拡大し、オフィス消耗品物流におけるCO2削減の取り組みを強化しました。

オフィスにおける温暖化防止対策

オフィスは前年度に比べ48トンの減少になりました。
「クールビズ」や「ノー残業デー」などの活動推進、LED照明導入を進めるほかに、「[エコライブオフィス品川](#)」「RESONANCE FIELD 3.0」の二つの環境配慮型オフィスは、お客様への環境ソリューション提案にも活用しています。
品川オフィスでは、食堂厨房へのオール電化の導入や、「見える化システム」の活用による空調の運転時間の見直しや夜間電力の削減、エレベーター停止などの活動を行っております。

省資源・リサイクル対策

循環型社会の進展に向け、限り有る資源を有効利用し、Reduce・Reuse・Recycleに取り組みます。

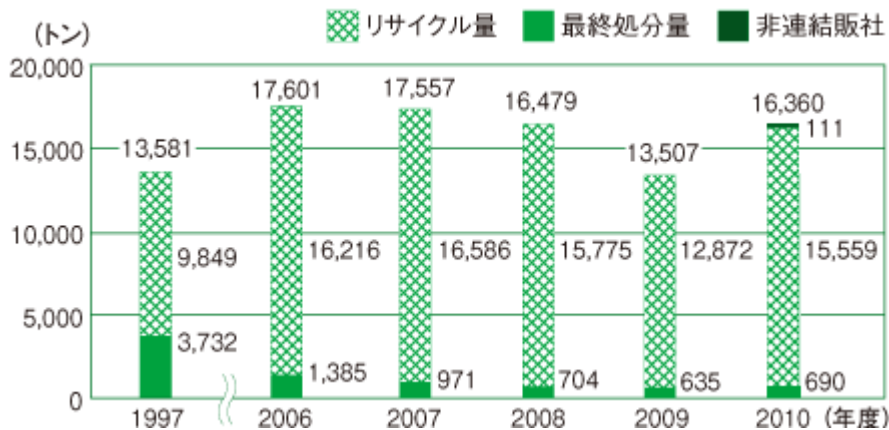
2010年度 目標	2010年度 実績*
1. 排出物の最終処分量を、1997年度比64%削減	1. 排出物の最終処分量を、1997年度比81.8%削減
2. 排出物総量に対するリサイクル率91%	2. 排出物総量に対するリサイクル率95.8%

2010年度の総括

2010年度のkokyogroupの排出物量は、非連結販売会社を含めた結果16,360トンと、前年度に比べ2,853トンの増加となりました。従来の対象範囲での最終処分量は、1997年度比81.8%削減となり、64%削減の中期目標は達成いたしました。またリサイクル率※1も昨年より0.5%向上し、95.8%となり、目標達成となりました。今後も継続して廃棄物の適正処理とリサイクルの向上を図ります。

※ 1リサイクル率: 排出物のうち、マテリアルリサイクルもしくはサーマルリサイクルされたものと、有価物量の合計比率。

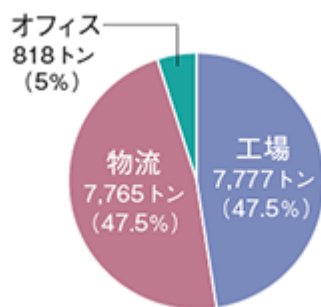
■ 排出物のリサイクル量と最終処分量*



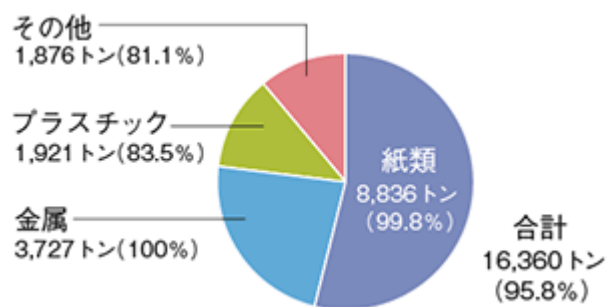
※ 施工現場から排出される廃棄物は含んでいません。

※ 2010年度より非連結6販売社実績(リサイクル量: 111t、最終処分量: 8t)を含む。

■ 排出元別の内訳*



■ 排出物の内訳(カッコ内はリサイクル率)*



廃棄物の処理及び清掃に関する法律の改正に対応

2011年度より排出事業者に対して処理状況の現地確認の努力義務化や、施工現場廃棄物に関する「元請」責任が明確化されるなど排出事業者の責務が強化されます。現在、kokyogroupでは約3000トンの施工現場廃棄物を排出しています。今後はこの施工現場廃棄物についてもリサイクル活動やリスク低減を推進していきます。

使用済み商品のリユース・リサイクル

商品をお届けした際に、お客様のもとで不要になった使用済み商品を引き取り、状態に応じてリサイクル・リユースする取り組みを続けています。
コクヨロジテムでは、2010年度にオフィスデスクや事務用イスなどの使用済み商品1040トン分を引き取り、そのうちの35トンはリユースし、560トンは解体・分別してリサイクルしました。



イスの解体・分別

エコプロダクツの調達・開発・提供

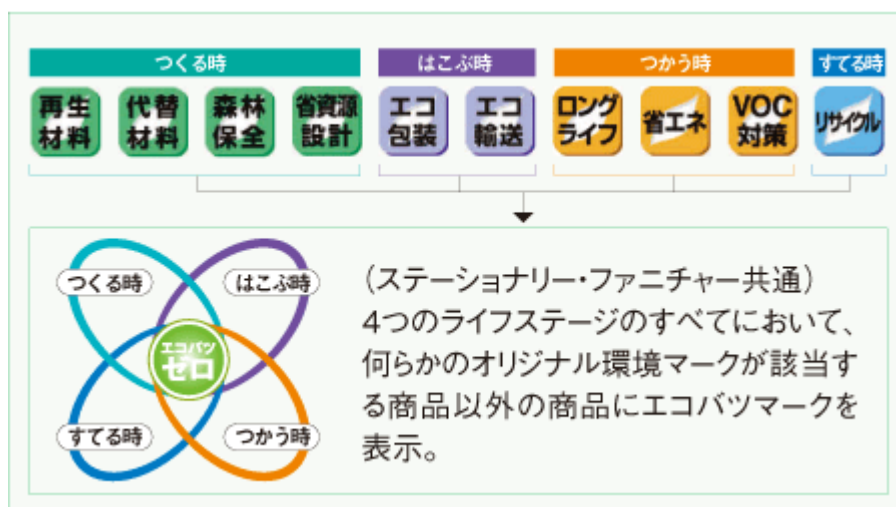
商品ライフサイクル全体での環境負荷低減に向けて、新たな環境技術の開発やグリーン調達に取り組みます。

2010年度 目標	2010年度 実績*	
エコバツマーク表示比率 ステーショナリー商品: 0% ファニチャー商品: 0% ※1	エコバツマーク表示比率 ステーショナリー商品: 0% ファニチャー商品: 0% ※1	※1 ファニチャー商品のエコバツ表示比率は、ローパーティション、間仕切り、店舗用什器を除いた総合カタログ掲載品番での比率です。 ※関連情報「 エコバツマーク 」

2010年の取り組み

商品のライフサイクルの各段階において、そのいずれかひとつでも環境配慮が十分でない自社商品について、総合カタログ上に「エコバツマーク」を表記し、それを3年間でゼロにするという取り組みを行ってきました。取り組みを開始した2008年版カタログでは、「つくる時」「つかう時」「すてる時」のそれぞれに環境基準を設定し、2009年版ではそれを見直し、「はこぶ時」を加えた四つの商品ライフステージのすべてにおいて環境配慮を行うこととしました。基準を改めたことにより、2009年版のエコバツ商品の数は、旧基準より増える結果になりました。しかし、あきらめることなく一つひとつの商品について丁寧に対応し、コクヨグループ社員だけでなく、原料の取引先や協力工場などさまざまな方の努力や支援を得て、2011年版総合カタログにおいて、エコバツマークの表示ゼロを達成することができました。

2010年の具体的な取り組みとして、ステーショナリー商品では、デスクマットやクリアケースなどの樹脂素材について、非フタル酸エステル系の可塑剤に変更、また伝票類の原紙には、無塩素漂白パルプに順次変更しています。ファニチャー商品では、木質機とメラミン化粧板が剥離できるよう接着剤を変更して対応、また、商品を入れる通い袋のリユースも積極的に行いました。また、コクヨグループが独自に取り組んだエコバツマークゼロへの取り組みやこれまでのエコマーク商品の市場への普及・浸透度合いが大きいことが評価され、財団法人 日本環境協会が主催する、「エコマークアワード2010」において、コクヨS&Tが銀賞を受賞しました。



生物多様性

生物多様性に配慮した事業活動を行うことにより、生態系に及ぼす影響の低減とその保全に努めます。

コクヨグループ 木材調達基本方針

コクヨグループは、「木材調達基本方針」を制定し、持続可能な森林資源を原料とすることを明確にしました。コクヨグループは創業時より紙をはじめとした森林由来資源を活用して事業を展開・発展してきました。我々は、地球温暖化の抑制や資源保護などの森林の果たしてきた役割を認識し、資材の調達に関して合法性、透明性、持続可能性、生物多様性に配慮すべく「コクヨグループ 木材調達基本方針」を策定し、今後も森林資源との調和ある発展を目指します。

コクヨグループ 木材調達基本方針

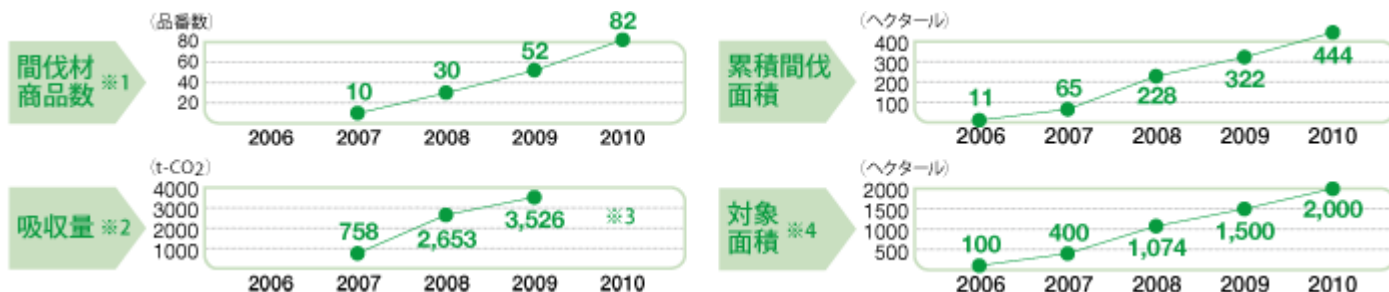
当社グループは、以下の方針に基づく森林由来資源の調達を推進するとともに、その継続的改善に努めます。

1. 木材貿易における違法伐採・違法取引問題を認識した、より透明性の高い資材の調達
2. 森林資源の持続的利用のための、より適切なサプライチェーンからの資材の調達
3. 地域における森林の社会的な価値・役割の認識に基づく、その維持・保全に配慮した資材の調達

5年目を迎えた結の森プロジェクト。森林保全の難しさを実感

拡大していく結の森プロジェクト

高知県四万十町で2006年に開始した「コクヨ・四万十・結の森プロジェクト」は、2010年に5年目を迎えました。荒廃していく人工林の再生と、その人工林を守る地域の活性化を目的とする結の森プロジェクトは、たくさんの方に支えられながら、活動を拡大しています。100haから始まった結の森は2010年度には対象面積を2000haに、累積間伐面積を444haに拡大。3526トンのCO2吸収証書を高知県から交付されました。また、間伐材の有効活用も進み、コクヨグループから生まれた「結の森」ブランドの商品は、82品番になっています。



※1 間伐材商品数: 結の森の間伐材を利用した商品

※3 2010年分は2011年7月以降

※2 吸収量: 結の森のCO2吸収量

※4 対象面積: FSC認証を取得した面積

自然と向き合う難しさを再認識

森林保全活動を行う上で必要不可欠なのは、間伐効果の「見える化」をすることです。活動の効果を長期的に監視していくため、大正町森林組合、四万十高校、筑波大学の皆さんと共同で、年に一度のモニタリング調査を実施しています。

2010年10月、4度目となるモニタリング調査を実施しました。その一つである植生調査では、間伐後、森に光が差し込むことによって、どの程度森林再生が進んでいるかを調べました。過去に間伐を行ったことのある2つの地点で、植物の種類・高さなどを計測し、昨年の調査データと比較すると、両地点ともに81種から53種、48種から37種と植生が減少していることが判明。「結の森でも、全国的に問題となっている鹿による食害が深刻化している」と地元の方は言います。植生の減少は、鹿の好む植物が食べられていることを意味しており、生態系への影響も懸念される事態となっていることが分かりました。

今回のモニタリング調査を通し、森林を回復させる難しさと継続して調査を行う大切さを改めて実感しました。課題となる鹿の食害など、変化していく環境に対し、どう対応していくのか、地元の方と協力しながら解決策を見つけていきたいと思えます。環境と経済の好循環を目指し、結の森の挑戦は続いていきます。



鹿の食害を受けたヒノキ

地域社会の一員として、ヨシで琵琶湖を守る仲間の広がり

ヨシを活用するという切り口から琵琶湖を守る

コクヨ工業滋賀は、ノートをはじめとする紙製品を製造するコクヨグループの主力工場。人々の命を支え、多くの生き物たちのにぎわいの場所となっている琵琶湖の近くで操業していることから、積極的な環境保全活動を行ってきました。中でも特に力を注いでいるのはヨシの活用。ヨシはCO2の吸収だけでなく、その成長過程で窒素やリンを吸い上げて水を浄化する働きを持ち、また琵琶湖に住む生物のすみかとしてなくてはならない植物です。かつては、よしずや屋根葺き材料、垣根などに利用されていたヨシですが、生活様式の変化とともにその活用先を失い、手入れのされなくなったヨシ原は荒れていました。そのようなヨシの活用促進に取り組み、現状を広く知ってもらうことを目的に「ReEDENプロジェクト」が発足したのは、2007年11月。ヨシの活用は、「紙製品を製造する地元企業として、私たちが中心になって取り組まなくては」という思いとともに少しずつ広がっています。

ヨシを使用した文具シリーズは、徐々にそのラインアップを増やし、2010年6月には学生をメインターゲットとした「ReEDEN colours(リエデン カラーズ)」を発売。女性社員が中心となって開発したこの商品は、ヨシパルプを配合するだけでなく、定番で10色の表紙を揃え、文字が書き込める背クロスを開発。教科別や授業用、演習用など用途別に使い分けやすいように工夫しました。ヨシのことを知らない世代にも使ってほしいという思いが詰まったノート。手に取った学生からは「これ良いね、私ならこの色がいいわ。しかもエコなんだ」といった声が上がっています。



「リエデンカラーズ」の表紙色の名前は、キウイ、フラミンゴなど遊び心も



5月 新緑の季節。1mほどに育ったヨシ



7月 夏の日差しを浴び、3mを超す背丈に成長しました。



3月 ヨシは秋になると枯れ始め、12月～3月にヨシ刈りが行われます。

ネットワークの仲間たちとの新しい挑戦

コクヨ工業滋賀の環境推進グループが事務局となり、滋賀県やその近郊の企業・団体や個人に呼びかけて結成した「ヨシでびわ湖を守るネットワーク」は、団体会員が47社、個人会員が40名と、1年前と比べて会員数は2倍以上になりました。ネットワークでは、ネットワーク通信の発信、ヨシ刈りなどの定期的な活動とは他に、独自の取り組みも始まっています。

その一つが、パナソニック株式会社ホームアプライアンス社(以下、パナソニックHA社)様、たねや様、そしてコクヨ工業滋賀の3社による「ヨシ包装紙バームクーヘン」です。日本屈指の環境先進企業であるパナソニックグループの社内分社であるパナソニックHA社様は、エアコンや冷蔵庫などを製造している滋賀県草津市の工場に、商品研修会で全国から年間8000人もの電気店や工務店のお得意様がいらっしゃいます。

「研修会終了後、お得意様へのお土産として地元企業たねや様のバームクーヘンをコクヨ工業滋賀様のヨシ紙製の包装紙と琵琶湖への思いをつづったメッセージカードを添える、という形でお渡ししたい」とパナソニックHA社様から相談を受けたコクヨ工業滋賀の太田は、包装紙やメッセージカードのデザインや内容を提案。たねや様を始めとするパートナーの協力を得て完成した「ヨシ包装紙バームクーヘン」は、パナソニックHA社様の営業社員の方にも「この思いを広めたい」と好評です。2011年春先から商品研修会のお客様の手に渡る予定、「お土産を入れる袋もぜひヨシで作りたい」と3社の思いは次の展開を目指しています



ネットワークのメンバーと行ったヨシ刈り(2011年2月、西の湖にて)



環境の話題を提供するネットワーク通信を定期的に発信しています



包装紙のデザインにはヨシをあしらひ、琵琶湖への思いをつづったメッセージカードを添付



NEXT STAGE

ヨシを活用したエコバッグ

コクヨS&Tでは、営業社員が外出の際、カタログやサンプルを入れるのに利用していた紙袋を削減するため、コットン製のエコバッグを作製しました。これは社員自身の環境意識向上を目的に活動している「エコスケ活動」という活動の一環として、公募で集まった社員により企画・完成したものです。エコバッグには、環境に良い素材を使いたいと考え、生成りの部分にヨシ布を採用しました。滋賀県産のヨシを配合した糸が生地の横糸として使われています。このバッグは書類も運びやすい仕様になっているため、利用は営業活動にとどまらず、社内でミーティングの際にもパソコンや資料を持ち運ぶのに積極的に利用されています。ヨシの活用と環境への思いは全国の社員に広がっています。



法順守と汚染の予防

環境関連法規はもとより、当社が同意した業界等の指針及び自主基準を順守し、環境汚染の予防に努めます。

環境リスク管理

環境関連法改正への対応と順守状況

コクヨグループでは、ISO推進事務局の主導のもとグループ企業の適用状況の周知を図ったり、内部監査で順守状況をチェックするなど、環境関連法規制の適正な対応を推進しています。2010年度は省エネ法の改正に伴い、特定事業者指定された4つの会社が定期報告書および中長期計画書の提出を行いました。また2011年4月に施行される廃掃法の改正による施工現場廃棄物への対応準備を進めています。その他、「法規制説明会」(4月)や、東京と大阪で開催した「内部監査員フォローアップセミナー」(6月)などの機会を利用し、対応の徹底を図りました。

環境監査の実施状況*

コクヨグループでは、内部監査を事業会社内で実施する第一者監査およびISO推進事務局が主体となり実施する第二者監査の2段階の監査を実施しています。それに加え、ISO14001の第三者審査および「CSR報告書」の第三者による保証を受けています。

なお、ISO14001の第三者審査および内部監査の結果、環境関連法規に対する重大な法令違反はありませんでした。

■ 内部監査

実施年度	2009	2010
監査対象サイト	91	78
・第一者監査	72	60
・第二者監査	19	18
指摘事項	87	51
・軽微な不適合	5	8
・修正事項	82	43

■ 第三者審査(ISO14001)

実施年度	2009(更新)	2010(定期)
審査対象サイト	29	16
改善指摘事項		
・軽微な不適合	0	0
・改善の機会	42	17
ストロングポイント (特に優れている点)	4	3
グッドポイント (優れている点)	4	2

環境汚染対策

旧柏原工場の建物解体工事に伴い、天井に吹き付けられていたアスベストの除去を行いました。除去前には、廃石綿の処分場を現地視察し、適正な処理が行われるかを確認しました。また、土壌についても自主的調査を行った結果を自治体に報告すると共に、汚染土壌を適正に処理しました。



旧柏原工場



天井開口部から見たアスベスト



施工現場出入口



廃石綿の処分場の現地視察



土壌汚染調査

有害化学物質の削減

生産工程における化学物質削減対策

コクヨファニチャー芝山工場では、使用する塗料を溶剤系から水系に転換することにより、キシレンの取扱量がゼロとなりました。

コクヨグループでは、PRTR法対象物質の改正を受け、MSDSを再度取り直し、管理を徹底するとともに対象物質の抑制に努めています。

商品開発における化学物質削減対策

コクヨグループでは、化学物質の管理体制、データ収集方法等を定めた化学物質等管理規定によって、法の順守と環境負荷の低減を図っています。

コクヨS& Tでは、RoHS指令対象物質をはじめとする有害化学物質の抑制のためにサプライヤーからの書面確認をするとともに、その結果を検証するため社内での蛍光X線分析器により有害化学物質の含有調査・判定を進め、2009年度末に調査を完了しました。今後は、商品への混入予防のため、一層の体制強化を進めます。

またコクヨファニチャーでは、サプライヤーへの調査結果に基づくRoHS指令対象物質の調査結果をデータベース化するなどの活動を継続して進めています。

■ PRTR法対象化学物質*

政令番号	化学物質名	取扱量	排出・移動量				除去処理量 kg	リサイクル 量 kg	消費量 kg
			大気排出量 kg	水域排出 量 kg	廃棄物量 kg	小計 kg			
1	亜鉛の水溶性化合物	1,081.6	0.0	4.3	0.0	4.3	556.1	0.0	521.2
20	2-アミノエタノール	151.2	143.6	7.6	0.0	151.2	0.0	0.0	0.0
80	キシレン	24.7	19.7	0.0	0.0	19.7	0.0	0.0	5.0
125	クロロベンゼン	8.0	7.9	0.0	0.0	7.9	0.0	0.0	0.1
134	酢酸ビニル	326.0	36.3	3.5	24.6	64.6	0.0	0.0	261.6
181	ジクロロベンゼン	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	6.3	5.5	0.0	0.0	5.5	0.0	0.0	0.8
300	トルエン	185.9	117.4	0.1	0.2	117.7	65.4	0.0	2.8
302	ナフタレン	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
309	ニッケル化合物	62.5	0.0	0.0	43.8	43.8	0.0	0.0	18.7
354	フタル酸ジ-ノルマル-ブチル	555.6	0.0	0.0	11.7	11.7	0.0	0.0	543.9
392	ノルマル-ヘキサン	1,292.6	1,292.6	0.0	0.0	1,292.6	0.0	0.0	0.0
407	ポリアルキルエーテル	717.5	717.5	0.0	0.0	717.5	0.0	0.0	0.0
410	ポリノニルフェニルエーテル	15.0	15.0	0.0	0.0	15.0	0.0	0.0	0.0
453	モリブデン及びその化合物	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
	合計	4,430.2	2,355.5	15.5	80.3	2,451.5	621.5	0.0	1,357.4

※ PRTR法の届出対象事業所が使用したPRTR法対象物質の取扱量、排出・移動量、除去処理量、リサイクル量、消費量。これらの算定は、経済産業省・環境省「PRTR 排出量マニュアル 第4版(平成21年3月)」を参照。

※ 除去処理量は、「PRTR対象物質」を場内で焼却、中和、分解、反応処理等により他物質に変化した量をいう。

※ 消費量は、「PRTR対象物質」が製品に含有もしくは同伴されて場外に持ち出される量をいう。

※ 新規指定化学物質(ナフタレン、ノルマル-ヘキサン)については2010年4月~12月のデータです。

情報開示・コミュニケーション

積極的に環境情報を開示し、お客様・社外の皆さまとのコミュニケーションを図り、環境保全活動に活かします。

商品が皆さまの元に届くまで

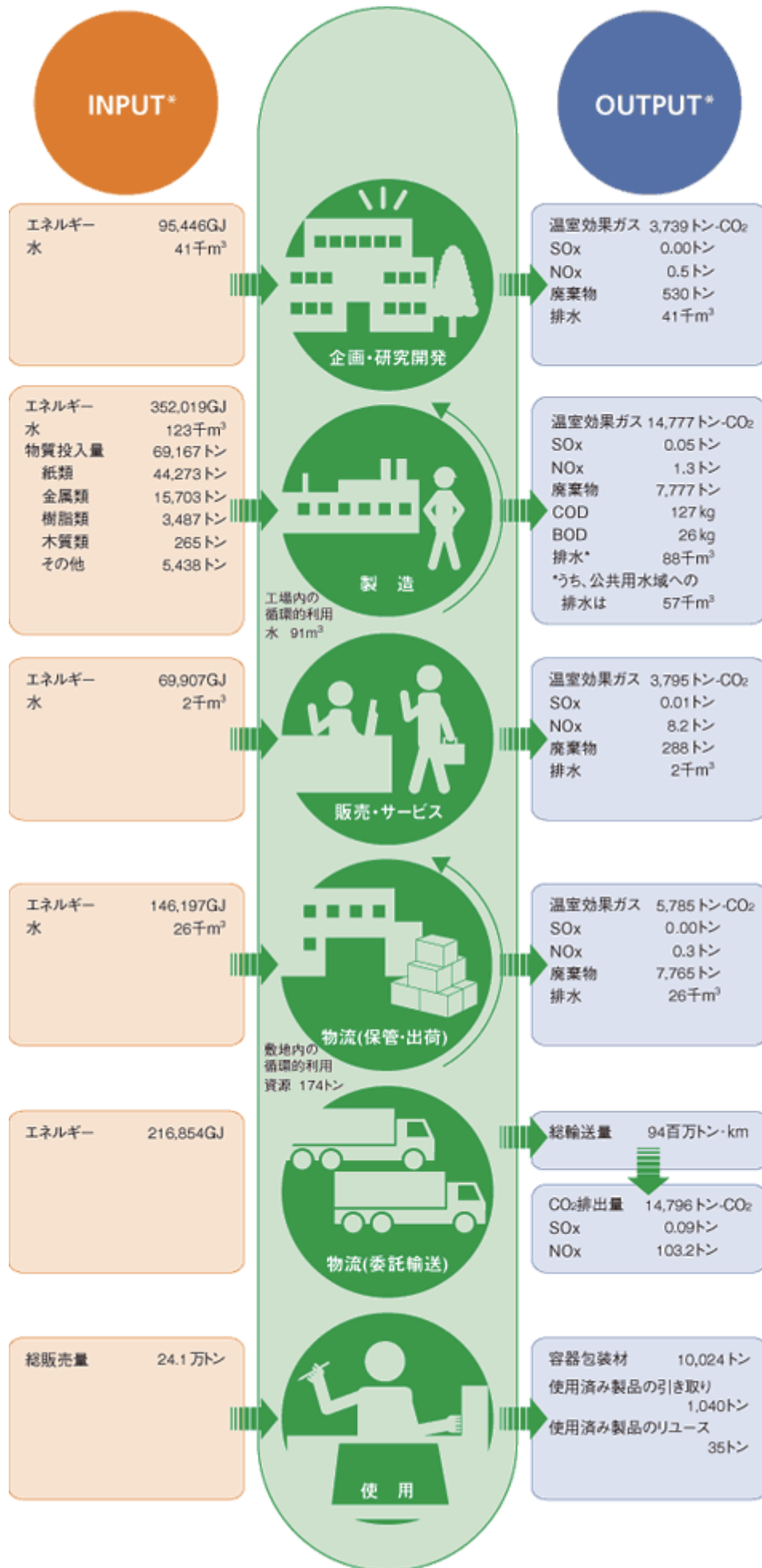
コクヨグループは、ステーショナリー、ファニチャー、店舗什器の製造・販売を中心に、各事業に付帯する企画・研究、物流、施工、サービスなどの事業を行っています。これらの活動によって発生する環境負荷を「企画・研究開発」から「使用」に至る流れに沿って定量的に示しています。

このうち管理影響が及ぶ「企画・研究開発」「製造」「販売・サービス」「物流(保管・出荷)」の範囲に対して、主に環境保全活動を推進しています。

2010年度から対象範囲を拡大し、「販売・サービス」に非連結販売会社6社(北海道・東北・北関東・東海・北陸新潟・山陽四国)の環境パフォーマンスデータの把握に努めました。把握結果は開示数値に含めています。

また、外部委託している「物流(委託輸送)」については、改正省エネ法で特定荷主の指定を受けた事業会社によって環境負荷の把握と省エネ対策の立案を行い、定期報告書および計画書の提出義務を履行しています。

今後もデータの集計体制を強化し、網羅性、正確性の向上に努めます。



■ Input項目

指標	単位	算定方法
エネルギー使用量	GJ	電気、ガス(都市ガス、LPG、天然ガス)、油(ガソリン、軽油、灯油) 電力の単位発熱量は、エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則(平成20年4月1日施行)の昼間電力の値を採用。 ガス、油の単位発熱量は、環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer.3.1(平成22年9月)」の値を採用。
水	千m3	水道水、工業用水
物質投入量	トン	製品を製造するために使用した原材料の量 2010年度より、木質類については、コクヨグループがバージン原料として購入した木質類系材料のみを把握することに変更。

■ Output項目

指標	単位	算定方法
CO2排出量	トン-CO2	電気、ガス、油の使用によって発生する二酸化炭素排出量→「 温暖化防止対策 」参照 電力のCO2排出係数は、電気事業連合会公表の2000年の全電源平均(0.378kgCO2/kWh)を採用 ガス、油のCO2排出係数は、「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer.3.1(平成22年9月)」の値を採用 物流(委託輸送)の二酸化炭素排出量の計算には、トンキロ法と燃費法を併用
温室効果ガス排出量	トン-CO2	電気、ガス、油の使用によって発生する二酸化炭素排出量と、車両の輸送に伴って排出されるCH4、N2O量を二酸化炭素に換算した量の合計
廃棄物	トン	廃棄物等排出量(排出物)は、事業所から排出した廃棄物量、有価物量の合計 リサイクル量は、廃棄物等排出量(排出物)のうちマテリアルリサイクルもしくはサーマルリサイクルされたものと、有価物量の合計 最終処分量は、廃棄物排出量(排出物)のうち単純焼却もしくは直接埋立された量の合計。→「 省資源・リサイクル対策 」参照
SOx、NOx	トン	車両の走行に伴う排出量と、生産を行っている工場のばい煙発生施設からの排出量
排水量	千m3	公共用水域、下水道への排水量
COD、BOD	kg	国内工場のうち、法律によって水質の測定が義務付けられている工場からの公共用水域への排出量

■ その他項目

指標	単位	算定方法
総輸送量	トン・km	委託輸送のうち、家具製品輸送と文具製品輸送のデータ((株)カウネット分を除く)
工場内の循環的利用水	m3	事業所内部での循環的利用量
敷地内の循環的利用資源	トン	(株)コクヨロジテムとコクヨサプライロジスティクス(株)における梱包材などの事業所内部での再利用量
総販売量	万トン	ファニチャー製品、ステーショナリー製品、店舗部門のデータ
容器包装材	トン	販売した製品に使用した容器包装材の量
使用済み製品の引き取り	トン	(株)コクヨロジテムが顧客から回収した使用済み製品の引き取り量
使用済み製品のリユース	トン	(株)コクヨロジテムが顧客から回収した使用済み製品のうち、リユースした量

環境活動への歩み

1991年	7月	廃棄・再資源化対策委員会を設立
1993年	10月	コクヨ環境行動憲章・行動目標制定
1994年	10月	第1次製品アセスメントを実施 製品及び製造工程からオゾン層破壊物質(特定フロンとトリクロロエタン)を全廃
1995年	1月	業界初表紙ととじ具を分別廃棄のできるチューブファイル(エコ)発売
1996年	2月	グリーン購入ネットワークに発起団体として参加
	4月	廃棄・再資源化委員会を環境行動委員会に改組
1998年	2月	ISO14001認証を八尾工場が取得
	10月	コクヨグリーン購入基本原則を制定
1999年	3月	ISO14001認証を5サイトで取得
	4月	製品評価ツールを利用した第2次製品アセスメントを実施
2000年	7月	「コクヨ環境方針」を制定
2001年	3月	ISO14001全社統合認証を取得
2002年	3月	芝山工場にて業界初のゼロエミッションを達成
	7月	「コクヨ環境ビジョン」策定 全自社工場においてゼロエミッションを達成
	10月	環境業績評価・表彰制度を導入

2003年	5月	社長をトップとした「環境会議」を開催
	7月	コクヨグループにおいてエコスタイルキャンペーンを実施
	8月	環境マネジメントシステムの改革を実施
2004年	10月	連結対象子会社までをグループ統合環境マネジメントシステムに包含
2006年	3月	太陽光発電システムを品川オフィスに設置
	4月	「コクヨ-四万十・結の森プロジェクト」の共同実施を高知県、大正町森林組合と基本合意
	10月	「結の森プロジェクト」の活動の一環として四万十町内にモデル森林を設定
2007年	2月	四万十町内の「結の森プロジェクト」モデル森林がFSC森林管理認証を取得
	11月	「ReEDEN(リエデン)プロジェクト」発足
2008年	1月	「総合カタログ」にエコバツマークの表示を開始
	11月	品川に「エコライブオフィス品川」を開設
2010年	1月	環境ビジョン見直し
	12月	エコバツマーク表示ゼロ達成

企業活動

コーポレート・ガバナンス

健全で透明性の高い経営を実践するためにコーポレート・ガバナンスの強化と内部統制システムの充実を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制

コクヨグループは、「透明性、スピード、公平性」を重視したコーポレート・ガバナンスを実施しています。持株会社であるコクヨ株式会社は、事業会社を株主の視点から、評価・監督し、また、持株会社制移行に際して制定した「コクヨグループガバナンス基本規定」では、分社・持株会社制におけるコクヨグループの経営の枠組み、基本構造の定義づけ、およびグループ経営にかかわる基本的な事項を規定しています。

また、グループ全体に関わる重要な意思決定を行い事業会社の業務執行を監督する取締役会と、取締役会から独立し、取締役の職務の執行を監査する監査役・監査役会によるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。2011年3月30日現在、社外取締役2名を含む取締役6名、社外監査役2名を含む監査役4名体制です。取締役の任期は経営環境の変化により迅速に対応できる経営体制にするために1年とし、社外取締役及び社外監査役には、当社との間に特別な利害関係がなく、客観的・中立的な立場にて職務を遂行でき、豊富な知識及び経験ならびに幅広い見識を有する人材を選任しています。また、社外人材が過半数を占める人事委員会を任意に設置し、取締役候補者の選任プロセスにより一層客観性を持たせる体制を採用しています。

さらに、当社は平成23年3月より、更なるコーポレート・ガバナンスの向上及び意思決定の迅速化・業務執行の効率化を図ることを目的に執行役員制度を導入し、執行役員に権限委譲を行うとともに、経営の監督と業務執行機能を分離し、取締役会と執行役員の役割を以下のように明確に分担することといたしました。

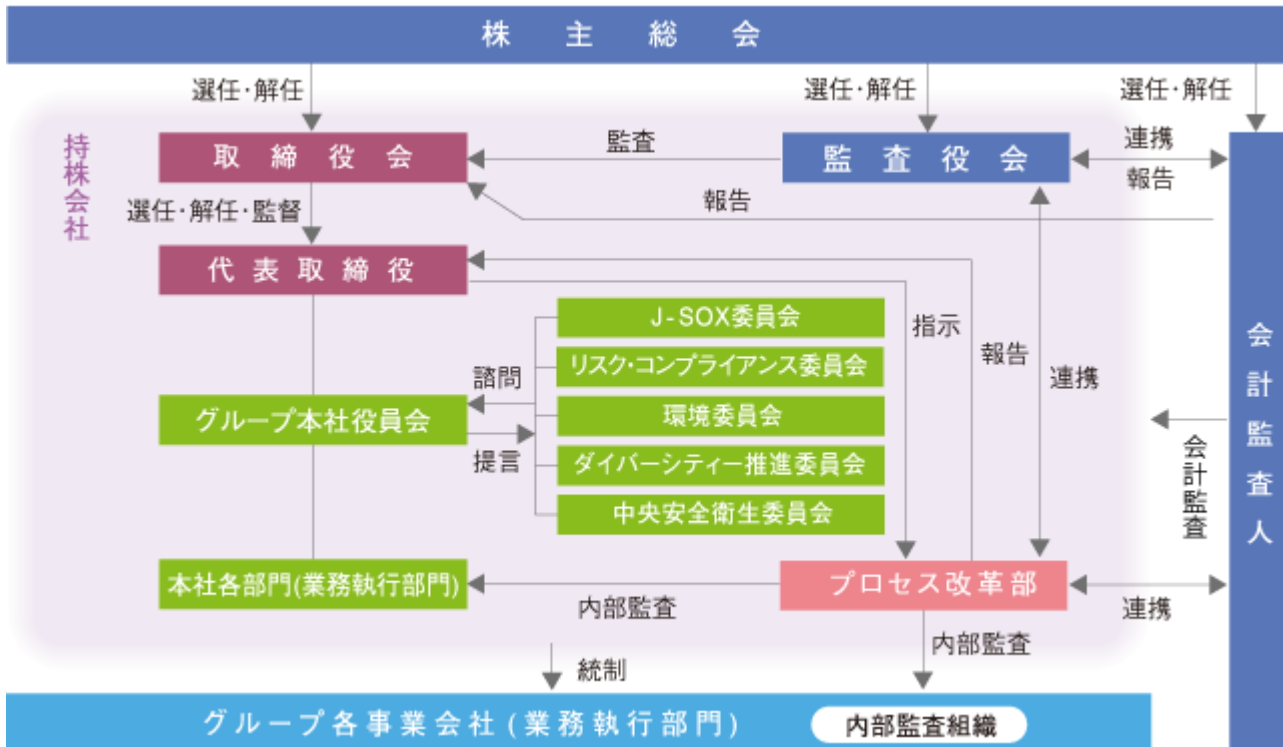
取締役会: 当社グループ全体の経営方針の決定・事業計画等の重要な意思決定を十分な議論を経て行うとともに、業務執行を監督する機関に特化する。

執行役員: 業務執行権限について代表取締役より権限委譲を受け、取締役会で決定した方針に基づき、迅速かつ効率的な業務執行を行う。

内部統制の体制

コクヨグループの内部統制の仕組みは下図のとおりです。基本方針では「文書取扱規定」に従った取締役の業務執行に係る情報の保存・管理に関する体制整備、「コクヨ企業倫理綱領」による倫理的判断基準の制定など、グループの内部統制の枠組みを定めています。また、金融商品取引法の施行に伴い、財務報告の信頼性確保に焦点を当てた内部統制の整備・強化に積極的に取り組むことを目的として、組織横断的な「J-SOX委員会」を設置しています。

■ コクヨグループガバナンス体制図



リスクマネジメント/BCP(事業継続計画)

大規模災害や新型インフルエンザ発生時の事業継続や復旧のために必要な対策・手順について、計画を立て、準備を進めています。

※関連情報「[企業防災の達人](#)」

BCPの策定と実施

コクヨグループでは、自然災害等により工場やオフィスの機能に被害が生じた場合を想定したBCP(事業継続計画)の検討・策定に2007年より取り組んでいます。

2010年度は、首都直下型地震をはじめとした大規模地震対策を策定し、安否確認訓練や帰宅困難者対策等、総合的な防災訓練を実施することによって実効性を検証しました。

また、訓練時に災害用物資の公開や災害物資交換作業を社員で実施することにより、防災意識の向上を図りました。

具体的な取り組み

1)安否確認システムの構築と訓練の実施

大規模地震等が発生した際にグループ社員の安否確認を迅速に行う仕組みとして、各人が所有する携帯電話、パソコン、固定電話などの連絡手段を使った安否確認システムを2006年より運用しています。安否確認システムについては、システムの利用・行動マニュアルに基づく訓練を年4回実施しており、訓練実施の告知や訓練実施後の応答率の社内広報などによる啓発活動を継続して行っています。2010年度は休日や夜間の安否確認訓練も実施しました。

2)大規模避難訓練の実施

日常的な地震対策とともに、平日に大規模地震が発生した場合を想定した訓練を定期的に行っています。2010年度は、事業所訓練や対策本部訓練を実施しました。訓練実施を通して得た課題を改善し、防災手順書を実践的な内容に改定しました。



品川オフィスでの訓練



本社オフィスでの訓練

3)感染症対策

2009年に発生したインフルエンザH1N1(2009)での経験をもとに感染症対策を検討・推進しています。2010年度は2009-2010シーズンのインフルエンザ対策と2010-2011シーズンにおけるインフルエンザの変異等の動向把握がおもな活動でしたが、H5N1型鳥インフルエンザのヒト-ヒト感染など、今後起こり得る事象に対応するためBCPの策定など準備を整えていきます。

事業継続マネジメントシステムの構築

コクヨファニチャーをグループ内でのBCP構築のパイロット会社と位置づけ、2007年よりサプライチェーンにおける重要業務を対象にリスクの洗い出しや評価、復旧シナリオの策定などの整備を進めてきました。2008年度には、オフィス家具・建材の製造・出荷および顧客対応において、事業継続マネジメントシステム(BCMS: Business Continuity Management System)規格である「BS25999-2」の認証を、国内オフィス家具業界で初めて取得しました。

現在はコクヨS&TにおけるBCPの見直し作業を進めており、今後はITインフラなどグループ共通基盤に関する業務継続を検討することとしています。

コンプライアンス

当社グループは、ステークホルダーに対する信頼の回復を目指し、企業の風土文化を根こそぎ変えるべく、グループ全社員がコンプライアンス活動に、徹底的に取り組んでいます。

コンプライアンス徹底の取り組み

当社グループで発生しました不祥事には、「この時点で周囲が気づいていれば」というターニングポイントがいくつかありました。その時に解決を目指す行動を取ることができていれば、小さな芽のうちに問題を摘み取ることができたかもしれません。そこで、社会から信頼される透明で健全な企業経営を堅持していくため、企業理念、CSR憲章、企業倫理綱領といった不変的な考えを根底に、職場において社員が気づきや悩みを話し合い、表出された課題が放置されない企業風土を作り上げることで、不祥事などのリスクを未然に防ぐ取り組みを進めています。

まずスタートさせた取り組みは、「コンプライアンスディスカッション」です。各職場の業務内容を踏まえて作成した模擬事例を活用し、現状における自分たちの問題点や気づきについて話し合い、意見交換を行います。次のステップとして、2009年から毎年10月(創業月)を「コミュニケーション強化月間」と決めました。設定されたテーマに基づいて職場単位でディスカッションを行い、そこで出た意見を共有し、新たなルール、改善提案などを生み出していく仕組みです。それ以降も、各職場ではディスカッションを継続しており、その開催件数はグループ累計で約1,000件になりました。ディスカッションの内容として、自分たちの業務や組織で抱える課題など、より身近なテーマを取り上げ話し合っており、少しずつ自発的な取り組みが現れています。

今後も、課題解決に向けた取り組みが自発的に起こるような職場を目指し、活動を続けていきます。



ディスカッション風景

リスク・コンプライアンス委員会

当社では、コンプライアンス推進の中核として「リスク・コンプライアンス委員会」を設置しています。

コクヨグループ「リスク・コンプライアンス委員会」と事業会社「リスク・コンプライアンス委員会」が連携し、リスクの予防的な対応および発生したリスクへの迅速な対応を図っています。事業会社「リスク・コンプライアンス委員会」では、事業を推進する上で想定されるリスクを可能な限り可視化し、年度ごとに重点的に対応すべきテーマを選定して、リスクを低減するための活動を続けています。

コクヨホットライン

コンプライアンスや企業倫理に関する情報、および、職場で発生する可能性があるさまざまな悩み事に対する相談窓口として、「コクヨホットライン」の運用を行っています。相談窓口は、社員からの通報をしやすくするため、社内窓口、顧問弁護士事務所、社外専門窓口と複数設置しています。職場の問題や悩みは上司や同僚に相談することを基本としながらも、諸事情から一人で問題を抱えてしまう社員が出る事態を避ける目的で活用を図っています。

2008年には、「コクヨホットライン」の目的と意義を従来以上に浸透させるために、(1)匿名での相談・通報を受け付ける、(2)通報者の名前は本人の了解を得ない限り所属会社に開示しない、(3)万一、通報者が不利益を受けた場合には厳正に処分する、という「コクヨホットライン3原則」を設けて、イントラネット上への掲載、コンプライアンスディスカッション等の機会を通じて、グループ社員へ周知し、認知度および信頼性向上に努めています。

株主への責任

企業価値を高めることを株主・投資家の皆さまへの責務と認識し透明かつ健全な企業経営を堅持するとともに正確かつ迅速な情報開示に努めています。

経営活動の透明性向上

1) IR活動

機関投資家、証券アナリストの皆さまに対し、投資判断に必要な情報を公平かつ継続的に開示することを目的として、年に2回の決算説明会や個別訪問を通じて当社の状況を説明しています。2009年の第2四半期決算説明会から、より多くの方が参加しやすいよう、説明会の会場を東京と大阪の二カ所に設け、フルハイビジョンの映像を一般光インターネット回線で送ることができる「meetima XVDコミュニケーションシステム」を通じての臨場感あふれるリアルタイム中継での説明を行っています。また、2010年第2四半期決算説明会を丸の内にて開催し、新規事業であるコンランショップ丸の内の見学会を合わせて行いました。

投資家の皆さまに対しては、株主優待商品として当社グループ商品の詰め合わせをお送りしており、8割を超える方より「満足である」とのご意見をいただいています。2010年度は、株主優待の効果もあり株主が大幅に増加。一年間で約7,300人増加の34,624人となりました。



フルハイビジョンによるリアルタイム中継で行われた決算説明会 株主優待商品

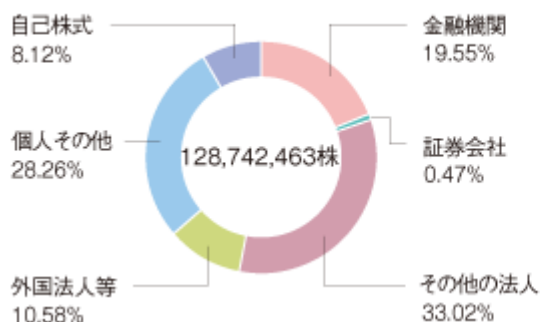
2) 情報公開

各証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」等(以下「適時開示規則」)に従い、情報開示を行っています。また、適時開示規則に該当しない情報についても、投資家の皆さまの理解の一助となると判断した情報は適切な方法によりできる限り積極的かつ公平に開示することを基本方針とし、当社のホームページにおいて速やかな開示に努めています。

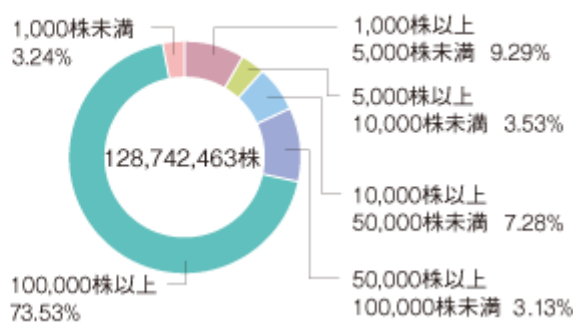
※関連情報:「[IR情報](#)」

■ 株式分布状況

〈所有者別〉



〈所有株数別〉



株式と株主の状況

2010年12月末現在の発行株式総数は128,742,463株、発行可能株式総数は398,000,000株。総株主数は34,624名です。

■ 配当に関する方針・実績

さらなる株主重視の経営を目指し、従来の安定配当に加えて連結業績を考慮し、配当性向20%以上を目処とした配当を実施しています。年間配当金は、過去10年以上にわたり1株当たり15円を維持しており(記念配当、9カ月決算除く)、2010年度についても年間配当金は1株当たり15円(中間7円50銭、期末7円50銭)を予定しています。

内部留保資金につきましては、経営体質の一層の強化と将来の企業価値を高めるための投資に活用していきます。

SRIインデックス採用状況

環境対策や雇用、社会貢献などに積極的に取り組み、社会的責任を果たしている企業に投資する「社会的責任投資(SRI)」が注目されている中、コクヨグループではその取り組みを評価され、欧米有数のSRIに関するコンサルタント会社であるエティベル社の「エティベル・サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。また、イギリスFTSE社の「FTSE4Good」にも採用されるなど、有力SRIインデックスに組み入れられています。

人権尊重

人材育成

一人ひとりのやる気と能力を最大限に引き出すための評価制度・人材育成体系を構築しています。

人事制度・評価制度

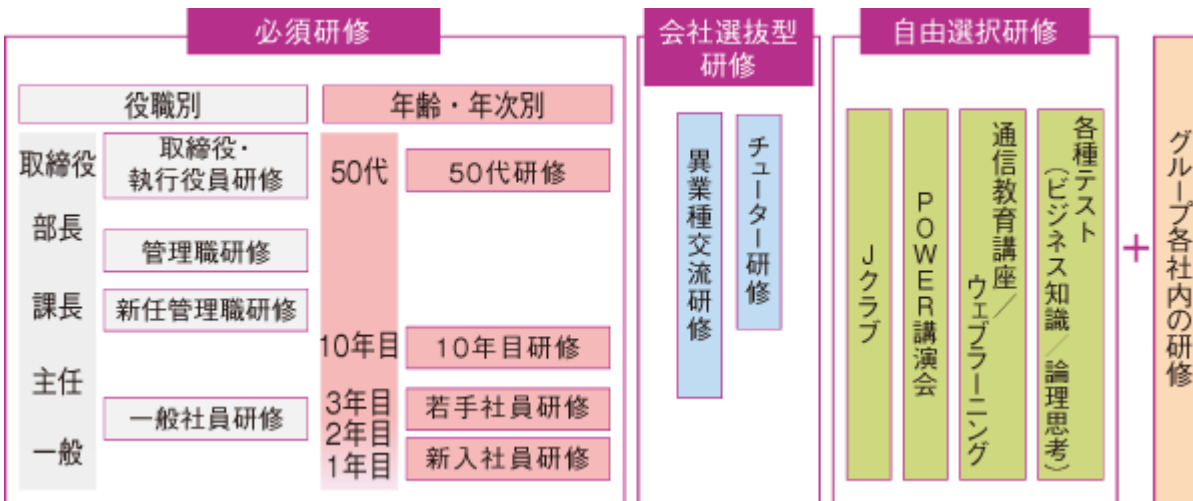
コクヨグループでは、社員の職務・役割を明確にするとともに、一人ひとりの能力と実績を公正に評価し、処遇や報酬に反映させています。具体的な人事制度はグループの事業会社がその特性に合わせて制定、運用していますが、昇格審査に関しては、すべての事業会社において、年齢に関係なく、意思のある社員全員に門戸が開かれています。

研修体系

研修体系は受講必須の研修のほか、会社選抜型研修、自由選択研修の3種類があります。必須研修はグループ共通で行っており、新入社員研修から始まり、年齢に応じて受講する年齢・年次別研修と、役職に応じて受講する役職別研修を実施しています。

会社選抜型研修としては、異業種人材との交流を図りながら仕事に不可欠な知識を習得するための「異業種研修」があります。また、1年目から3年目までの若手社員の中期的な実務・育成指導を担当する社員を対象とする「チューター研修」を実施しています。このほかに、自ら高めたいと思う能力・知識分野を選んで受講する自由選択型の研修を用意して、意欲のある社員を積極的にサポートする教育研修体系を組んでいます。

■ 教育研修体系



若手育成プログラム

若手育成入社3年間で一人前を目指す

新入社員を即戦力として育成する「若手育成プログラム」を2005年から実施しています。1カ月間の導入研修や定期的なフォロー研修、フォロー面談といった支援プログラムとあわせて、3年間、配属部署の先輩社員が実務指導・育成を行う「チューター制度」を導入。チューターは若手の相談に応じるだけでなく、現場での業務を通して成長を促します。成果は少しずつ表れ、若手社員の定着率が向上してきました。



「2年目に仕事量が増えた際、対処法のアドバイスをもらって助かりました」(長田)

年次ごとの成長に合わせたプログラムを提供。

キャリア開発支援

2006年から、グループ会社間の転職をサポートする「グループ内転職市場」の運用を開始しました。業界や商品に関する基礎的な知識やグループが推進する業務に対する基本的なスキルを最大限に生かしながら、新たなステージを模索する機会創出をグループとして支援しています。

また、離職後の継続的な労働機会を支援する取り組みとして、定年退職後の再雇用を希望する社員に対しては「高年齢者継続雇用制度」を、早期退職者に対しては「セカンドキャリア支援制度」を設けています。

勤労厚生・労働安全

安心・安全・快適な職場づくりは円滑な事業の推進の要と考え、現場と活発な意見交換をしながら体制を整えています。

労働安全

製造・建設・運輸と幅広い業種を抱えるコクヨグループでは、それぞれの特性にあった安全衛生活動を展開し「安心・安全・快適」の確保に努めています。各事業場での安全衛生委員会活動を基礎に、全国安全週間には、安全集会を行なっています。製造工場では、工場長からの訓示や各作業グループからヒヤリハット体験、災害事例紹介と防止策、安全トレーナーによる安全訓話などを行なっています。コクヨ工業滋賀では、マネキンを用いた体感型安全教育を実施しました。また、建設業関連では、北海道・東北・東京・中部・大阪・中国・九州の7地域においてコクヨグループ安全衛生大会を開催し、800名を超える社員や協力会社社員が参加しました。安全教育においては、リスクアセスメント手法を取り入れた新職長・安全衛生責任者教育を全国レベルで実施し、既に770余名の修了者が誕生し、安全で高品質な施工を行なっています。グループの施工を請け負うコクヨエンジニアリング&テクノロジー社の講師資格をもった社員が教育を行なうことで、よりコクヨの建設業の業務内容に合致した研修を行ない安全確保に努めております。



体感型安全教育



建設業安全衛生大会

■ 労働災害に関するデータ

	2010年度			
	件数	休業日数	度数率※1	強度率※2
三重工場	0	0	0	0
芝山工場	5	246	13.73	0.675
工業滋賀	3	0	8.09	0
コクヨMVP	5	0	9.51	0
石見紙工業	2	0	11.14	0
全体集約	15	246	8.20	0.134

※1 労働災害による死傷者数／延労働時間数×100万

※2 労働損失日数／延労働時間数×1000

※不休災害を含む統計処理

健康管理・メンタルヘルス

社員が心身の健康を維持向上できて事業が発展する、という考え方を基本に取り組んでいます。東西の拠点に健康管理室を配し、産業医・看護師が社員からの健康相談に対応を行い、特定保健指導では、健康保険組合と連携し半年間にわたる指導を実施し効果を挙げています。

定期健康診断の経年変化にも留意し、疾病の早期発見と予防に活かすために診断結果の電子データ化、一元管理に取り組んでおります。(平成23年稼働予定)

メンタルヘルスにおいては、一次予防に注力し一般社員教育に続き、管理職教育を事業場毎に展開しました。また、精神科医の導入効果としては、復職時を中心に社員の支援を行なって再発防止の効果が現れております。



メンタル研修風景

労働組合との関係

コクヨ労働組合では社員(組合員)の「幸せの実現」を目指し、社員が生き活きと働ける環境整備・生活の安定に向けた基盤づくり、社会貢献に取り組んでいます。

コクヨの労使はこれまで培ってきた良好な関係をベースに、互いの立場や主張を充分理解し合い、グループ統一の労使協議の場でグループ全体の事業の効率と効果の最大化について徹底した議論を尽くしました。これからも、社員が能力を最大限に発揮できる環境整備と社員が生き活きと働ける職場づくりを目指し、労使協議を通じて課題を解決していきます。

ダイバーシティー推進

企業が成長・発展し続けるために不可欠な取り組みとしてダイバーシティーを推進しています。

基本的な考え方

コクヨグループでは「ダイバーシティー」を「社員一人ひとりが本来持っている能力を発揮するため、さまざまな境遇や価値観を認め合い、多様な働き方を実現できる環境をつくりあげていくこと」だと考えています。女性社員や障害のある社員に限らず、すべての社員がさまざまな状況で参画すべき経営課題と位置づけ、2007年8月に設立した「ダイバーシティー推進委員会」を中心にグループ全体で取り組みを進めています。

■ ダイバーシティー推進の4つの基本テーマ

制度構築・浸透

- 柔軟な働き方を実現する制度づくり
- 諸制度の社内浸透

ダイバーシティーに取り組む意義の共有

- 働きやすい風土の実現に向けた意義の共有
- 能力を活かす風土の実現に向けた意義の共有

ワーク・ライフ・バランスの実現

- 仕事と私生活の両立ができる環境づくり
- 生産性高い働き方の実現

多様な人材の活躍支援

- ダイバーシティー実現に向けて多様な人材を活かす
- 女性活躍推進

2010年度の具体的な活動

異業種パパ交流会を開催

男性の育児参加を促進する動きが社会的に広がり、育児と仕事の両立が男女共通の課題となっています。コクヨグループではこれまで、女性社員が情報交換を行う場を度々設けてきました。2010年には、東京と大阪にて「コクヨ女子会」を計4回開催。グループ内で活躍しているリーダーや管理職の女性をパネリストに、出産や育児、キャリアプランなどについて話し合いました。

一方、男性社員は育児について情報を共有しあう機会があまりありませんでした。そこで2008年から「パパ交流会」を開催。当初はコクヨ社員だけの会でしたが、ダイバーシティーのテーマであるワーク・ライフ・バランスを鑑み、2009年からは異業種の方を交えて共催しています。

2010年の「異業種パパ交流会」では、子育て支援を展開するNPO代表による講演や、テーマ別のロールプレイング、意見交換などが行われました。参加者からは「働きながらどう育児にかかわればいいのか、参考になった」「子ども行事に参加するには、仕事の前倒しなど事前の計画が必要。日ごろから職場で理解を得られる関係づくりが大切だと思った」などの感想が寄せられました。また、「育児が仕事のヒントになっている」という声もありました。保育園幼稚園を中心とした空間づくりを提案する「子ども未来プロジェクト」を担当している伊勢は「交流会を通して多くの意見を伺えたことで、新しい視点に気づいた」と言います。行動を生み出す家具・遊具やレイアウトによって、子どもたちの創造性を育む空間をつくっていききたいとの思いを新たにすきっかけとなりました。

積極的に育児にかかわるためには、生産性の向上とワーク・ライフ・バランスが大切です。育児はもとより、仕事と人生をともに充実させるワーク・ライフ・バランスを支援することで、より多様な職場環境づくりを進めていきます。

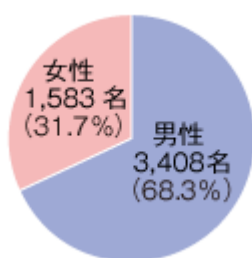


パパ交流会。ワーク・ライフ・バランスに注力している企業の社員や、ニフティ様運営ウェブサイトから応募された方たちが参加しました。

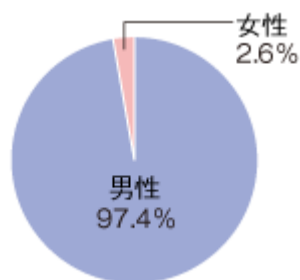


コクヨ女子会。参加者からは「育児への不安がなくなった」「キャリアプランのヒントをもらえた」などの声が寄せられました。

■ 男女別従業員比率 (2010年12月末現在)



■ 男女別管理職比率 (2010年12月末現在)



※コクヨ(株)、コクヨS&T(株)、コクヨファニチャー(株)、コクヨインターナショナル(株)、コクヨエンジニアリング&テクノロジー(株)、コクヨストアクリエーション(株)、コクヨビジネスサービス(株)、カウネット(株)のデータ

育児・介護と仕事の両立支援

人生のライフイベントである出産・育児・介護に対し、仕事と家庭の両立がしやすい環境を整えるため、制度面の充実を図っています。

法を上回る育児休業制度を整えており、子どもが1歳の4月末または1歳6月に達するまでのどちらか長い期間まで取得可能です。これは保育園の入園時に必要な「ならし期間」を考慮して4月末まで休暇を取得できるようにしたもので、社員からは「無理なく仕事に復帰することができる」という声が聞かれます。また短時間勤務制度も導入しており、個人の状況や業務内容に合わせて、一日の勤務時間を短くする短時間勤務を選択することができます。

2010年度は新たに再雇用制度を導入しました。これは、出産や育児などの自己都合を理由に退職した社員が経験・知識・スキルを活かし、安心して再度活躍できる場を提供し、事業遂行に貢献できる即戦力人材の確保を図ることを目的としています。また、一部グループ会社において、在宅勤務制度が導入されるなど、育児・介護と仕事の両立を支援する制度を整えています。

■ 育児休業取得者数

年度	2005	2006	2007	2008	2009	2010
人数	男	0	0	4	6	1
	女	16	18	40	23	38

■ 育児・介護支援を目的とする主な休業制度※

産前産後	産前産後合わせて14週間(多胎児妊娠の場合は22週間)
育児休業	子供が1歳到達後の4月末まで、もしくは1歳6ヶ月に達するまでのどちらか長い期間まで ※パパ・ママ育休プラス(夫婦で育児休業を取る場合の期間延長措置)制度を含む
子の看護休暇	小学校就学始期まで、1年間に5日間、2人以上の場合1年間に最長10日まで
介護休業	要介護者の家族一人につき、通算183日まで
介護休暇	要介護の対象者がある場合、1人5日間、2人以上の場合1年間に最長10日まで
柔軟な勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 短日・短時間勤務(介護・育児) ● フレックス勤務

※ コクヨ株式会社の制度。コクヨグループ各社はこれを参考に事業特性に沿った規定を定めている。

子育て支援に積極的な企業・団体

コクヨグループでは、2010年12月現在、グループ7社が「くるみんマーク」を取得しています。「くるみんマーク」は、少子化の改善を推進する厚生労働省が次世代育成支援対策支援法に基づいて「子育て支援に積極的な企業・団体」に交付しているマークです。



【取得会社】(2010年12月末現在)

コクヨ株式会社
 コクヨS&T株式会社
 コクヨファニチャー株式会社
 コクヨビジネスサービス株式会社
 コクヨマーケティング株式会社
 コクヨエンジニアリング&テクノロジー株式会社
 株式会社カウネット

人権啓発活動の推進

コクヨグループでは、あらゆる差別のない企業、社会の実現に向け、人権尊重の大切さやCSR・コンプライアンスについての階層別人権啓発研修を行い、人権意識の向上に努めています。さらに、ハラスメントや職場の人間関係に関する通報・カウンセリングのための窓口として「コクヨホットライン」が設けられており、いつでも相談を受け付けられる体制を整えています。

また、地域社会との連携では、コクヨグループの人権啓発活動を紹介する「コクヨグループにおける社内人権啓発活動について」の研修会を開催するなど、地域と密着・連携した人権啓発活動に取り組んでいます。

2010年度の社内人権啓発活動は、新入社員対象の人権啓発基礎研修『みんながいきいきと生活するために～会社を元気にする人権～』を始め、既任・新任管理職及びマネジメント職(準管理職)向けに、『ハラスメントのない明るい職場作り』とし

て、「セクシャルハラスメント研修」「パワー・ハラスメント研修」を延べ14講座開催しました。併せて、「ダイバーシティーマネジメント推進管理職研修」16講座、「メンタルヘルス対策管理職講座」14講座開催し、3講座合わせて延べ975名が受講しました。



人権啓発研修の様子

障害者雇用について

障害者が働きやすい職場づくりを推進しています。

『障がい』を持つことは害ではありません

コクヨグループでは障がいをもつことは害ではないとの考えから、障害者を表現するときに**障害者**という字を使用することにしました。

戦前は障がい者を表現するときに**障害者**と書いておりました。戦後、当用漢字が制定された時に「碍」という漢字の使用が制限されたために**障害者**と書くようになりました。

これは誤用ではないでしょうか。

「碍」という字の意味は大きな岩を前に、人が思案し悩んでいる様子を示したものだそうです。

『障害者』と「障害者」 皆さんはどちらが良いですか？



障害者雇用あゆみ

コクヨグループの障害者雇用のあゆみ

コクヨグループが障害者雇用への取り組みを始めたのは戦前からです。当時、障害者が仕事につくことは今以上に難しく、本人のみならずご家族までもが辛い思いをされていたようです。その実情を知ったコクヨ創業者 黒田善太郎は、障碍のある方たちの社会参加を願い、1940(昭和15)年、本社工場にて聴覚障碍者の雇用を開始しました。

以降、善太郎は自ら障碍者の世話をすることで、彼らの苦勞が並大抵ではないことを目の当たりにし、障碍者雇用の困難さを体験しました。だからこそいっそう障碍者雇用を捨ててはおけないとの強い意志を持つようになります。

1949(昭和24)年、理解ある有志と協議をかさね、障碍者が社会人としての生活ができるようにと「社会福祉法人 大阪聾啞者福祉協会」を設立。同協会の理事長として、職業の紹介、授産施設の開設、生活の指導などの福祉事業に努力しました。

1949(昭和24)年、大阪府身体障碍者雇用促進協議会(現大阪府雇用開発協会)が発足。後に社団法人となり、全国各県に障碍者雇用促進協会が広がっていきます。コクヨは同協会発足当初より理事として、障碍者雇用を促進する活動に尽力しました。

1953(昭和28)年には、当時の皇太子殿下の英語教師をつとめられたヴァイニング夫人がコクヨを訪問されました。障碍者が健常者と同等に働いている様子をご覧になった夫人は、「深い感銘を受けた」とのお言葉をくださいました。

こうした取り組みが認められ、1954(昭和29)年、身体障害者福祉援助功労者として厚生大臣より表彰を受け、天皇皇后両陛下に拝謁を賜りました。

1960(昭和35)年、「身体障害者雇用促進法」(現障害者の雇用の促進等に関する法律)が制定されました。障害者の雇用率、業務に関わる訓練や就職後の指導、雇用の継続などが努力目標として定められ、日本の障害者雇用が大きく前進しました。

その後、1976(昭和51)年の雇用率の義務化と納付金制度の導入により、障害者雇用は福祉の範囲にとどまらず、経営課題として認識されるようになります。当時のコクヨの障害者雇用率は、法定雇用率を上回る1.76%に達していました。

コクヨグループでは、法令順守による障害者雇用率の達成はもちろんのこと、戦前から続く善太郎の精神を引き継ぎ、障害者が働きやすい職場づくりを推進してきました。

ところが2003(平成15)年、新たな問題が発生しました。コクヨ八尾工場の滋賀工場との統合です。それまで八尾工場に勤務していた社員は全員、滋賀県にある滋賀工場に異動することになりました。しかし、障害を持った社員にとって、勤務地を変えることは負担が大きすぎます。

そこで、通勤圏内にその社員たちが働ける会社を作ろうと考え、設立されたのがコクヨKハートです。善太郎の先進的な障害者雇用の心(ハート)を大切にしようとの思いからKハートと名づけました。

2004(平成16)年に操業して以来、聴覚障害者が中心となり、カタログ・リーフレットなどの印刷や製本を行っています。

コクヨKハートの設立により障害者雇用を一步進めたコクヨグループですが、もうひとつ向き合わなくてはならない課題を抱えていました。それは、コクヨKハートでの業務を行うことが難しい、知的障害者や精神障害者に就労の場を提供することです。

2007(平成19)年、知的障害者や精神障害者が主役となって働くことができる場として、野菜の生産・販売を行うハートランドが設立されました。

コクヨKハートとハートランドは、これまでのコクヨの障害者雇用の歴史を省みて、その実績以上の成果を出せる会社づくりを志しています。

またコクヨグループにおいては、グループ全体でさらなる障害者雇用率の増加を目指すとともに、新しい時代に向けた多様な障害者雇用を推進していきたいと思っております。

- [コクヨKハート株式会社について](#)
- [ハートランド株式会社について](#)

■ コクヨの障害者雇用の歴史

1905年	黒田表紙店を開業。大福帳の表紙を製造する。
1940年	障害者雇用を開始。聴覚障害者を雇用。
1949年	社会福祉法人 大阪聾啞者福祉協会を設立し、理事長就任。
1949年	大阪府身体障害者雇用促進協議会(現大阪府雇用開発協会)が発足、理事就任。
1953年	当時の皇太子殿下下の英語の教師をつとめられたヴァイニング夫人がコクヨを訪問。
1954年	身体障害者福祉援護功労者として厚生大臣より表彰を受け、天皇皇后両陛下に拝謁を賜る。
2003年	重度障害者を多数雇用する、コクヨKハートを設立。
2004年1月5日	コクヨKハート操業。印刷・製本業。
2005年4月20日	コクヨKハートが特例子会社認定を受ける。
2005年5月11日	ロジテムをグループ適用。
2006年2月	S&T、ファニチャー、KOS、KBSをグループ適用。
2006年12月	農業生産法人ハートランドを設立。
2007年10月	ハートランド操業。知的障害者等8名を雇用。
2008年3月	ハートランドが特例子会社の認定を受ける。
2008年3月	コクヨマーケティングをグループ適用。

Kハート(新しい仕事にも挑戦)、ハートランド

コクヨKハート株式会社

コクヨKハート株式会社は、コクヨ八尾工場と滋賀工場との統合に伴い、それまで八尾工場で働いていた障害者の雇用を確保するために設立されました。聴覚障害など身体に障害のある社員が中心となり、主に印刷業務を請け負っています。

コクヨKハートの方針は、どんな仕事でも喜んで請けることです。この方針は、コクヨの原点を築いた「カスの商売」の精神と同じです。コクヨの創業者、黒田善太郎は、人が嫌がるような「カスの仕事」を喜んでやりましようと言いました。その精神を引き継ぎ、印刷業務以外にも品質検査、店頭ディスプレイ見本の組み立て、ダイレクトメールの発送業務、故障した商品の受付など、さまざまな依頼を引き受けています。

断らない、どんな仕事でも請けるという努力によって、2つのプラス効果が生み出されています。ひとつは受注件数の増加による売上増。もうひとつは、仕事の種類が増えることで社員の能力と時間をフル活用できること。能力を生かせることが、社員のモチベーションアップにもつながっています。



代表取締役 黒田英彦

ココヨクハートでは障害のある社員が安心・安全に働けるように、さまざまな設備を導入しました。たとえば、機械の作動を知らせるライトや安全カバーを取り付け、ヒューマンエラーを防いでいます。また、社内はバリアフリーにし、エレベーターや点字の案内板を設置しました。2010年1月には連続無災害2,200日を達成し、現在も記録を更新中です。

さらに、障害があるため通勤が難しい社員を対象に、テレワーク※システムを導入しています。こうした人材活用の成果が認められ、2009年に「テレワーク推進賞」を受賞しました。

今後もココヨクハートは、ココヨグループ全体の障害者雇用率増加に寄与するとともに、ひとりでも多くの障害者に働く機会を提供し、お客様や地域の皆さまに喜んでいただける会社であり続けることを目標としています。

※ テレワークとは:通信ネットワークを利用して、オフィス以外の場所で働く労働形態のこと。



ハートランド株式会社

これまでのココヨグループの業務では雇用が難しい、知的・精神障害者に就労の場を提供したい。こうした思いから、野菜の生産・販売を行うハートランド株式会社が設立されました。

野菜作りは繰り返し作業が多く、播種(種まき)から定植、収穫、出荷までさまざまな業務があります。そのため、障害の程度や特性に応じて、作業を割りふることが可能です。また、育てる喜びや収穫の達成感を味わうことができるため、知的・精神障害者の就労に適していると考えました。

ハートランドが栽培している野菜は、主にサラダほうれん草です。ハウス栽培なので、季節や天候に左右されず、1年中収穫できるという利点があります。雨が降っても、冬の寒い時期でも、毎日、障害者に就労の場を提供できます。

生産には、農薬を一切使用しないと決めました。これは社員の健康を守るためでもあり、消費者の食の安全を守るためでもあります。

栽培に使用する溶液はそのまま廃棄しても安全なものですが、さらなる環境保全と近隣の方々の安心のために、リサイクル処理をしてゼロ・エミッションを達成しています。

また、社員の障害をカバーするために、コンピューターや機械設備を導入しています。障害者には難しい温度管理をコンピューターで自動化し、パネル洗浄機を導入しました。ほかにも、はかりに印をつけたり、ケースのマス目にほうれん草を1袋ずつ入れることで数がわかるようにしたり、さまざまな工夫によって業務の効率化と円滑化を実現しています。

2009年には、障害者雇用の職域拡大のために農業に着目したこと、知的・精神障害者の雇用率が高いことなどが評価され、「大阪府ハートフル企業大賞」を受賞しました。

ハートランドは障害者が主役の会社です。障害者が幸せを感じ、自立できるための会社づくりを第一の使命と考えています。またその一方で、事業効率化や収益拡大への努力を続け、障害者雇用による農業を持続可能な事業として社会に広げたいと思っています。



代表取締役社長 仲井道博



大阪府橋下知事から賞状を授与



特例子会社について

特例子会社とは？

「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)により、常用労働者数が56名以上の民間企業の事業主は、その常用労働者数の1.8%以上の障害者を雇用する義務が課せられています。

しかし、業務によっては障害者に向かない作業もありますし、障害者を受け入れる設備が十分でない施設もあります。そこで、障害者に配慮した子会社の障害者雇用数を、親会社での雇用数に数えることができる「特例子会社制度」が設けられました。そのための条件を満たし、厚生労働大臣の認定を受けた子会社が「特例子会社」です。

■ 特例子会社認定の要件

(1) 親会社の要件

- 親会社が、子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。

(2) 子会社の要件

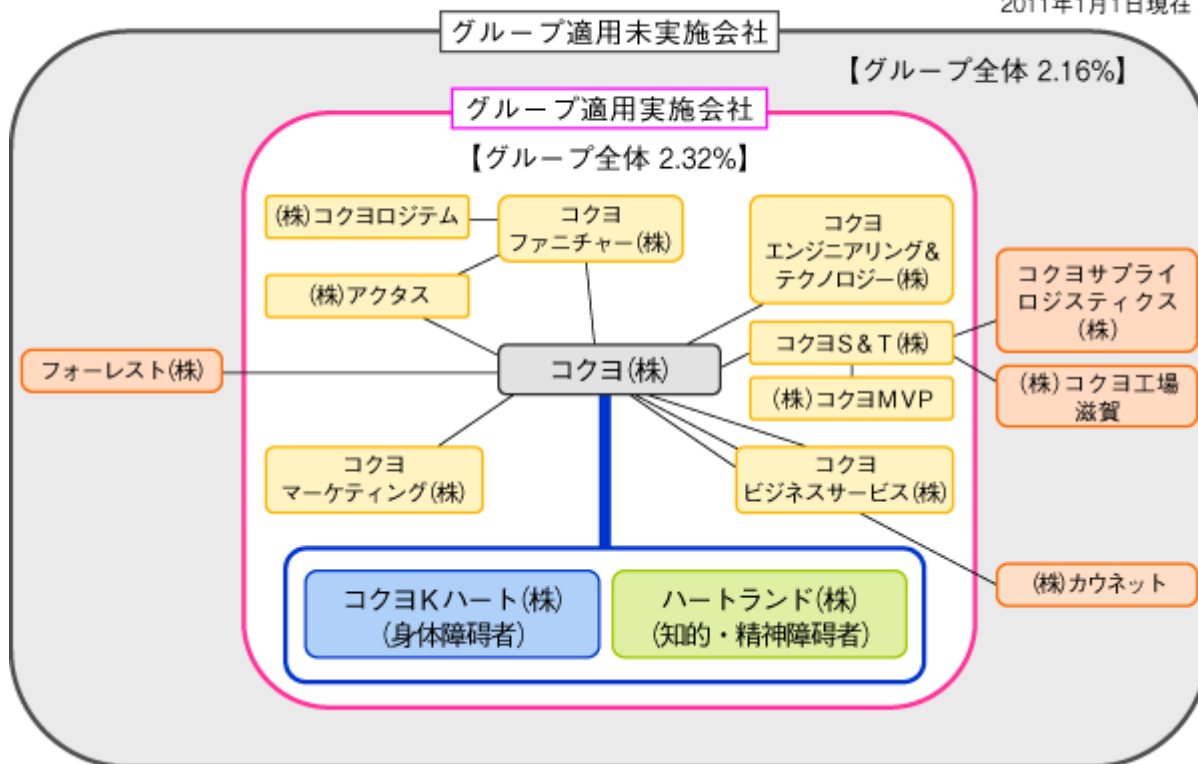
- 親会社との人的関係が密接であること。(親会社からの役員派遣など)
- 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- 障害者の雇用管理を適正に行う能力を有していること。(障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置など)
- 障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

■ 特例子会社の特徴

- 通常、子会社で雇用した障害者は、親会社の雇用率に反映できません。しかし、特例子会社として認定されると、子会社での雇用数を親会社での雇用数に数えることができます。
- 特例子会社を持つ親会社は、子会社を含めたグループ全体での雇用率を算定することができます。
- 特例子会社は非営利の組織ではなく、通常の会社と同じです。

企業の法定障害者雇用率は1.8%。
 コクヨグループ全体で2.16%を達成。

2011年1月1日現在



障害者雇用率の現状

「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められた、民間企業(56人以上規模)の障害者雇用率は1.8%です。しかし、厚生労働省が2009(平成21)年に発表した同年6月現在の実雇用率は1.63%でした。業種によって差があるものの、全体として障害者雇用率に達していないのが実情です。

■ 業態別 障害者雇用率(平成21年6月1日現在)

所属業態	法定雇用率	実雇用率
民間企業	1.8%	1.63%
国	2.1%	2.17%
教育委員会	2.0%	1.72%
独立行政法人	2.1%	2.01%

障害者雇用率未達成の民間企業は、不足1人当たり年間60万円を納付しなければいけません。(常用労働者201人以上)
 (※)

※ 2009(平成21)年4月より障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲が拡大し、常用労働者数201人以上(従来は301人以上)の中小企業まで引き下げられました。

ただし平成27年6月まで、常用労働者数201人以上300人以下の企業は納付金の減額特例が適用され、不足1人当たり年間48万円を納付します。

障害者雇用は法律で義務付けられているものであり、納付金を収めたからといって、障害者雇用率を達成しなくてもよいというものではありません。そのため、未達成の企業名が公開されることがあります。また、未達成企業は官庁の入札に参加できない等の制裁措置も考えられています。

障害者雇用は企業にとって、CSRや経営戦略といった観点から外せない重要な課題であるといえるでしょう。

2011年1月1日現在、コクヨグループの障害者雇用率は2.16%です。法定雇用率は達成していますが、今後もひとりでも多くの障害者に活躍の場を提供するため、さらなる障害者雇用促進の努力を続けていきます。

CSR会計

CSR会計

コクヨグループではCSR活動の行動指針である「コクヨグループCSR憲章」の5つの項目（お客様、地域社会、環境保全、企業活動、人権尊重）に関連して発生した費用について、2004年度より「CSR会計」として集計・公開しています。集計に際しては1998年より集計している「環境会計」と同様に差額コスト※のみ計上するよう努めています。

CSR会計については以前より「集計精度の向上」「集計方法の改善」「効果の算定」といった課題を挙げていましたが、自主的な活動の増加により各課題の改善はより重要性を増してきました。

今後は単に結果としての数値を公表するだけでなく、グループ経営における情報の一つとして活用できるよう努力していきます。

※差額コスト…CSR目的以外のコストをできる限り控除したコスト。コクヨグループが意識してCSR活動に取り組むために追加的に発生したと判断されるコストのみを、「差額コスト」として計上しています。

■ 2010年度集計結果*

	お客様	地域社会	環境保全	企業活動	人権尊重
コクヨの責任	お客様の視点に立って「商品・サービス」を提供すること	豊かな地域社会を創造すること	地球環境問題解決のために努力すること	公正な企業活動を行うこと	企業活動の場面において人権を尊重すること
活動コスト	289,949千円	18,370千円	355,263千円	156,569千円	88,692千円
活動コストの主な内訳	(単位:千円) お客様満足の向上 260,675 お客様の進化をリード 20,627 マネジメント体制構築 8,647	(単位:千円) 社会貢献 2,000 地域社会活性化 7,723 マネジメント体制構築 8,647	(単位:千円) 公害防止 65,794 温暖化防止 ▲ 6,326 省資源・リサイクル 67,040 エコプロダクツの調達・提供 53,319 環境技術の調査研究 63,366 環境コミュニケーション 16,710 マネジメント体制構築 90,923 環境損傷対応 4,437	(単位:千円) コンプライアンス維持 17,768 株主との対話 77,380 マネジメント体制構築 61,421	(単位:千円) 機会均等、人材育成 7,720 労働安全衛生 63,679 マネジメント体制構築 17,293

2010年度より「環境保全」の各表示科目に含まれる活動の分類を見直し、エコバツ対策関連活動はすべて「エコプロダクツの調達・提供」に含めています。

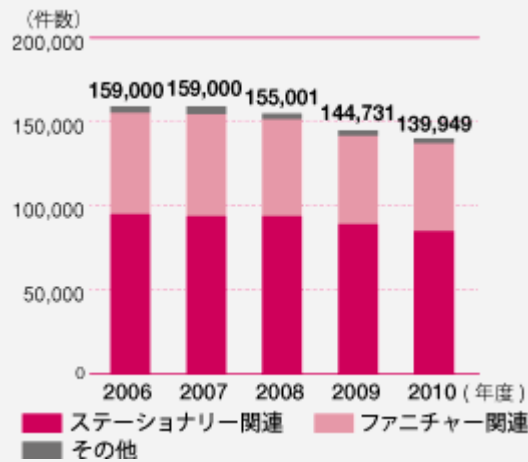
集計対象組織	<p>環境保全：コクヨS&T、コクヨファニチャー、コクヨストアクリエーション、コクヨビジネスサービス、コクヨ工業滋賀、コクヨMVP、コクヨロジテム、コクヨサプライロジスティクス、コクヨマーケティング、コクヨエンジニアリング&テクノロジー、カウネット、コクヨインターナショナル、コクヨIK(タイランド)、コクヨマレーシア、コクヨベトナム、コクヨKハート</p> <p>コクヨ北海道販売、コクヨ東北販売、コクヨ北関東販売、コクヨ北陸新潟販売、コクヨ東海販売、コクヨ山陽四国販売</p> <p>環境保全以外：コクヨ株式会社とコクヨビジネスサービス株式会社関係分</p>
集計対象期間	2010年1月1日～2010年12月31日
算定方法	<p>「コクヨグループCSR憲章」に定められた事項を実行するための費用を計上しています。費用は人件費、経費、減価償却費の合計。経費節減額、有価物収入は費用から差し引いて表示しています。「マネジメント体制構築コスト」は本社関連費用の概算値を按分しています。</p> <p>なお、各項目の活動コストの算出制度は、経営資源配分の実績を映し出すには至っておりません。</p>
参考ガイドライン	環境省「環境会計ガイドライン2005年度版」

主要グラフから見るコクヨのCSR

CSR Performance Chart

お客様

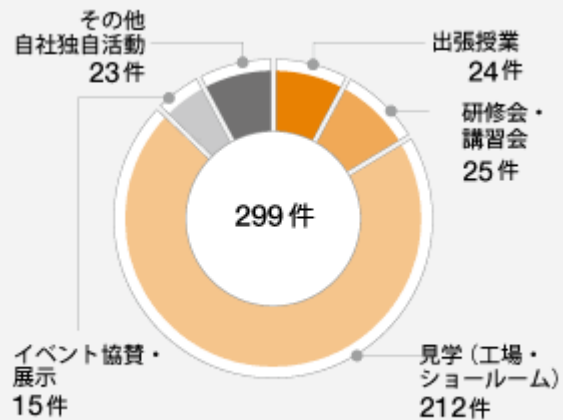
■ お問い合わせ件数の推移



[関連情報へ](#)

地域社会

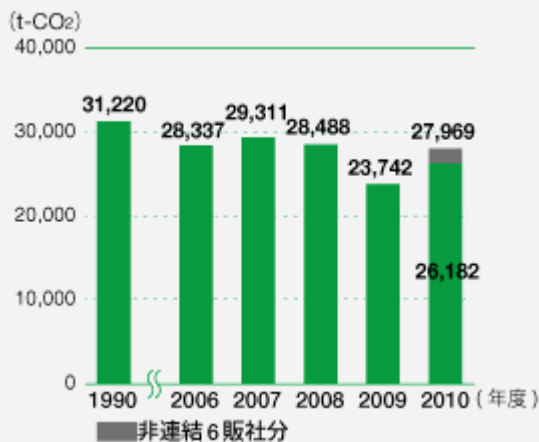
■ 社会貢献の合計件数と内訳



[関連情報へ](#)

環境保全

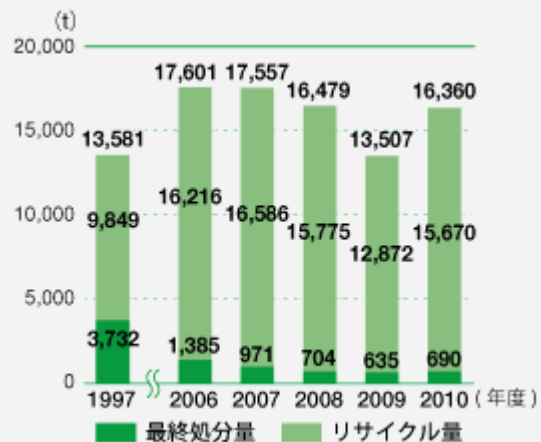
■ CO2排出量の推移



※ 2010年度より適用するCO2排出係数と集計範囲を変更。2009年度と同じCO2排出係数、集計対象範囲で算定した場合は26,019t-CO2

[関連情報へ](#)

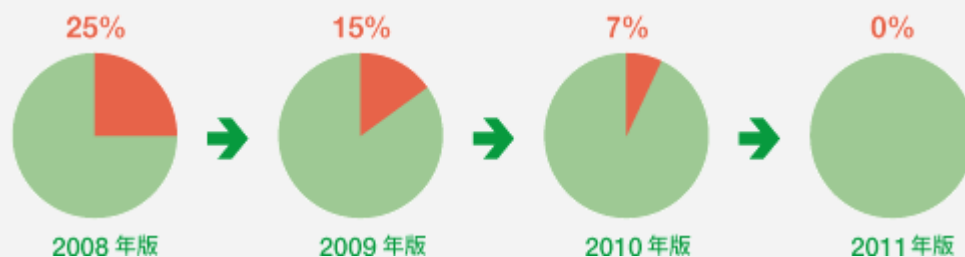
■ 排出物のリサイクル量と最終処分量



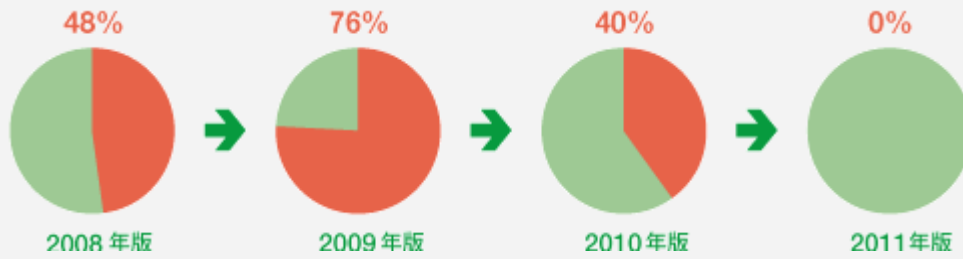
※ 2010年度より非連結6版社実績(リサイクル量: 111t、最終処分量: 8t)を含む

[関連情報へ](#)

■ ファニチャーのエコパツ率※の推移



■ ステーションリーのエコパツ率※の推移

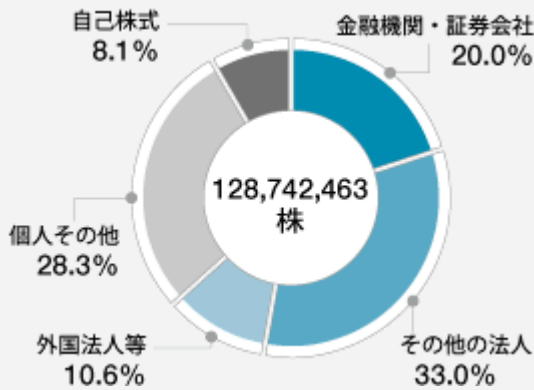


※ ファニチャー商品のエコパツ率は、ローパーティション、間仕切り、店舗用什器を除いた総合カタログ掲載品番での比率です。
 ※ 推移は各年度総合カタログ発刊時のものです。(各年版は、それぞれ前年度の実績)

[関連情報へ](#)

■ 企業活動

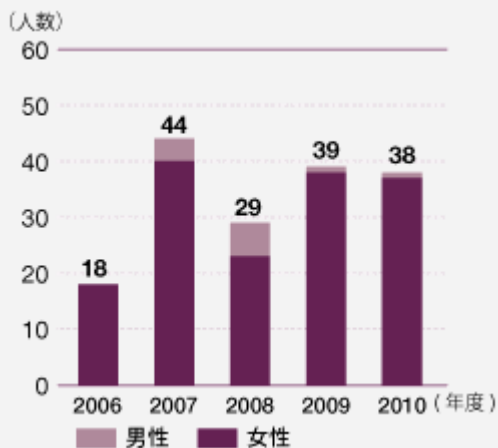
■ 株式分布状況<所有者別>



[関連情報へ](#)

■ 人権尊重

■ 育児休業取得者推移



[関連情報へ](#)

■ 障害者雇用率※の推移



※コクヨ株式会社と国内連結子会社の正社員および常用雇用のパート・アルバイト社員数の合計に対する割合

[関連情報へ](#)

拠点別レポート

国内拠点レポート

コクヨでは国内外の主要なサイトについて、事業活動が環境に与える負荷を把握し、対策の検討や目標の設定などに活用しています。国内では5カ所の工場について開示しています。2010年度、国内5工場のCO2の排出量の合計は、生産増や内製化の影響を受けて増加しました。

※各表の中で、数値が「0」の項目は「四捨五入すると0になる」ことを、また「-」で示した項目は対象がないことを意味しています。

※排水に関しては法規制上測定を要するサイトのみ掲載するとしています。それに該当しない工業滋賀については2007年度にpHの異常値が出ていることから、とくに掲載しています。



▶ 三重工場



▶ 芝山工場



▶ (株)コクヨ工業滋賀



▶ (株)コクヨMVP(鳥取工場)



▶ (株)コクヨMVP(青谷工場)

海外拠点レポート

海外では主要な生産拠点3カ所について、環境データを収集しています。2010年度は、タイ、マレーシア、ベトナムの各工場生産増の影響を受けてエネルギー使用量が増加しています。



▶ コクヨ-IK(タイランド)




▶ コクヨ(マレーシア)




▶ コクヨベトナム

三重工場

所在地	三重県名張市西田原2012番地	
主要製品	スチールデスク、ローパーテーションなど	
操業開始	1993年5月	
敷地面積	145,977m ²	
工場長	奥田 宏隆	


インプット		2009年度	2010年度
エネルギー	エネルギー投入量	69,317GJ	80,240GJ
	燃料	21,997GJ	28,445GJ
	電気	47,320GJ	51,795GJ
水資源	水道水	28千m ³	39千m ³
アウトプット		2009年度	2010年度
大気への排出	CO ₂	3,101t	3,643t
	SO _x	0.02t	0.02t
	NO _x	0.4t	0.4t
廃棄物	総排出量	740t	760t
	再生利用・熱回収	736t	756t
	最終処分	4t	4t
水域への排出	排水量	19千m ³	21千m ³
	公共水域への排出	19千m ³	21千m ³
	下水道への排出	-	-
水域への排水規制項目	水素イオン濃度	pH8.2	pH7.9
	COD	8mg/L	14mg/L
	BOD	1mg/L	3mg/L
	SS	3mg/L	2mg/L

芝山工場

所在地	千葉県山武郡芝山町大台3155番4号	
主要製品	間仕切り、ローパーテーション、 収納家具など	
操業開始	1994年6月	
敷地面積	73,734m ²	
工場長	大東 宏次	


インプット		2009年度	2010年度
エネルギー	エネルギー投入量	72,092GJ	95,715GJ
	燃料	31,884GJ	44,948GJ
	電気	40,208GJ	50,767GJ
水資源	水道水	12千m ³	14千m ³
アウトプット		2009年度	2010年度
大気への排出	CO ₂	3,152t	4,169t
	SO _x	-	-
	NO _x	-	-
廃棄物	総排出量	1,272t	1,926t
	再生利用・熱回収	1,264t	1,918t
	最終処分	8t	8t
水域への排出	排水量	5千m ³	6千m ³
	公共水域への排出	1千m ³	1千m ³
	下水道への排出	4千m ³	5千m ³
水域への 排水規制項目	水素イオン濃度	pH6.9	pH7.0
	COD	5mg/L	5mg/L
	BOD	1mg未満/L	2mg/L
	SS	1mg未満/L	不検出

(株)コクヨ工業滋賀

所在地	滋賀県愛知郡愛荘町上蚊野312番地	
主要製品	ノート、PPC用紙、複写簿、 ルーズリーフなど	
操業開始	1980年10月	
敷地面積	114,294m ²	
社長	山内 健	


インプット		2009年度	2010年度
エネルギー	エネルギー投入量	54,015GJ	61,121GJ
	燃料	1,036GJ	975GJ
	電気	52,979GJ	60,146GJ
水資源	水道水	7千m ³	6千m ³
アウトプット		2009年度	2010年度
大気への排出	CO ₂	2,043t	2,341t
	SO _x	-	-
	NO _x	-	-
廃棄物	総排出量	1,877t	2,182t
	再生利用・熱回収	1,877t	2,182t
	最終処分	0	0
水域への排出	排水量	7千m ³	6千m ³
	公共水域への排出	-	-
	下水道への排出	7千m ³	6千m ³
水域への 排水規制項目	水素イオン濃度	pH6.9~8.4	pH6.9~7.4
	COD	5.7mg/L	9.7mg/L
	BOD	4.4mg/L	7.4mg/L
	SS	2.5mg/L	7.6mg/L

(株)コクヨMVP(鳥取工場)

所在地	鳥取県鳥取市湖山町南2丁目201番地	
主要製品	カスタムステーショナリー	
操業開始	2007年9月 前身のコクヨ事務用品工業は、 1962年12月に操業開始)	
敷地面積	38,389m ²	
工場長	大西 寛朗	


インプット		2009年度	2010年度
エネルギー	エネルギー投入量	17,554GJ	19,370GJ
	燃料	2,254GJ	2,124GJ
	電気	15,300GJ	17,246GJ
水資源	水道水	10千m ³	13千m ³
アウトプット		2009年度	2010年度
大気への排出	CO ₂	721t	798t
	SO _x	0.01t	0.01t
	NO _x	0.2t	0.2t
廃棄物	総排出量	931t	989t
	再生利用・熱回収	930t	988t
	最終処分	1t	1t
水域への排出	排水量	10千m ³	13千m ³
	公共水域への排出	10千m ³	-
	下水道への排出	-	13千m ³
水域への 排水規制項目	水素イオン濃度	法規制対象外	法規制対象外
	COD	法規制対象外	法規制対象外
	BOD	法規制対象外	法規制対象外
	SS	法規制対象外	法規制対象外

(株)コクヨMVP(青谷工場)

所在地	鳥取県鳥取市青谷町青谷1114番	
主要製品	カスタムステーショナリー	
操業開始	2007年9月 (前身のコクヨ事務用品工業株式会社 青谷工場は、2000年4月に操業開始)	
敷地面積	34,607m2	
工場長	谷口 繁則	


インプット		2009年度	2010年度
エネルギー	エネルギー投入量	11,553GJ	13,722GJ
	燃料	685GJ	1,182GJ
	電気	10,868GJ	12,540GJ
水資源	水道水	2千m3	3千m3
アウトプット		2009年度	2010年度
大気への排出	CO2	453t	546t
	SOx	-	-
	NOx	-	-
廃棄物	総排出量	321t	407t
	再生利用・熱回収	318t	406t
	最終処分	3t	1t
水域への排出	排水量	2千m3	3千m3
	公共水域への排出	2千m3	3千m3
	下水道への排出	-	-
水域への排水規制項目	水素イオン濃度	法規制対象外	法規制対象外
	COD	法規制対象外	法規制対象外
	BOD	法規制対象外	法規制対象外
	SS	法規制対象外	法規制対象外

コクヨ-IK(タイランド)

所在地	529 Moo 4 Bangpoo Industrial Estate Soi 8C,T.Praksa,A.Muang, Samutprakam 10280,Thailand	
主要製品	クリアーブック、PPファイル、 テープのりなど	
操業開始	1996年12月	
敷地面積	12,679m2	
工場長	小川 雄司	


インプット		2009年度	2010年度
エネルギー	エネルギー投入量	25,522GJ	34,214GJ
	燃料	648GJ	735GJ
	電気	24,874GJ	33,479GJ
水資源	水道水	25千m3	22千m3
アウトプット		2009年度	2010年度
大気への排出	CO2	945t	1,318t
	SOx	0.03t	0.02t
	NOx	0.03t	0.03t
廃棄物	総排出量	484t	713t
	再生利用・熱回収	262t	395t
	最終処分	222t	318t
水域への排出	排水量	25千m3	21千m3
	公共水域への排出	20千m3	17千m3
	下水道への排出	5千m3	4千m3
水域への 排水規制項目	水素イオン濃度	pH7.7	pH7.8
	COD	85.6mg/L	91.1mg/L
	BOD	17.3mg/L	18.6mg/L
	SS	39mg/L	42mg/L

コクヨ(マレーシア)

所在地	Lot 79 & 83,Persiaran Bunga Tanjung 1,Senawang Industrial Park, 70400 Seremban, Negeri Sembilan Darul Khusus, Malaysia	
主要製品	スチールデスク、ローパーテーション、 収納家具など	
操業開始	1999年10月	
敷地面積	58,000m2	
工場長	安藤 亘	

インプット		2009年度	2010年度
エネルギー	エネルギー投入量	19,254GJ	23,662GJ
	燃料	8,220GJ	9,703GJ
	電気	11,034GJ	13,959GJ
水資源	水道水	12千m3	12千m3
アウトプット		2009年度	2010年度
大気への排出	CO2	766t	1,042t
	SOx	-	-
	NOx	-	-
廃棄物	総排出量	271t	294t
	再生利用・熱回収	161t	232t
	最終処分	110t	62t
水域への排出	排水量	12千m3	5千m3
	公共水域への排出	11千m3	2千m3
	下水道への排出	1千m3	3千m3
水域への 排水規制項目	水素イオン濃度	pH7.0	pH7.2
	COD	11mg/L	44mg/L
	BOD	3mg/L	16mg/L
	SS	4mg未満/L	18mg/L

ココヨベトナム

所在地	Land Plot B2-B7, Nomura-Haiphong IZ, An Duong Dist., Haiphong City, Vietnam	
主要製品	フラットファイル、厚表紙ファイル、 タックラベルなど	
操業開始	2006年11月	
敷地面積	51,544m ²	
工場長	塚本 良雄	

インプット		2009年度	2010年度
エネルギー	エネルギー投入量	13,076GJ	23,975GJ
	燃料	287GJ	400GJ
	電気	12,789GJ	23,575GJ
水資源	水道水	9千m ³	14千m ³
アウトプット		2009年度	2010年度
大気への排出	CO ₂	502t	918t
	SO _x	-	-
	NO _x	-	-
廃棄物	総排出量	224t	506t
	再生利用・熱回収	224t	506t
	最終処分	0	0
水域への排出	排水量	9千m ³	14千m ³
	公共水域への排出	9千m ³	14千m ³
	下水道への排出	-	-
水域への 排水規制項目	水素イオン濃度	測定対象外	pH6.3
	COD	測定対象外	38mg/L
	BOD	測定対象外	12mg/L
	SS	測定対象外	測定対象外

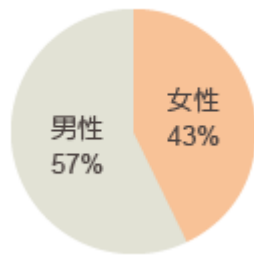
皆さまの声をお聞きしています

皆さまの声をお聞きしています

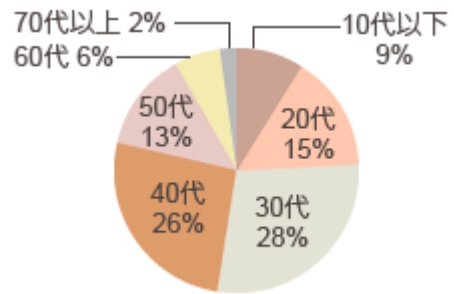
コクヨグループの「CSR報告書2010」についてのアンケートにご協力いただき、誠にありがとうございました。
2010年11月5日～11月21日の間に、416名の方からご回答をいただきました。ご回答いただいた方の属性(性別、年代、立場)とアンケートの集計結果をご報告いたします。

アンケートにご回答いただいた方の属性

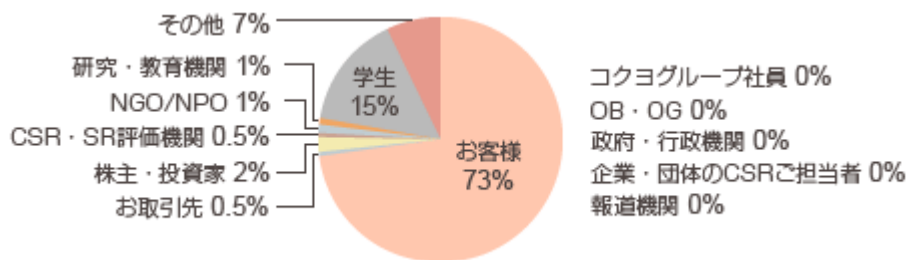
■ 性別



■ 年代

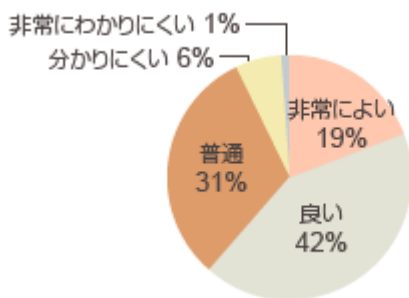


■ 立場

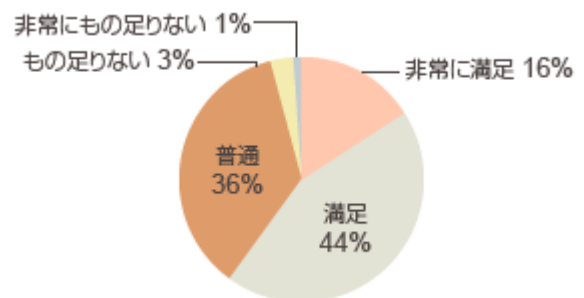


アンケート回答結果

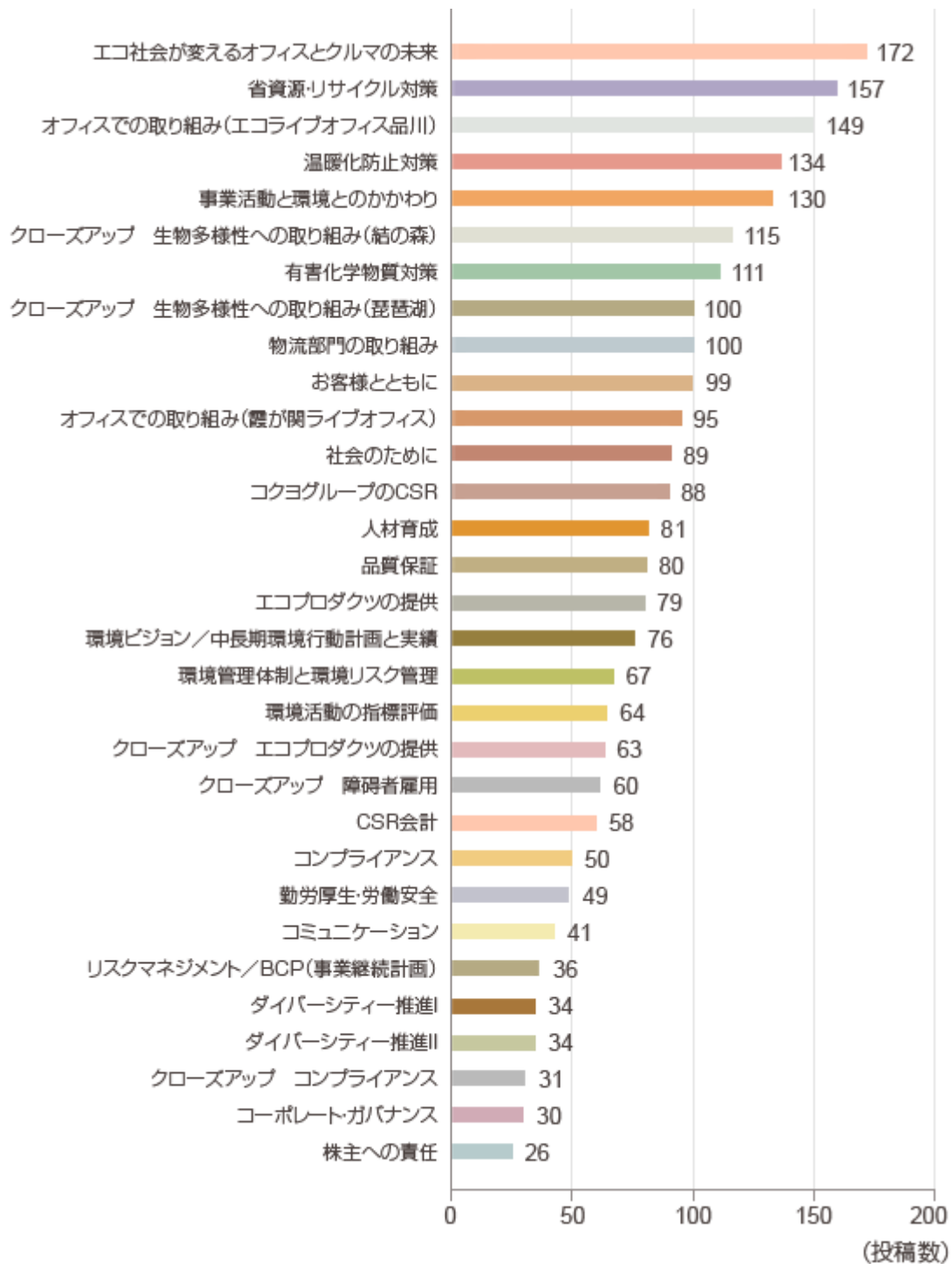
■ 報告書のわかりやすさ



■ 報告書の内容満足度



■ 関心を持った項目



■ コクヨグループへのご意見やご感想

皆さまからはたくさんのご意見やご感想を頂戴しました。いくつかご紹介させていただきます。

ご意見 ご感想	<p>コクヨのステーションナリーは、小学生から年配のかたまで、幅広い世代で使用されていることと思いますが、商品を通じて世の中の役に立つという、企業理念を実践している企業だと思いました。環境を配慮した様々な取り組みもアイデアに工夫が見られ、社員目線での企画や、働き方見直しプロジェクトなども、好印象でした。トップ対談も良かったと思います。経済成長によって豊かな生活を手にしようとしている途上国と、お金だけでは必ずしも幸福になれないことを知った先進国（日本含め）そのことを踏まえた上で、いかに企業として発展をしていくかが問われると考えます。（女性、30代、お客様）</p>
ご意見 ご感想	<p>正直に言いますと、これまで企業利益追求とエコロジーの両立というのは、ムシのいい話で不可能だろうと考えていましたが、御社のCSR報告書を読ませていただいて、目から鱗が落ちました。アイデアと労を厭わない取り組みにより、これほどまでにサステナビリティを達成できるのか、と感嘆しました。単に企業活動でCO2を減らすだけでなく、御社の製品を多くの人々が使うことで環境浄化にも繋がる琵琶湖の「ReEDENプロジェクト」などは、特に素晴らしいと感じました。私自身も、今後ともコクヨグループの製品を利用させていただきたいと思います。（男性、40代、お客様）</p>
ご意見 ご感想	<p>これからもCSRに力を入れて頂きたいです。以前、高校生のときに、文房具のモニターでオフィスをうかがったことがあるのですが、ユニバーサルデザインに取り組んでいることにとても関心を持ちました。また、社員の方も親切で、オフィスの雰囲気よかった印象を今でも持っています。FSCマークをつけた商品をもっと販売してほしいです。（女性、20代、NGO/NPO）</p>
ご意見 ご感想	<p>1年間の報告なので報告したい事が沢山あると思いますが、それをすべて書いてしまい読むのが大変。活動が重要と思いますが、活動写真が小さくて残念。ページ数が52ページと出力した場合、紙枚数が多すぎる。もっと、報告部をピックアップ必要。誰に見せたいのかを絞り込む必要がある。（男性、40代、その他（社会人））</p>
ご意見 ご感想	<p>活動しているといい事ばかりでなく、失敗もあるでしょう。普通は隠してしまうような失敗事例も出してもらえると、何かの参考になるかもしれないので、情報開示をお願いします。（男性、40代、お客様）</p>
ご意見 ご感想	<p>多くの事を伝えたいという気持ちは理解できますがページ数が多いうえ、字数も多く全体的に読みにくいと思いました。もっと簡略化して図解も多くした方が馴染みやすいと思います。（男性、60代、お客様）</p>

独立保証報告書

独立保証報告書

「コクヨグループCSR報告書2011 ダイジェスト版」では、社内外のステークホルダーへのアンケート結果等に基づいた開示情報のマテリアリティ分析を行い、重要性が高いと考えられる情報を特定し、開示しています。過年度のCSR報告書で開示していた情報や、さらに詳しい情報はWebサイトで開示しています。重要性の高いと考えられる情報を開示するというアプローチは、コクヨグループが参考にしてしているガイドライン等でも推奨されているものです。また、ダイジェスト版、詳細版を分けることで、さまざまなステークホルダーの要求に対応する姿勢は、CSR報告書を読む方々の理解を容易にするための、コクヨグループの配慮が感じられます。

今回の保証業務では、これまでも実施した国内事業所の往査に加えて、海外工場の往査も実施しました。海外工場の環境パフォーマンスデータ集計に大きな問題はなかったものの、データ集計に関する内部統制や廃棄物の把握方法について、次年度に改善が望まれる課題がありました。

国内事業所については、これまでデータの把握が困難であった非連結販売会社のデータの把握や施工現場廃棄物量の把握を実施し、集計対象の拡大に取り組んでいます。また、環境パフォーマンスデータ集計システムの運用改善のために、本社集計担当部署が期中での入力内容のチェックや内部監査の強化などに取り組み、データの把握・集計の正確性向上を図っています。このような取り組みの結果、集計精度の向上が図られている一方、環境パフォーマンスデータ集計システムを使用しないデータの集計については、例えば一部事業所で化学物質の取扱量把握方法に課題が見つかり、保証業務期間中に修正が必要になるなど、次年度に改善が望まれる課題がいくつか存在します。次年度以降、このような課題を改善していく取り組みが必要であると考えます。

2010年は環境中期目標“Green Initiative 2010”の最終年度でした。一部目標未達のものもありましたが多くの項目が目標を達成していました。2011年からコクヨグループは新たな中期目標を設定し、目標達成に取り組んでいくこととなります。新目標のもと、継続して環境負荷削減に取り組み、社会的責任を果たしていくことを希望します。

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
マネジャー 家弓新之助

※ コクヨグループウェブサイト「コクヨのCSR活動」で開示される指標に対して、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による保証を受けています。



エコパツ達成状況について
第三者による確認作業



環境報告審査・登録マークは、当該コクヨグループウェブサイト「コクヨのCSR活動」に記載された環境情報の信頼性に関して、[サステナビリティ情報審査協会](#)の定めた環境報告審査・登録マーク付と基準を満たしていることを示すものである。

報告の対象範囲

■ 対象期間

データ項目については、2010年1月から12月までの実績を掲載しています。活動内容については2010年以前、2011年1月以降の活動を含みます。

■ 対象組織

原則としてコクヨ株式会社と連結対象子会社の22社。

環境保全のデータについては、コクヨ株式会社と下記の会社を対象としています。上記以外について、掲載するデータの対照組織範囲が異なる場合は、個別に注釈をつけています。

※環境保全対象子会社

コクヨS&T、コクヨファニチャー、カウネット、コクヨマーケティング、コクヨエンジニアリング & テクノロジー、コクヨストアクリエーション、コクヨインターナショナル、コクヨビジネスサービス、コクヨサプライロジスティクス、コクヨベトナム、コクヨ工業滋賀、コクヨMVP、コクヨーIK(タイランド)、KTL、コクヨ(マレーシア)、コクヨロジテム、コクヨファイナンス、コクヨKハート、コクヨ北海道販売、コクヨ東北販売、コクヨ北関東販売、コクヨ北陸新潟販売、コクヨ東海販売、コクヨ山陽四国販売

参考にしたガイドライン

- 環境省「環境報告ガイドライン～持続可能な社会を目指して～2007年版」
- GRI「サステナビリティレポートガイドライン」
- 環境省「環境会計ガイドライン 2005年版」



独立保証報告書

2011年3月28日


コクヨ株式会社
取締役会 御中

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
大阪市中央区瓦町3丁目6番5号

代表取締役社長

魚住隆太 

取締役

松尾章喜 

目的及び範囲

当社は、コクヨ株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社で作成した会社のウェブサイトにある「コクヨのCSR活動」(以下、「CSR活動」という。)に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、CSR活動に記載されている2010年1月1日から2010年12月31日までを対象とした「*」マークの付されている環境パフォーマンス指標及びCSR会計指標(以下、「指標」という。)が以下に示す会社の定める基準に従って作成されているか、また、重要な環境情報が漏れなく開示されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することである。CSR活動の記載内容に対する責任は会社であり、当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。

判断規準

会社は環境省の環境報告ガイドライン2007年版及びGlobal Reporting Initiativeのサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006等を参考にして定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。)に基づいてCSR活動を作成しており、当社はこの会社の定める基準を指標についての判断規準としている。また、重要な環境情報の開示の網羅性についての判断基準としては、サステナビリティ情報審査協会の「環境報告審査・登録マーク付与基準」(http://www.j-sus.org/kitei_pdf/logohuyo_env.pdf) (以下、「マーク付与基準」という。)を用いている。

保証手続

当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(2003年12月改訂)及びサステナビリティ情報審査協会のサステナビリティ情報審査実務指針(2009年12月改訂)に準拠して本保証業務を実施した。本保証業務は限定的保証業務であり、主としてCSR活動の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- CSR活動の作成・開示方針についての質問
- 会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した国内1事業所及び海外2工場(2カ国)における現地往査
- マーク付与基準に記載されている重要な環境情報が漏れなく開示されているかについて、質問及び内部資料等の閲覧により検討
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、CSR活動に記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って作成されていない、または、重要な環境情報が漏れなく開示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社及び本保証業務に従事したものと会社との間には、サステナビリティ情報審査協会の倫理規程に規定される利害関係はない。

以上



KOKUYO

発行

コクヨ株式会社

〒537-8686 大阪市東成区大今里南6丁目1番1号

お問い合わせ先

コクヨビジネスサービス株式会社 広報部

TEL: 06-6976-1277 FAX: 06-6976-1253

