

より良い 未来に 向けて 私たちが 取り組むこと

2023 年

インパクトレポート

より良い未来は実現できる

人と地球の幸福のためにより良い未来を作りたい。そのために、私たちはベストを尽くします。

Steelcase®

当社について：当社が大きな影響力を持つ分野



人々により良い未来を



地域社会の繁栄に貢献 04

当社は、公平性、教育、環境に対する大胆で新しいアプローチを探るために、世界中のチェンジメーカーとともにベター・フューチャーズ・コミュニティ (Better Futures Community) を設立しました。



インクルージョンの推進 09

当社は、すべての人にインクルーシブな戦略、プログラム、スペース、場所を提供するために、世界中の社員、販売店、パートナー、お客様と一緒に活動しています。



誠実に行動する 18

当社は、社員一人ひとりの行動指針となるプログラムや基準を通じて、コア・バリューと期待を明確に定義しています。



地球により良い未来を



二酸化炭素排出量の削減 25

当社は、自社においてカーボンニュートラルであり、2030年までに二酸化炭素排出量を50%削減する予定です。



循環型デザイン 31

当社は、製品や梱包に使用する素材のライフサイクルを向上させてその価値を維持すると同時に、再利用のための革新的なプロセスを開発することで循環型経済を支援しています。



責任ある素材の選択と使用 37

当社は業界に先立ち BIFMA LEVEL® 認証を取得しました。製品に含まれる成分について透明性を維持し、多くのリストやライブラリで情報を公開しています。

社長兼最高経営責任者からのメッセージ

私たちは職場環境をリードする会社として、何百万人もの職場にインパクトを与える環境作りに日々貢献しています。

私たちの目標は、働きやすい職場を作り、人々が最高の仕事ができるようにお手伝いすることです。21世紀の製品作りでは、“どうすれば人と地球の幸福のためにより良い未来をデザインできるか”という問いに答える必要があります。

私たちは、誰もが公平な機会を得られるように取り組んでいます。デザインを通して、Steelcase は、一人一人が受け入れられ、耳を傾けられ、大切にされている帰属意識を高められるように手助けをしています。Steelcase は、社内、そして世界中で地域社会の繁栄とインクルージョンを推進するイニシアチブを展開して、より良い未来を目指しています。そして、常に誠実に行動しています。

私たちは気候変動における自らの役割を認識しており、よりレジリエントな世界を構築して環境への影響を軽減することで、より良い地球を目指しています。製品の製造・出荷に対し責任が持つ私たちも、原材料やエネルギーを使用することが地球に与える影響を痛感しています。そのため私たちは、二酸化炭素排出量を削減できる方法で製品を製造し、循環型デザインを採用し、素材の選択・使用に責任を持ち、より良い未来に向けて取り組んでいます。私たちの目標は気候科学に根ざしており、気候変動による最悪の影響を回避することに重点を置いています。

私たちがやるべき課題はたくさんありますが、

Steelcase の社員が次のような進歩を遂げていることを誇りに思います：

- 製品設計を再考し、業務プロセスを変更することで、自社におけるカーボンニュートラルを達成し、2030年までに二酸化炭素排出量を50%削減できる見込みです（2019年以降）。
- より多様なチームの構築、インクルージョン文化の創造、そしてより多くの人々が平等に機会にアクセスできることを目指し、グローバルな DEI 戦略を策定します。
- 社員とパートナーが協働して世界中で私たちの取り組みを拡大することにより、不平等の根本原因に対処し、ベター・フューチャーズ・コミュニティ (Better Futures Community) を構築します。

この2023年版インパクト・レポート「より良い未来への取り組み」には、当社が一丸となって懸命に取り組んできた、やりがいのある広範な目標が記されています。私たちにはやるべきことがたくさんあり、その目標達成のために長い旅を続けています。ですから、混乱や不確実性のある中でも前進し続けなければなりません。

当社にとって、基本的に「より良く」とは、すべての人のために自分たちに何ができるかを問う精神です。それは、よりサステナブルで包括的かつ公平なグローバル社会の構築に惜しみなく参加するという決意です。

ありがとうございました、

サラ・アームプルスター
社長兼最高経営責任者





Better Futures for People

人々により良い未来を

私たちは、職場や世界中で誰もが公平な機会を得られるコミュニティと高い帰属意識を築き、より良い社会を実現します。



地域社会の 繁栄に貢献



ベター・フューチャーズ・
コミュニティは、誰もが
公平な機会を得られるよ
うに革新的な社会プログ
ラムに資金を提供し開発
しています。

ベター・フューチャーズ・コミュニティ

当社は、世界中にある不平等の根本原因を解決するために活動しています。真の変革をもたらすためには、より包括的で革新的なアプローチを確立し、さまざまな人々が多岐にわたる行動を起こしながらも、全員が「地域社会にインパクトを与えるチェンジメーカーたちのグローバル・コミュニティ」という同じ方向に向かって新しい方法で活動する必要があります。

これが、ベター・フューチャーズ・コミュニティ (Better Futures Community) の設立につながりました。お客様、販売店、従業員、コミュニティ・パートナーが一堂に会し、3つのプログラムを通じて世界各地で取り組みを拡大します。

- Steelcase チェンジメーカーは、社員がボランティア活動に参加し、当社のリソースやツール、専門知識を活用することで、地域コミュニティにインパクトを与えるプログラムです。
- ベター・フューチャーズ・ラボは、パートナー組織が互いに学び、成長し、公平性、教育、環境に関連する活動を加速させ、規模を拡大できるような経験をデザインします。
- ベター・フューチャーズ・ファンドは、地域社会のパートナーを支援するために、資金、コンサルティング、従業員時間、家具などを提供しています。

“できるだけ多くの人に、
できるだけ長く、精一杯の
ことをしよう。”

ピーター・M・ウェゲ
Steelcase 創業者一族

メキシコのモンテレイにある Steelcase チェンジメーカーは、35 チームで構成するグローバル・プログラムで、全員が地域社会に変化を生み出すことに専念しています。



世界は今日、気候危機から人種格差、教育へのアクセスに至るまで多くの厳しい課題に直面しています。グローバル組織として、当社は世界中でこれらの問題に取り組む責任と機会があります。しかし、その解決には協働が必要です。

国連グローバル・コミットメント

ベター・フューチャーズ・コミュニティ (Better Futures Community) では、最も大きなインパクトを与えられる3分野（国連持続可能な開発目標 (UN SDGs) に沿った不平等の是正、質の高い教育へのアクセス、気候変動対策）に重点を置いています。また、国連グローバル・コンパクトにも署名しています。これは、CEO がサステナブルで社会的責任のある方針を採用し、その実施状況を報告することを誓う自発的な取り組みです。企業、組織、個人、そして政府などが協力してこそ、真に世界に前向きな変化をもたらすことができるのです。

Steelcase チェンジメーカー・プ ジョン：子どもたち+母親にイ ンパクトを与える

マレーシアで洪水が発生し、子どもたちや母親たちが生活する養護施設が被害を受けた際に、Steelcase チェンジメーカー・プジョンは Rumah Kebajikan Baitul Hidayah (RKBH) のためにできることをしようと支援しました。社員は施設の清掃や修繕を行い、子どもたちを指導し、資金を集め、衛生キットやその他の物品を寄付し、幼い子どもたちや母親が成長を阻む障壁を取り除きました。

Steelcase チェンジメーカー・ミ シガン：ミシガン州キャリアレ ディネス

ミシガン州グランドラピッズとデトロイトで行っている SuitUp では、恵まれない地域の学生のために大学進学やキャリアに対する意識を高め、その準備を支援しています。グランドラピッズとデトロイトの Steelcase チェンジメーカーは、コーチ役として学生を対象としたビジネスコンテストを運営し、学生にマーケティング、デザイン、ファイナンス、戦略の原則を教える手助けをしました。

モントレイ Steelcase チェンジ メーカー：“不可能なことなど何 もない”

メキシコ・モントレイにある TECHO は、公平で統合された貧困のない社会の実現に向けて、全ての人に機会がある社会を目指しています。Steelcase チェンジメーカーは2018年から TECHO と共に、貧困に苦しむ人々に家を建てる支援をしています。直近では社員が Los Valles コミュニティに家を完成させました。

「ファミリーとの共同作業は、これまでで一番達成感が得られた経験でした。不公平に気付かされると同時に、自分たちが成し遂げたことをファミリーがどれほど誇りに感じているかが分かりました。不可能なことなど何もありません。貧困がなくなる限り、私たちも行動を止めません。」
アナイド・カニザレス
Steelcase チェンジメーカー



ベター・フューチャーズ・ コミュニティ

目標

2030年までに Steelcase 全拠点でベター・フューチャーズ・コミュニティ・パートナーシップを始めます。

進捗状況

72 拠点のうち 37 拠点でパートナーシップを開始し、169 のパートナー組織と 278 のプロジェクトで協力しました。

目標

2025年までに、ソーシャル・イノベーション投資の100%を国連の持続可能な開発目標に合わせます。

進捗状況

Steelcase の寄付の 91.17% は 2022 年の国連 SDGs に沿ったものでした。事前寄付総額は 8,610,951 ドル (2,949,184 ドル* + Steelcase 基金 5,661,767 ドル) でした。

*Steelcase の寄付、Steelcase のコミュニティパートナーシップ、Steelcase 従業員による United Way への寄付を含みます。

目標

2025年までにグローバルに拡張可能な Steelcase チェンジメーカーモデルを構築します。

進捗状況

2023年に、世界72拠点のうち35のチェンジメーカー・チームが114のチェンジメーカー・プロジェクトを担当しました。



Photo Credit: CultureWorks

Steelcase チェンジメーカー助成金

助成金は、Steelcase 社員が、ボランティアや資金援助を通じてコミュニティパートナーと「良いことをする」よう奨励するために四半期ごとに世界中で授与されています。モデル製作者のジェフ・ロングはミシガン州ホーランドにある CultureWorks Transformative Art + Design というアート系非営利団体への資金援助を受けました。この援助で、彼はあらゆる背景を持つ10代の若者たちが、文化的に適切で変容をもたらすアートに触れることが出来るように取り組んでいます。

「地域社会に貢献する会社の一員であることに大きな喜びを感じています。」

ジェフ・ロング

Steelcase チェンジメーカー

ベター・フューチャーズ・コミュニティ

目標

2025 年までに 100 人の従業員にチェンジメーカー助成金を支給します。

進捗状況

2023 年に、当社は 2022 年 13 件のほぼ 2 倍となる 20 件、総額 52,587 ドルの助成金を提供しました。

目標

2030 年までに社員がボランティア活動をするためのプラットフォームを提供します。

進捗状況

新しいチェンジメーカー・ボランティア・プラットフォームの立ち上げにより、社員がボランティアの機会を探し、参加して時間を記録することが容易になりました。2021 年から 23 年にかけて、39,632 時間の社員ボランティアに貢献しました (2030 年までに累積 100,000 時間を目標としています)。

目標

2025 年までに、地域パートナーシップと組んで学習機会を充実させます。

進捗状況

当社の「ベター・イズ・ポッシブル (Better Is Possible)」スピーカー・シリーズに 460 名が参加しました。専門家が、気候変動対策、不平等の是正、質の高い教育の実現に向けた革新的なアプローチを紹介しました。

目標

2030 年までに 100 組織の創造力を高めます。

進捗状況

当社は 2021 年以来、25 人の Better Futures フェローと協力し、非営利団体や教育機関が世界中で互いに学び合うことを支援しています。

販売店による地域社会への投資

当社の販売店は、世界各地で専門家コミュニティとして組織がより機能しやすい場所を作るだけでなく、その地域にも深く関わっています。当社の販売店は地元根付いた企業であり、その多くは何世代にもわたり地域社会に貢献し、故郷と呼べる場所に暮らし、そこで投資しています。

その一例として、テネシー州、ケンタッキー州、アラバマ州に拠点を持つオフィス・リソース社 (ORI) があります。ORI は、主要な組織や活動に対する地元からの財政支援、現物寄付、ボランティア活動の3本柱からなるアウトリーチ・アプローチを実施しています。直接的な働きかけにより、従業員は有意義なつながりを築き、奉仕活動の効果を実感することができます。ORI は昨年、Steelcase の Smith System 社と協働し、洪水で被害を受けたケンタッキー州の学校に教室用家具を設計、寄贈、設置したり、テネシー州の退職者コミュニティの住民にバレンタインカードを届けたり、地元の生徒のために学用品を集めたりするなど、多くのプロジェクトに参加しました。



複雑な社会問題に取り組む パートナー

移住のような複雑な問題を改革するには、グローバルな動きが必要です。Steelcase は 2020 年から Ashoka と協働し、2022 年にはヨーロッパで移民の起業と雇用の解決策を探るなど多くのプログラムを支援してきました。今年 2 月、Ashoka と Steelcase は企業リーダー、社会起業家、移民人材を集め、より多様な人材の確保、雇用、登用を改善するための新しいモデルを考案し、雇用慣行をより包括的なものに変えるためのワークショップを開催しました。

(ワークショップの様子)

販売店コミュニティ

目標

販売店による地域社会への投資を奨励するために、プレミアパートナーディーラープログラム (トップクラスの販売店) を通じて、助成金プログラムの設立、ボランティア活動の促進、販売店のコミュニティへの取り組みと投資を集約するシステムを立ち上げます。

進捗状況

当社は、販売店の地域社会への投資を誇りに思っており、プレミアパートナーのステータスにより彼らの継続的な取り組みを称えています。今年、プレミアパートナーは数百万ドルを寄付し、

10,000 時間を超える社会奉仕活動を行いました。



インクルージョン の推進

当社は、社員、パートナー、お客様が受け入れられ、耳を傾けられ、かつ評価されると実感できるようなスペース、ツール、そして経験をデザインします。



より公平な職場環境

当社は世界中の社員、販売店、パートナー、お客様と協力し、すべての人に向けたインクルーシブ戦略、プログラム、スペース、場所を構築しています。

社員の精神的、肉体的、感情的な健康を促進し、生涯学習の文化を築き、職場と地域社会における帰属意識を高めることを優先しています。

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン：変革のモデル

当社のグローバル DEI 戦略は、システム・アプローチを採用しています。どこに焦点を置くかの決断は、年次 DEI 進捗報告書、社内外の調査や洞察、W.K. ケロッグ財団「エクイティ拡大プログラム」への参加から得た個別のアドバイスなど、いくつかの要素に注目して行っています。

当社がさらに前へ進み将来の機会を見出すためには、野心的な目標を持つことが必要です。例えば、地域社会を反映した多様性あるチームの構築、成長機会への公平なアクセス、インクルージョン文化の創造、そして私たちの価値観を共有するサプライヤーや販売店との協力などです。

エクイティ拡大プログラム (Expanding Equity Program) の一環として、当社は現在の人材パイプラインと各職務レベルにおける多様性表現について企業分析を行い、何がうまくいっているのか、潜在的なギャップは何か、どこを改善すればよいのかを明らかにしました。これは、スキルベースの採用と、より多様な人材パイプラインの構築を優先させるという私たちの志に影響を与えました。

その結果、当社は人材獲得戦略とチーム体制を刷新し、当社の採用活動の重点分野を特定するとともに、事業部門を跨いで社員に採用プロセスに参加してもらいました。こうした取り組みの結果、偏見を緩和しつつ、エビデンスに基づく採用を促進する強力で標準化された採用プロセスを実現することができました。

今後も、目標達成に向けて大きく前進し続けるとともに、将来への新たな抱負を胸に前進の機会を見出していきたいと思います。



キャリアの機会を広げる

当社のインターン・プログラムは、多様な学生に機会を提供することで DEI 推進に貢献しています。アメリカでは、シカゴの Steelcase WorkLife がサーグッド・マーシャル・カレッジ基金のイノベーションチャレンジ(下の画像)を主催し、何十人もが参加しました。私たちの活動により、夏期インターンクラスの多様化が進みました。

インターン・プログラムは世界中に広がっています。ルーマニアのクルージュでは、15 人の若者を対象に「イグナイト・ユース・エンパワーメント・キャンプ」プロジェクトを実施して、スキルアップとキャリア志向に焦点を当てた 3 週間の体験プログラムを提供しています。

米国 Steelcase サマーインターン

	2022	2023
女性	49%	63.5%
アジア	28%	19%
黒人	11%	15%
ヒスパニック/ラテン	6%	8%
2 人種以上	6%	8%
白人	50%	48%
非開示	—	2%

Photo courtesy: TMCF



社員の帰属意識を高める

草の根のビジネス・インクルージョン・グループ (BIGs) に参加する人々やチームは、インクルージョンと帰属意識を育む上で重要な役割を果たしています。BIGs は過去 10 年間で有機的に誕生し、現在では企業の新たな承認とサポート・システムにより、1 年間で 7 グループから 10 グループに増加して活況を呈しています。サポートが加わったことで明確性が増し、社員の経験値も向上し、チーム間の効果的なコラボレーションが強化されています。

その一例として、LGBTQ+ コミュニティ の社員に敬意を払い、支援する Steelcase Pride はアメリカからメキシコへ広がり、今ではヨーロッパやアジア太平洋地域のグループも参加しています。(クルージュのプライドパレードの様子)

もう 1 つのグループ、Steelcase Salutes は退役軍人のためのインクルーシブな コミュニティ 創造に取り組んでいます。退役軍人とその仲間は、組織全体のイベントから個人の支援活動までさまざまな方法で退役軍人に働きやすい職場を提供しています。また、退役軍人のメンタルヘルスをサポートし、記念イベントやチームビルディング活動を通じて家族や同僚社員の参加を促す活動にも取り組んでいます。

多様性のあるチームを作る

目標
地域社会を反映した多様性のあるチームを作る

進捗状況

世界全体における女性の割合



STEM ロール 37%
非 STEM ロール 61%
Steelcase 取締役会 58.33%
重役 33.33%

人種の・民族的マイノリティの割合 (米国)



新規採用者の割合

時間給 61.7% 固定給 23.9%

年齢層別労働人口比率

30 歳以下：時間給 23%、固定給 17%
30 歳～ 50 歳：時間給 46%、固定給 54.9%
50 歳以上：時間給 31%、固定給 28.1%



ウェルカム・サイン

マレーシアでは Steelcase の人事と地域リーダーがろう者協会 (National Society for the Deaf) と協力して聴覚障がい者を雇用しています。毎週金曜日に Steelcase のリーダーやスーパーバイザーが、協会の協力を得てマレーシアの手話 (Bahasa Isyarat Bahasa Malaysia) を学んでいます。最初はアルファベットから始め、現在では複雑な単語を手話で理解するようになりました。これにより、リーダーのコミュニケーション能力が強化され、個々でのつながりも生まれ、障壁が取り除かれて包括性が育まれました。

ウーマン・オブ・スティーレル

ウーマン・オブ・スティーレル (Women of Steel) は、インドのブネーで製造業に携わる女性の障壁を取り除くためのプログラムです。このプログラムは上海を含む世界各地に広がっています。インドでは製造業に占める女性の割合はわずか 12% ですが、Steelcase ブネーでは 60% にもなります。仕事だけでなく、安全、安心、教育、トレーニング、サポート、ウェルビーイングサービスを提供することで、女性への偏見をなくし、女性に機会を提供しています。「収入を得るだけでなく、子供たちの将来のために貯蓄もできるようになりました。」と参加者のロシュニ・パワールは話します。

マニシャ・パティルはインドのブネーで Steelcase Series®1 高性能チェアの組み立てに従事しています。



メンターシップの力

メンターは、社員の成長をサポートします。昨年は、前年と比較して、グローバルでは 4 倍、米国では 4.5 倍のマイノリティが公式スポンサーシップやメンターシップ・プログラムに参加しました。多くの社員が、マッキンゼー・コネクト・リーダーシップ・アカデミー、インフォーラム・ネクストアップ・プログラム、社内のアウェア・プログラムに参加しました。

アウェアは 2020 年に導入されたもので、勤続年数がまだ浅いために意思決定者と接する機会も限られ、今後 12 ~ 18 カ月で役割転換を図ろうとしている社員を対象としています。このプログラムでは、人脈を広げ、リーダーシップとつながりを持ち、積極的に能力開発計画に取り組むことを支援しています。

「2 年半前、Steelcase には DEI コアチームもプログラムもありませんでした。だからこそ、自分たちでそれを作ったのです。」



イザベル・メデリン 人事部長
DEI + グローバル・タレント

アウェア・メンターシップ・プログラム

15 カ国で 初回グループ参加者の
162 名の **51%** が昇進
参加者 (他の社員より高い割合)

インクルーシブなシステムの構築

目標
インクルージョン文化を創り出す

進捗状況
当社はビジネス・インクルージョン・グループの数を増やし、DEI ラーニング・エクスペリエンス (全社員向けに作成された DEI トピックに関する会話や学習イベント) をほぼ倍増させました。

ビジネス・インクルージョン・グループ

2023 年は **10** グループ、2022 年は **7** グループ

追加されたグループは以下の通り：ラ・メサ (ヒスパニック・インクルージョン・グループ) ウーマン・オブ・スティーレル、DEI チャンピオンズ

DEI ラーニング・エクスペリエンスへの社員参加数

43.7% の伸び
2023 年 **1700** 名
2022 年 **1183** 名
200 以上の DEI ラーニング・エクスペリエンスを提供

インクルーシブデザインの実践

先進的で公平な職場の構築にアクセシビリティとインクルージョンを組み込む責任はすべての組織にあると当社は信じています。そのため当社は、顧客のニーズに応えつつ、インクルージョン戦略に耳を傾け、学び、事業に取り入れることを実践しています。

当社は Valuable 500、G3ict、SPORK! Special Olympics Michigan のようなグローバル・アドボケートやコミュニティ・パートナーと共同でベストプラクティスを共有し、世界中の社員やお客様と（そして社員のために）デザイン戦略を立てています。この協力により、インクルージョンを優先した基本的な設計原則、ワークショップ、スペースコンセプト、ケーススタディが生まれました。

カマラ・スドベリー（左端）は Steelcase のグローバルなインクルーシブデザインの実践を主導し、コミュニティ・パートナーとともに分かち合い、学んでいます。



社員の能力開発と成長

目標
成長の機会へ公平なアクセスを確保

進捗状況
多様性を推進するリーダーの代表も、多様性に関わるリーダーシップ・パイプラインと同じように改善し続けています。当社は、シニア・リーダーシップでさらに多様性を広める努力を続けていきます。

給与公平性分析
世界的に、同じような職務に就き、同じような資格を持つ Steelcase 男性の収入 1 ドルに対して、Steelcase 女性の収入は **0.99** ドルです。（ベーススケールベンチマーク 0.99 ドルとの比較）

女性のリーダーシップ代表

時間給 ▼



2023 年 **16.3%**
2022 年 **14.8%**

固定給 ▼



シニアマネジメント
2023 年 **31.5%**
2022 年 **30.2%**



非常勤取締役
2023 年 **30.3%**
2022 年 **28.4%**



その他
2023 年 **48.5%**
2022 年 **47.9%**

人種的・民族的マイノリティのリーダーシップ代表（米国）

時間給 ▼



2023 年 **35.9%**
2022 年 **30.2%**

固定給 ▼



シニアマネジメント
2023 年 **8.5%**
2022 年 **11.8%**



非常勤取締役
2023 年 **9.8%**
2022 年 **8.3%**



その他
2023 年 **15.1%**
2022 年 **14.1%**

私たちの抱負

これらの新たな抱負は、私たちの最大のビジネスチャンスにつながります。また、データに基づき、労働市場に照らして評価もされます。

抱負：2030 年までに、世界全体で女性の取締役（社外取締役）比率を 37% にします。

抱負：2030 年までに、米国の民族的・人種的マイノリティの取締役（社外取締役）比率を 15% にします。



GOODEEはPortalsMakers Collectiveの一員で、カナダでのSteelcaseパートナーでもあります。

Steelcase 販売店がエクイティを推進

シアトルの販売店のひとつであるポーターは、参入障壁を特定してその除去に努め、生まれながら恵まれない人々や歴史的に排除されてきた人々のために富を再分配し、インクルーシブなコミュニティを作るために人材を育成することで積極的な変革に取り組んでいます。メイカーズ・コレクティブは、美しい装飾品や家具を作るだけでなく、お客様と協力して特注品や装飾品のコンサルティングを行うことができる BIPOC 経営の小規模企業を浸透させています。

販売店コミュニティ

目標

意欲的な販売店が DEI の取り組みをさらに進められるようにツール、リソース、行動計画を作成して支援します。

進捗状況

継続的学習のためのリソースに加え、ガイドやツールキットを含むオンラインリソースセンターを開発しました。

目標

販売店コミュニティにおける DEI と社会的イノベーションの取り組みを強調するために、販売店との継続的な関りに向けたプラットフォームを開発し、対面イベントを活用します。

進捗状況

当社が年に 2 回開催する販売店会議で、販売店同士が交流し、学び、分かち合える DEI ワークショップを開催しました。年間を通して、当社は販売店向けニュース誌で特集記事を組み、進捗状況やリソースを共有しています。

サプライヤー・コミュニティ

目標

米国における対応可能支出額*の 10% (1 億 2,600 万ドル、サプライヤー 154 社) を多様なサプライヤーに投資します。

サプライヤー行動規範を更新し、コンプライアンスを超えて、環境、社会、ガバナンスの問題に関する当社の決意と期待を表明します。

サプライヤー・フォーラムを活用し、ベスト・プラクティスを共有する

進捗

当社は、多様かつ強固な供給基盤を開発・維持し、新製品開発においてサプライヤー・ネットワークを積極的に拡大することを目指しています。また、私たちは、中小企業支援に誇りを持っており、米国で対応可能な支出額*の 31% に相当する **3 億 9,100 万ドル** を **700** の中小企業に支出しています。

* 対応可能支出額とは、調達意思決定により影響を受ける可能性のある予算を指します。

人はどこに住み、どこで働こうとも、ウェルビーイングを支援するコミュニティに属する権利があります。

肉体的、認知的、感情的に良い気分であれば、人は人生や仕事でより優れた能力を身につけ、インクルージョン感を高めることが出来ます。



ウェルビーイング・プログラムの拡大

米国国立衛生研究所によると、動物との触れ合いはコルチゾール（ストレス関連ホルモン）レベルを下げ、血圧を下げる事が分かっています。グランドラビッツ・キャンパス・エクスペリエンス・チームと品質部門のインターンはペットの里親募集イベントを開催し、社員が忙しい仕事の合間に犬や猫と触れ合うことができるようにしました。ペットの里親募集日は、ウェルビーイング・プログラムをどのように始めて全社に拡大させたかを示すほんの一例です。

社員のウェルビーイング

目標
全社員とその家族が従業員支援プロバイダーを利用できるようにします。

進捗状況
現在、38カ国の社員がSteelcaseの従業員支援プログラム（Employee Assistance Provider）を利用することができます。各地域でマーケティングキャンペーンを実施し、社員にこのプログラムの活用を促しました。その結果、平均を上回る利用率（9.57%、他企業の一般的なEAP利用率の約2倍）になりました。EAPはメンタルヘルスサービスとサポートを提供しています。

目標
ウェルビーイング・チャンピオン・コミュニティの創設と育成

進捗状況
各地域（北米、南米、ヨーロッパ、中東、アフリカ、アジア太平洋地域）でウェルビーイング・チャンピオンが選出され、全社員がウェルビーイング・チャンピオンを利用できるようにしました。

目標
全地域で社員にメンタルヘルス・ファーストエイドの研修を実施します。

進捗状況
アメリカとヨーロッパで28のメンタルヘルス認定を完了しました。アジア太平洋地域のSteelcaseでは燃え尽き症候群とストレス軽減のセッションを実施しました。

グローバル社員支援ネットワーク

昨年は、全世界で従業員支援プロバイダー（EAP）ネットワークを利用できるようになった最初の年でした。グローバル EAP ネットワークにより、全ての人がかウンセリング、財務、法的リソース、その場での臨床サポートなどウェルビーイング・サービスを平等に利用できることが保証されています。社員がどこにいても、自分たちと同じ言語を話す社員につながることができます。社員とその家族が全サービスを無料で利用でき、ストレスや不安の軽減から問題解決、人間関係の改善まで、あらゆるサポートを受けることができます。

ウェルビーイング・チャンピオン

当社は、各地の社員がグローバルなリソースにアクセスできるよう支援するウェルビーイング・チャンピオンのコミュニティづくりに取り組んでいます。

ジャッキー・デイビスはウェルビーイング・チャンピオンの一人で、各地域の社員のニーズを把握し、仕事と生活をサポートすることに力を入れています。イギリス、フランス、ドイツ、オランダ、ルーマニアで、アンケート調査や1対1のインタビューなど対面での会話を通じて、社員のニーズを把握しています。彼女は、パンデミックとプレグジットによって多くの社員がストレスや不安を抱えていることを知りました。そこで、自分がコントロールできること、自分が感謝していること、そして他者とのつながりに焦点を当てた「しあわせの選択」というワークショップを開催しました。

「イギリスでの解決策はドイツでは利用できないかもしれませんが。ウェルビーイング・チャンピオンは、できるだけ多くの声を聞き、共通のニーズやパターンを特定することで、それぞれの文化に対応した解決をすることができます。」とデイビスは話します。

「ウェルビーイング・チャンピオンは、包括性を重視し、全社に拡大できる解決策を共創する場を提供します。」



ジャッキー・デイビス
人事ビジネスパートナー

人々の安全を守る

社員の安全と幸福は当社の最優先事項であり、当社は安全文化の構築に積極的に取り組んでいます。当社の全体目標は変わりません。それは、社員全員が毎日入社したときと同じように安全に仕事を終えることです。

労働災害

社員 100 人当たりの記録済の労働災害発生率

	2021	2022	2023
アジア太平洋地域	0.30	0.39	0.41
ヨーロッパ、中東、アフリカ	0.83	0.64	0.59
アメリカ	1.75	1.71	1.54

* 事故率は、事故件数×200,000（100人×2,000時間）÷労働時間で算出しています。

学習することで、自ら成長する力をコントロールできる

当社は、さまざまな経験を通して、誰にとっても学習が身近で公平なものになるよう努めています。

社員が自分のキャリアを通して学び、成長する能力を身に付けることで、今後どのように成長していくかについて自分自身でコントロールできるようになります。ビジネスは絶え間なく変化していくので成功するためには新しいスキルが必要です。

当社は昨年、明確なパフォーマンス目標を立て、学び合いによるコミュニティを作り、キャリアと成長の目標をビジネス・ニーズに合わせることで、社員とその将来に投資してきました。

メンタルヘルスにおける CPR

CPR (心肺蘇生法) と同様に、メンタルヘルス・ファースト・エイドは、メンタルクライシスに陥った人と対話し、サポートするものです。トレーニングでは、精神疾患の徴候や症状を発症している人や、心の病気に陥っている人をサポートするための5段階の行動計画をボランティアに指導しています。

- 自殺や危害のリスクを評価する
- 偏見なく話を聞く
- 安心感を与え、情報を提供する
- 専門家に適切なサポートを受けることを勧める
- 自助やその他の支援策を勧める

詳細はこちら：[MentalHealthFirstAid.org](https://www.mentalhealthfirstaid.org)



学習の機会

目標

継続的な自己啓発のために、的を絞った迅速な学習を可能にする

仕事の流れに学習を組み込むためのツールに投資し、それを最適化する。

戦略ニーズに沿ったキャリアと能力開発プランニングを構築する。

社員がスキルアップやリスキルに必要なリソースへにアクセスできるようにする。

リーダーと社員が、成長、パフォーマンス、エンゲージメントを支援するための儀式や習慣、そしてリソースを利用できるようにする。

進捗状況

17,280 時間の自己啓発

1,245 人の社員が自己啓発に取り組む

オンデマンド学習プラットフォーム

Udemy は、コンピューターさえあれば誰でも自分のペースで利用できるオンデマンド・ラーニング・プラットフォームです。人気のテーマは、テクノロジー、ビジネス、自己啓発などです。

プランニング・ツール

当社は、社員のキャリア成長を支援するために、自ら能力開発プランを作成できるプランニング・ツールを作りました。ツールには、対話型ガイド、目標設定テンプレート、学習アクションなどがあります。

LinkedIn ラーニング・ハブ

学習と仕事のプラットフォームを統合するために LinkedIn ラーニング・ハブに投資しました。2023 年に開始予定です。



誠実に 行動する

当社では、全社員が会社の価値観を表現することができます。また、当社は、自らの倫理観と目標に沿った政策の実行に厳格に取り組んでいます。



信頼＋権限を与えられた従業員

当社の企業文化は、最高水準の倫理的行動をとり、信頼を築くことを大切にします。当社の社員は、会社を代表してあらゆるレベルで責任ある決定を下すことができます。これにはリーダーへの投資も含まれますが、それは、強力なリーダーは、当社の価値観を象徴する文化に根差す強力で生産性の高いチームを生み出すことができるからです。当社のチームは、事業全般にわたり誠実に行動するよう信頼されています。これには、財産や事業の損失につながる自然災害に対する気候変動の影響を評価することで、顧客に対するリスクを軽減すること、当社の価値観を共有するサプライヤーとの協働、そしてサイバーセキュリティの脅威から顧客やパートナーを守るなどが含まれます。

認識と検証

当社は、人々と地域社会により良い未来を創造するリーダーとして常に評価されていることを誇りに思います。今年の受賞は以下の通りです：

EcoVadis

ゴールド
業界トップ2%
環境スコアカードで満点

Points of Light

The Civic 50

フォーブス

女性にとって最も働きがいのある米国企業
新卒者にとって最も働きがいのある米国企業

Women Aces of Manufacturing

年間優秀賞（革新的なプラント）

Human Rights Campaign Corporate 企業平等指数

満点を獲得
米国およびメキシコ

フォーチュン

世界で最も賞賛される企業

Michigan Veterans Affairs Agency

シルバー
退役軍人に優しい企業

Urban League of West Michigan

MLK Drum Major Award



Steelcase WorkLife, Shenzhen, China

チームの成長のために、当社はリーダーに投資しています。リーダーシップは当たり前ものと考えがちですが、複雑で混乱したビジネス状況下でこそ、有能なリーダーがすべてを変える能力を発揮します。有能なリーダーは結果を出し、チームを前進させ、変化に対応し、社員が潜在能力を最大限に発揮できるようサポートし、社員のウェルビーイングに配慮することができます。

当社のリーダーは、チーム間の連携、学習、コーチング、社員がより良い経験ができる方法を改善しています。新しい戦略、システム、ツールの力を借りて、リーダーは全社で各社員に個別の成長機会を提供することができます。

リーダーの育成

目標

年に2回、Humuのニーズ分析ツールを使って全リーダーに対してマネージャー評価を実施します。

進捗状況

業績最下位（下位30%）のリーダーの63%が改善しました。極めて有能なリーダーは46%から53%に増加しました。

目標

すべてのリーダーに学習機会を提供し、自身の能力を高め、リーダーシップの柱を日々の習慣に取り入れることができるようになります。

進捗状況

83%の管理職が、前回のリーダーシップ調査の結果に基づき行動を起こしています。

2つのグループが13週間のリーダーリング・ザ・ウェイ・プログラムを終了しました。

新しい「リーダーシップ・ピラーズ・ファンデーション」コースでは、非同期型オンライン学習コミュニティを提供しています。

目標

新任リーダーのオンボーディング体験を強化して、彼らが成功するための能力を確実に身につけられるようにします。

進捗状況

今年、新任リーダー向けに、常にアクセス可能なカスタム・デジタル・ラーニング・エクスペリエンスを開始しました。この特徴は、セントラルロケーションとセルフサービス・ナビゲーションです。

目標

四半期ごとにインパクト・コーチング（パフォーマンス・コーチングと能力開発）を全有給社員に課します。

進捗状況

第4四半期にインパクト・コーチングを受けた従業員は、第3四半期の80%に対して88%に達しました。

優れたリーダーになるには

「無理をして進める必要はありません。日々、チーム力向上のために小さな変化を起こしてみることが大切です。1つのアイデアとして、チーム内に専門家を探し、四半期ごとにその専門知識をより大きなグループで共有する時間を持ちます。」

このようなヒントは、リーダーシップ・ピラー基礎コースの一部であり、現在すべてのリーダーが受講可能です。

リーダーシップの柱を活性化

当社のリーダーシップの柱（下記）では、企業文化を活性化し、事業を推進して社員を引き込むために最も大切な価値観、原則、行動、考え方を具体的に述べています。

強力なチームを作る

他者に良い影響を与え、多様な視点を取り入れ、能力を高める

目的に向かって団結する

相手の意見に注意深く耳を傾け、信頼を深め、帰属意識を育む

明確・明瞭にする

物事を批判的に考え、何が重要かを判断し、優先順位に沿った行動をする。

レジリエンスを育てる

挑戦し、学び、適応し、障壁を乗り越え、進歩を祝う

結果を出す

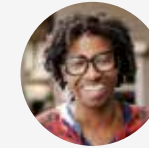
勝つためにプレーし、目に見える前進をし、顧客価値を生み出す

インパクト・コーチング

Steelcase は従来の年1回のパフォーマンスレビューを改め、より効果的な四半期ごとのインパクト・コーチングを導入しました。リーダーと社員がこれまで以上に顔を合わせ、一旦立ち止まってパフォーマンスと能力開発を振り返り足並みをそろえます。このようなチェックにより、社員に成長と能力開発のために公平な機会を確保することができます。今年、当社はアカウントビリティ（成果責任）を測るために新しいツールとリソースを導入し、指導者の責任を明確にしました。

「リーダーが社員と対話する時間を確保することで、全社員により公平な経験を確保できるようになりました。このようなチェックは、社員が職場で活躍するために望み、必要とするものであり、社員の定着とエンゲージメントの鍵になります」と、リーダーシップ&アダプティブ・チーム担当ディレクターのナディア・ジョンソンは言います。

「リーダーが社員と対話する時間を持つというほんの小さな変化により、全社員がより公平な経験を持つことができるようになります。」



ナディア・ジョンソン
リーダーシップ・適応チーム担当
ディレクター



当社は自らに高い基準を定め、能力開発を通して社員が持つ能力を高め、信頼できる環境を構築します。

会社のコアバリューと期待値を明確にし、社員が価値観に基づいて意思決定を行えるようにします。そして、サプライヤーの協力も得ながら、ともに働く社員や取引先の誰もがお客様の期待に対して同じように応えることを徹底します。

国際透明性

当社の国際的認証は 当社が世界で誠実に行動していることを証明するものです。

国際標準化機構 (ISO)

ISO 認証は、Steelcase の設備が国際環境・安全衛生基準を満たしていることを証明するものです。

環境マネジメントシステム

2023 年に ISO14001 認証を 100%取得予定です。

労働安全衛生マネジメントシステム

29% ISO 45001/OHSAS 18001 認証を取得済みです。

「コストを上げたり生産を脅かしたりすることなく持続可能性の目標を達成するには根気強い取り組みが必要です。当社は日々、目標達成に向けて努力し続けるために決断を下しています。」



ジム・コラード
シニアパッケージングエンジニア

倫理的行動

目標
インテグリティヘルプラインやその他の報告ソースを拡大します。

進捗状況
社員は、倫理違反の可能性を内密に報告することができ、それに対して報復を受けることはありません。そして、その報告について会社が調査を行うことを信用できます。当社の人事部、グローバルインテグリティヘルプラインおよびその他の報告ソースには強いつながりがあります。

目標
当社はコーポレート・ガバナンスにおけるベスト・プラクティスを遵守し続けます。

進捗状況
当社はこの1年間、第三者による評価と検証を受け、パフォーマンスと情報開示を改善してきました。これには以下のことが含まれます：

企業のバリューチェーンにおける ESG 関連リスク、機会、影響を評価する「Institutional Shareholder Services ESG Corporate Ratings」において、同業 49 社中最高位を獲得しました。

社会と環境の両カテゴリーで ISS クオリティスコアの最高スコアを獲得しました。

ESG およびコーポレートガバナンスの調査、格付け、分析を行う独立系企業であるサステナリティクス社がレビューした全企業の中で世界上位 1% にランクインしました。

サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティ

製造業の標準に準拠した IT セキュリティプログラムを維持します。

進捗状況

当社のグローバルなデータガバナンス委員会により、セキュリティポリシー、手順、トレーニングが最新に更新されていることを保証します。

業界のベストプラクティス：当社は米国国立標準技術研究所 (NIST) のサイバーセキュリティフレームワーク (CSF) のベストプラクティスとガイダンスに従っています。

グローバル規制：これらのポリシーは、EU 一般データ保護規則 (GDPR) を含む適用法に準拠しています。

最新のネットワーク：オンプレミスとクラウド環境の両方で、最新のネットワーク・インフラに関連するアーキテクチャ図を維持しています。ネットワークとシステムは、強固なセキュリティ・アーキテクチャにより保護されています。

継続的なレビュー：当社のチームメンバーはログとトラックの監視を日常的に実施して異常を検知・調査しています。

トレーニングを頻繁に実施：会社の IT リソースにアクセスする社員に対して、最低でも月に一度はサイバーセキュリティに関する意識向上トレーニングを実施しています。

当社の信頼できるサプライヤー

目標

サプライヤーが順守すべき行動規範をクラス最高の状態に更新し、サプライヤー・フォーラムを活用して情報を共有します。

進捗状況

当社と直接取引を実施するサプライヤーの 95% に、サプライヤー行動規範の受諾を含む正式契約に署名いただいております。

当社のサプライヤー行動規範の更新では、コンプライアンスにとどまらず、多様性・公平性・包括性・透明性の高いインテグリティヘルプラインへのアクセス・強固なサイバーセキュリティプロセスと管理の義務付けなどに関する期待事項を追加しています。当社のサプライヤー・フォーラムは、私たちの目標と期待事項に関する主要なコミュニケーション・ツールであり続けます。

目標

命や財産の安全を確保するために財産上のリスクを減らします。

進捗状況

当社は、最も緊急性かつインパクトのある推奨物件を完成させるための 3 年計画を策定・展開しました。

目標

洪水の氾濫原とティアワンサプライヤーへの単一サプライヤー依存を見直し、気候リスクへの暴露とサプライヤー依存を見直します。

進捗状況

当社の顧客は、サプライチェーンにおける現在および将来的なリスクを軽減するために当社を信頼しています。私たちはサプライヤーがリスクを軽減するためにはどのように事業を行うべきかについて評価・吟味・見直しを行いリスクの低減に努めています。

業務上重要なサプライヤー (ティアワン) :
アメリカ：洪水マッピングの 90% について見直しを実施しました。
欧州・中東・アフリカ：100 万ドル以上の取引がある 73% について見直しを実施しました。

公的な内陸部の洪水マッピングは入手が困難であるため、米国外の洪水マッピングを見直すことは難易度が高いものです。

リスクの軽減

目標

当社の社員は、倫理規定を理解するための研修を毎年受講しています。

進捗状況

グローバルビジネススタンダード研修：
99% の達成度 (12 カ国語のビデオで視聴可能)

海外腐敗行為防止法 (FCPA) トレーニング：
95% の達成度

利益相反トレーニング：
82% の達成度

グローバル・ハラスメント防止研修：
89% の達成度

Better Futures for the Planet

地球により良い未来を

気候変動における当社の役割を認識し、
環境への影響を減らすことで、地球にとっ
てより良い未来を目指します。



二酸化炭素 排出量の削減

当社は同業他社よりも野心的な炭素削減目標を世界規模で達成するために努力してまいります。



Steelcase Flex Perch Stool, Photographed at supplier, H&L Advantage

レジリエントな未来社会の創造

デザイナー、そしてメーカーとして、当社は自分たちの仕事が地球に与える影響を理解しています。当社が共有する世界によりよいものを提供する責任は、これまででも、そしてこれからも私たちの大切な役割であり続けるでしょう。より持続可能でレジリエントな未来を築くために、会社一丸となって科学に基づいた重要な行動をとり、気候変動にもたらす私たちの影響を減らしてまいります。

科学的根拠に基づく目標

当社は気候科学に基づいた大胆な排出削減目標を掲げています。これは業界初の取り組みであり、現在では科学的根拠に基づく目標イニシアティブ（SBTi）を通じて行動を起こしている世界 3,000 を超える企業のひとつです。

SBTi は、パリ協定（気候変動による最も壊滅的な影響を回避するために温暖化を 1.5°C に抑制する国際条約）に沿って、気候変動による最悪の影響を防ぐために温室効果ガスの排出量をどの程度、またどのくらい迅速に削減する必要があるかを特定するために、各組織と協力してこの課題に取り組んでいます。つまり、当社の約束は十分に野心的であり、科学的根拠に基づいた方法論に沿ったものであることが第三者によって検証されているため信頼できるのです。

当社の取り組みは順調です。

現在、当社は自社事業においてカーボンニュートラルであり、2019 年以降は 2030 年までに排出量を 50% 削減することを目標にしています。

スコープ 1、2 プラス 3

当社の炭素戦略は総合的なものであり、直接的および間接的な排出源の両方を対象としています。

1. 直接排出 - 当社の設備や輸送のために化石燃料を燃やすことで発生するものなど - スコープ 1 排出と呼んでいます。
2. 間接的な排出 - 電力使用によるものなど - スコープ 2 排出と呼んでいます。Steelcase の設備で電力を使用していますが、その電力は他の場所で発電されています。
3. 間接的な排出 - 購入材料、出張、社員の通勤、製造廃棄物などから発生するもの - スコープ 3 排出と呼んでいます。

カーボンニュートラル

当社は絶対排出量の削減に取り組み、当社の事業活動やサプライヤーとの協力を通じて目標を達成しつつ、カーボンオフセットに投資してカーボンニュートラルを維持することで、気候変動に対する影響を緩和することに努めています。



Steelcase, Kentwood, Michigan

地球修復への投資

当社は Climate Impact Partners と協力し、排出量を削減・除去するカーボンオフセットプロジェクトに必要な資金を提供する一方、当社が製品を製造・出荷する際に発生する炭素を直接削減することに取り組んでいます。これにより、当社が投資するプロジェクトを国連の持続可能な開発目標に合わせ、世界的な動きに貢献することができ、私たちの総排出量のバランスに貢献できます。

クライメートインパクトパートナーズは、2002年にカーボンニュートラル・プロトコルを設立し、国際炭素削減・オフセット同盟の創設メンバーです。当社は、彼らの品質保証とプロジェクト・モニタリングへのコミットメントを評価しており、同社と提携しています。当社は、インドのクリーン電力や太陽熱水器、中国の森林再生、米国の森林保全に必要な不可欠な資金を提供しています。



小さな変化がもたらす大きな影響



スクラップ削減

ミシガン州ケントウッド工場では、スクラップが廃棄物の85%を占めています。スクラップの体系的な追跡により、当社チームは鉄スクラップを28%削減するために優先順位の高い機会を特定しました。



LED 照明

米国の製造生産エリアの300万平方フィート以上で、オーバーヘッド照明を蛍光灯より50%少ないエネルギーで点灯するLEDに変更しました。当社の全世界の拠点でも同じことを進めています。



天然ガス削減

フランス、サールブール工場の金属加工エリアの天然ガス暖房システムを、より効率的な新システムに交換することで、天然ガスの消費を20%削減することに成功しました。これは、フランスの26世帯の平均年間使用量に相当します。



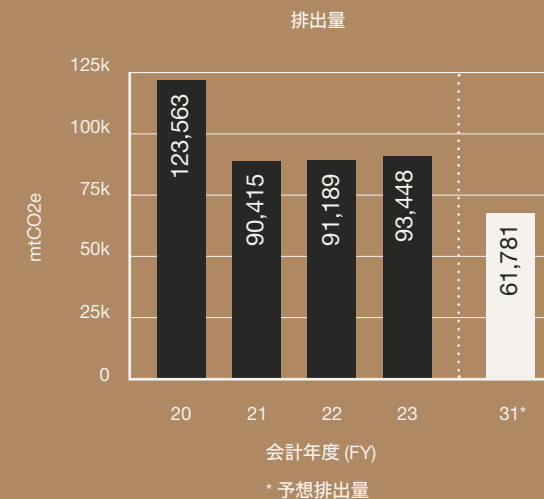
太陽光発電

インドのブネー工場とドイツのローゼンハイム工場に太陽光発電を設置しました。ブネーでは、493枚のソーラーパネルで、月によって異なりますが、工場の電力需要の40~70%を賅っています。

スコープ1+2

目標
 自社事業からの絶対排出量を2030年までに50%削減する（会見年度31年）

進捗状況
 事業の変化にもかかわらず、この10年間で事業活動の排出量を半減させる勢いを維持してきました。





スコープ1

目標

カーボンオフセットプロジェクトに毎年資金を提供し、直接的排出量のカーボンニュートラルを維持します。

進捗状況

当社は、クライメートインパクトパートナーズを通じて検証されたオフセット方法で、自社では削減できない排出量をオフセットするカーボンオフセットプログラムにより世界中のさまざまなオフセットを支援しています。

スコープ2

目標

直接事業における全世界の電力消費量の100%に相当する再生可能エネルギーを毎年購入します。

進捗状況

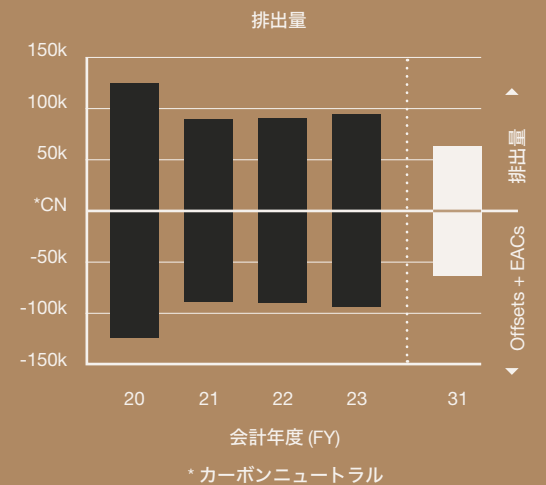
アベックス・クリーン・エナジー社との12年間の風力発電購入契約を2016年に開始しました。これは毎年約1億キロワット/時のクリーンエネルギー生産をサポートするもので9,100世帯の電力に相当します。

お客様の目標達成を支援

Steelcaseはカーボンオフセットプロジェクトに融資していますが、お客様にも同じ機会を提供したいと考えています。昨年、Steelcaseはカーボンニュートラル認証を取得したSteelcaseシリーズ®1を発表しました。このチェアをお選びいただいた企業は、ライフサイクル全体で排出されるカーボンオフセットすることになります。それ以来、Steelcaseはカーボンニュートラル認証を受けたチェアの選択肢を増やし続けています。これには、アメリカでベストセラートップ7のタスクチェアも含まれます。

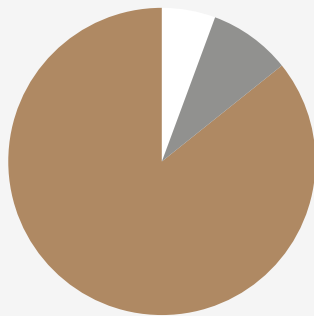


Steelcase, Rosenheim, Germany



87%に達する当社の最大の排出源であり、削減の最大の機会となるのはスコープ3の間接排出です。これには、出張からサプライヤーからの部品調達までの活動が含まれます。そこで、当社は業界をリードする目標を設定し、サプライチェーンが自らの事業について科学的根拠に基づく目標を設定できるよう支援しています。それにより、当社やサプライヤーのみならず、サプライヤーの顧客も恩恵を受けることになり、そこからサプライヤーのサプライヤーへと膨み効果が倍増します。

Steelcase のスコープ別排出量



● スコープ1 ● スコープ2 ● スコープ3

サプライヤー・エンゲージメントに対する世界的評価

CDPは企業や地方自治体のためのグローバルな環境情報開示システムを運営する非営利団体で、Steelcaseは昨年、そのサプライヤーエンゲージメントリーダーボードで評価されました。Steelcaseは世界の企業の上位8%に入り、家具業界では唯一、気候変動に対するサプライヤーとの取り組みが評価されました。



Steelcase Flex Perch Stool, Photographed at supplier, L&L Advantage

スコープ3

目標

2025年までに、排出量に応じて80%のサプライヤーと提携をして、それぞれが科学的根拠に基づく独自の目標を設定できるようにします。

進捗状況

今年、排出量ベースで5%のサプライヤー（12社）が科学的根拠に基づいた目標を設定しました。今後、継続的なサプライヤーの参画、Steelcase サプライヤースコアカードのインセンティブの追加、そしてサプライヤー行動規範に科学的根拠に基づいた目標を盛り込むことにより、この目標を達成するための努力をさらに進めていきます。

目標

2030年までに事業活動で発生する廃棄物の排出量を14%削減します。

進捗状況

2022年の排出量を2019年比で23%削減しました。*木材や鉄鋼などの貴重な資源の追跡・管理方法を改善し、廃棄物総量の削減に貢献しました。

目標

2030年までに出張による排出量を14%削減します。

進捗状況

基準年となる2019年から72%の削減を達成しました。当社はハイブリッドコラボレーションツールの開発・導入に投資し、今では出張を大幅に削減してビジネスを展開しています。

*一部の削減は、パンデミックによる休業や中断に関連したものです。

当社のサプライヤーとの関りかた

Steelcase の専任チームメンバーはあらゆる規模のサプライヤーと手を携え、気候変動対策の目標設定とその達成を支援しています。昨年チームで行ったアクションをご紹介します。

- 世界の3地域すべてで30以上のバーチャルイベントを開催し、科学的根拠に基づく目標の設定と達成から学んだことを共有しました。
- サプライヤー・エンゲージメントを拡大し、二酸化炭素排出量削減に関するQ&Aセッションを毎月開催しました。
- 温室効果ガス会計についての知識を深めるために詳細なワークショップを実施しました。
- 教育イベントへの招待、お知らせ、チームメンバーのスポットライト、主要リソースを含む季刊ニュースレターを作成しました。

集団の力でより多くの社会課題に取り組む

当社はサプライヤーとともに、科学的根拠に基づく目標を設定し、その達成に取り組んでいます。ここでは、サプライヤーとともに進んでいる優れた活動のほんの一例をご紹介します。

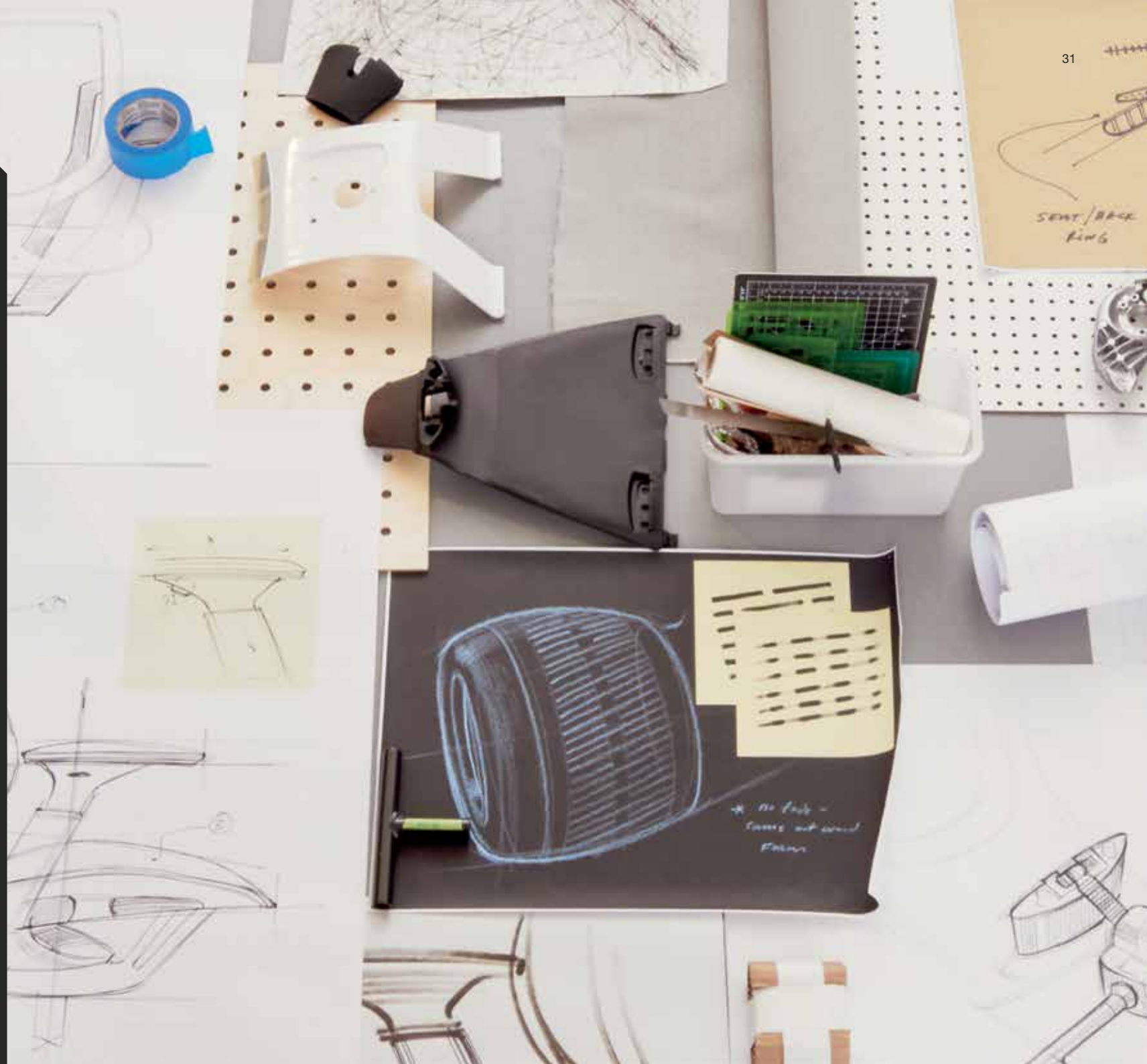
- **Asia Specific Enterprises (ASE)** は製品の設計と製造を提供する企業で、Steelcase の中小規模のサプライヤーとして初めて科学根拠に基づいた目標を設定しました。当社はASEと協働し、私たちが学んだことを共有し、彼らの歩みをサポートできることを光栄に思います。
- **JB ハント** は輸送とサプライチェーン・マネジメントのソリューションを提供する会社です。ロジスティクス業界における削減達成には技術的な制約があるものの、JB ハントの目標はパリ気候協定の当初の目標に沿ったものです。
- **リナック A/S** は、様々なオフィスソリューション（例：スタンディングハイトデスク）でスムーズな移動を可能にする技術を提供し、目標設定に取り組んでいます。他の目標の中で、リナック A/S は2029年までに二酸化炭素排出量をゼロにする「プロジェクト・ゼロ」に参加しています。





循環型 デザイン

当社は、製品設計から納品までの全過程において、インパクトのあるリユース・リサイクル・再製造戦略を実施しています。



家具に新しい命を

当社は、製品やパッケージに使用される素材のライフサイクルを向上させ、その価値を維持すると同時に、再利用のための革新的なソリューションを開発することで、循環型経済を支援しています。

米国では毎年 1,200 万トンの業務用および家庭用家具がごみ処理場に送られており、これはごみ処理場に送られる廃棄物全体の 8% を占めています。* 無駄を省き、長持ちする製品を作り、責任ある使用済み製品管理をサポートすることが、より持続可能な未来を作るための私たちの方法です。

当社は、最高の品質と耐久性を備えた製品を設計・製造しています。具体的には、耐久性に優れた設計をし、素材の価値を可能な限り長く維持します。その結果、当社は業界で最も強力な延長保証を提供しています。

当社のチームは、より多くのリサイクル材料を使用するために、製品の梱包・出荷・配送の新しい方法を試験的に行っています。これにより、リサイクルが容易になり、燃料消費の削減が可能になります。成功したパイロット事業は、その影響を増幅させる世界的なプログラムへと発展し、規模を拡大しています。

また、家具が使用済みになった場合は、再利用、修理、リサイクルを通じて家具に新たな命を吹き込むため、使用済み家具サービス業者のネットワークとお客様をつないでいます。

*Source: EPA

「パッケージのリサイクル率を測定するような目標は変化を促します。その目標に向かって当社のチームは創造的な解決策を見つけ、サプライヤーを活用し、より多くの材料を回収してリサイクルし、循環型経済を構築することを可能にします。」

Heidi Frasure
サステナビリティ・マネージャー



Packaging in Kentwood, Michigan

エンドオブユースの拡大

「当社は、経済的関心が社会的・環境的関心と両立できるような開発モデルを支持しています。」と Eco'Services マネージャーのアンソニー・ブーレイは言います。

Eco'Services は、Steelcase がターンキー建物の片付けや家具回収サービスとして 2008 年にフランスで開始し、古い家具の寄付、再販、リサイクルにより廃棄物の転換をサポートして来ました。2023 年には、Eco'Services は Circular by Steelcase と呼ばれるプログラムへ拡大し、Steelcase の代理店ネットワークを通じてお客様にリサイクル家具を提供しています。

Eco'Services のインパクト

- 2023 年に **3,600** トンの家具を廃棄処理から変換しました。
- **18,000** 台のワークステーションを再利用しました
- **55%** が再販売、再利用、寄付され、**45%** がリサイクルされました。

「当社は 1 メートル先からでも再生品と新品を見抜くことができないことを目指しています。再生した家具には新しい部品を一切追加していませんが、Circular by Steelcase の家具が新品ではないことを伝えるといつも驚かれます」とブーレイは言います。

エンドオブユースサービスは世界中で拡大しています。インドでは、世界的な大口顧客と協力して椅子の再利用を支援しています。現在までに 3 万 6,000 脚以上の椅子を廃棄処理から変換しました。また、インドでは自社で修理サービスを提供することで椅子の耐用年数を延ばし、不要になった家具は寄付や再利用など廃棄処分の代替手段を探しています。



カリフォルニア州サンフランシスコの SteelcaseWorkLife

“1 メートル先からでも Circular by Steelcase の製品と新製品の違いがわからないようにしたいのです。”

Eco'Services マネージャー
アンソニー・ブーレイ

オフィスのリフレッシュ。 廃棄処理をゼロに。

当社では、サンフランシスコの WorkLife を一新するにあたりグリーン・スタンダード社と協力しました。グリーン・スタンダード社は、世界規模で家具、備品、および設備を再販するサステナブルな廃棄処理会社であり、私たちの顧客とも頻繁に事業を展開している重要なパートナーです。

「廃棄処理ゼロを 100% 達成するためには相当な努力と決意が必要でした。しかし、6 地域の学校や非営利団体に利益をもたらすことができただけでなく、サステナブルな排気処理プロジェクトでお客様のより強力なパートナーとなることができました。」Steelcase のアプリケーションコンサルタントであるローラ・クリスピー氏は話します。

結果

サンフランシスコの WorkLife から撤去した家具の **100%** (22 トン以上) で廃棄物ゼロを達成しました。

72.5% 再配置* **14.4%** リサイクル **13.1%** 寄付

*Steelcase 販売店に移動した家具



Chairs ready for Eco Services by Steelcase

エンドオブユース・ソリューション

目標

2023 年から、お客様が使用済み製品を再利用するためのサービス・プロバイダー・ネットワークを利用できるようにします。

進捗状況

2021 年以降、当社は世界の大都市圏にお住まいのお客様に、不要になった製品に対してサステナブルなエンド・ユース・サービスをサポートしています。

当社が全世界に展開するサービス・プロバイダーネットワークでは、独自のプログラム、パートナーシップ、そして販売店サービスを提供しています。

2021 年以降、当社のパートナーとともに **6,642** トンの家具を廃棄処理から変換しました。



オレンジボックスリメイド

Orangebox Remade（オレンジボックスリメイド）とは、不要になったオレンジボックス家具に新たな命を吹き込むサービスです。ヨーロッパのお客様が、南ウェールズにある Orangebox の協力のもとに既存の家具を回収して新しいものに変換しています。

リデュース+リサイクル

目標

2030 年までに Steelcase ブランド製品のほとんどの梱包で使い捨てプラスチックの使用を廃止します。

進捗状況

今年度は使い捨てプラスチックの利用を 4%削減しました。よりサステナブルな素材を使用するため、梱包デザインを積極的に見直しています。

目標

2030 年までに Steelcase ブランドの全梱包において平均 75% のリサイクル率を達成します。

進捗状況

包装材のリサイクル率は毎年増加しています：

2020 年度 - 20%
2021 年度 - 30%
2022 年度 - 30%

2023 年度 - 40%

目標

処理水の水分バランス分析し、水不足地域にある工場の水リサイクルオプションを検討します。

進捗状況

当社では先日、世界の水不足地域にある製造拠点 6 カ所の水バランス分析を完了しました。中国、ドイツ、チェコの工場では、クローズドループの水リサイクルと再利用システムにより、水を汚染することなく製造能力を高めることに成功しています。中国の東莞工場では、検査を実施して製品の品質を維持しながら水の交換頻度を減らすことで、塗装ライン 1 カ所で水の使用量を 56%削減することができました。

目標

水利用効率の改善により、事業活動における世界の水消費量を削減するとともに排水の水質を管理します。

進捗状況

2023 年の世界の水使用量：

95,723,328 ガロン - 2020 年以降 **6.3%** 減少

創造的ソリューションが循環を促進

試験的に始まったプログラムでしたが、現在はさらに大きなインパクトを与えるために成長・進化しています。

「梱包のリサイクル率を測定するような目標により変化が促されます。その目標にチーム一丸となって取り組むことで、創造的な解決策を見つけ、サプライヤーを活用し、より多くの材料を回収してリサイクルし、循環型経済を構築することが可能になります。」サステナビリティ・マネージャーのハイジ・フレジャーは言います。

より良い梱包

米国では、2020年初頭に「ハック・ザ・バック」という名前の相互協力ワークショップが開催され、包装を再考するきっかけとなりました。それ以来、廃棄物や二酸化炭素排出量を削減するさまざまなプロジェクトに変化が起きています。そのひとつがSteelcaseのVerb®（ヴァーブ）テーブルの梱包再設計で、発泡スチロールを廃し、リサイクルしやすい段ボールを採用しました。下記がこのプロジェクトの結果です。

- 年間 **73,000** ポンドの発泡スチロールの廃棄処理をなくしました。
- 梱包容器のサイズを小さくすることで、年間 **10** 台あたりのトラック積載量を削減しました。
- 設置時の開梱が早く、後片付けも簡単で、廃棄コストも低い。

廃塗料の削減

循環型デザインに対して創造的な解決策を模索するには協力が欠かせません。近年、Steelcaseは当社の主要な塗料サプライヤーであるPPGと協力し、パウダーコート塗料をより多く回収し、ベストセラーのパネルシステムであるSteelcase Answer®の一部に再利用する方法を考えました。その結果、廃棄処理場に送られる廃棄物を91%削減し、その量は97,000ポンド（オスキリン25頭分の重さ）に達しました。

プラスチックラップの廃止

フランスのサルブールでは、当社チームとサプライヤーが協力して、商品の品質を同レベルに守りつつ、CarbonNeutral®認定されたSteelcase Series® 1チェアの梱包材でプラスチックラップの代わりにリサイクル段ボールを使用しました。梱装箱に使うポリエステルストラップも90%がリサイクルできています。このほぼプラスチックフリーの梱包は、今後サルブールで生産されるSteelcase Series 1のすべてのチェアに適用される予定で、その後もその他全てのチェアへ展開される予定です。

エコスマートバック

サルブールのデザイナーは、梱包の中身だけでなく、梱包のサイズを縮小する方法も見出しました。これまで椅子は組立完了された状態で出荷されていましたが、分解と組立が容易にできるように設計を変更しました。これらの“エコ・スマート”なデザインにより、椅子を現場で素早く簡単に組み立てることができます。部品によっては設計の改定が必要でしたが、段階的に成功しました。現在では、輸送時に2段重ねではなく6段重ねにしており、材料やトラック内スペースだけでなく燃料も削減できています。



CarbonNeutral®認定済Steelcase Series® 1チェアのフラットバックでは、1台のトラックでより多くのチェアを輸送することができ、二酸化炭素排出量をさらに削減できています。





選択＋使用 素材責任



人と地球に優しい素材を
調達・選定し、水やエネ
ルギーなどの資源を適切
に管理します。

Steelcase の新しいブラックファブリックコレクションには、再生スクラップが使用されています。

透明性ある選択を

当社は BIFMA LEVEL® 認証で業界をリードし、製品に含まれる成分について透明性を高め、多くのリストやライブラリで情報を公開しています。

当社は、人々にできるだけ安全で健康的であり、かつ地球への影響も最小限に抑える設計に取り組んでいます。商品の選択について透明性を保つことで、お客様がより良い選択ができるように努めています。

Steelcase サステナブルデザインフレームワーク

当社は、サステナブルデザインに対する決意をますます高めています。今年、当社はさまざまな専門知識を持つ方をお招きして複数のワークショップを開催しました。また、シニアリーダーとともに、部門やグローバル地域を跨いだより強力なガイドラインと目標を作成しました：

- 二酸化炭素排出量の削減
- 循環型デザイン
- 責任ある材料の選択と使用

来年、当社は測定と透明性を強化し、組織全体でサステナブルな製品設計に努めていきます。

当社の取り組みは順調です

当社は、BIFMA LEVEL® 3 認証製品を最も多く取り揃えて業界をリードしています。LEVEL 3 は、BIFMA のサステナビリティ認証プログラムにおける最高レベルのパフォーマンスです。



「素材の使用に関して、私の夢は“少ない方が豊かである”です。循環型社会が当たり前になるまで、より少ないものでより長持ちするものを作るべきではないでしょうか？」



デザインテックス社長
スーザン・ライオンズ

サステナビリティ・コミュニティ

最初は挑戦として始まったこの取り組みも、現在ではグローバルなサステナビリティ・コミュニティに発展し、将来の設計目標を知らせたり、サステナビリティの問題に取り組むチームをつないだりしています。ミュンヘンにある Steelcase ラーニング&イノベーションセンターの社員は、サステナビリティを実際にプロジェクトに展開する新たな方法を開拓しました。当社は以下の4つの視点で考えました：

- 製品の設計方法や素材の選択について、これまでの仮定をくつがえすことができるだろうか？
- これまでのやり方を変えることができるだろうか？
- エンボディド・カーボン（製造時の総排出二酸化炭素）を減らすことができるだろうか？
- 廃棄を効果的に行うために、製品の分解性を向上させることができるだろうか？

当社では、製品をリサイクルしやすくするために、接着剤やホッチキスの代替品をテストするなど、新しいアイデアを模索しています。新たな設計方法を試すことで、チームの皆が互いに学び合っています。

BIFMA LEVEL® 認定が重要な理由

当社は業界最多の BIFMA LEVEL® 3 認定製品数を誇り、その数は 2021 年以降 419% 増加しています。

BIFMA LEVEL® は当社の成果を測る重要な指標です。当社は、サステナビリティへの約束を徹底するために、厳格な基準で製品を認証しています。LEVEL® マークは、私たちの約束を証明するものです：

- 総合的に：製品、設備、企業を測定
- 徹底的に：検証・認定
- 顧客志向：素材や製造工程などの要素を含む
- 現在も：継続的に更新

サステナブル・デザイン

目標

米国内で販売する Steelcase 製品の 90% を BIFMA LEVEL® 3 認定とすることで、製品認証におけるリーダーの地位を維持します。

進捗状況

大きな進展を遂げ、2023 年にはこの目標を達成できる予定です。

2021 年 - **37%**

2022 年 - **78%**

目標

サステナブル製品デザインフレームワーク基準を Steelcase の新製品全てに取り入れます。

進捗状況

すべての新製品開発でこのフレームワーク使用を義務付け、包括的な製品サステナビリティ目標を設定するための部門横断イニシアチブに全世界で取組んでいます。

お客様のグリーン・ビルディングをサポート

LEED[®]、グリーンビルディング評価システム、WELL Building Standard[®] (WELL 認証)、BREEAM[®]、リビングビルディング認証などの国際および地域基準を通じて、お客様が当社製品を活用して建設プロジェクトを認証できるよう支援しています。当社の製品環境プロフィール (PEP) および環境製品宣言 (EPD) では、製品サステナビリティ属性の詳細を公開し、潜在的な環境への影響について独立したレビューを提供しています。

サステナビリティ認証

全世界で透明性を追求する当社の取り組みは、サステナビリティ認証や製品情報を通じて検証され、お客様のサステナビリティ目標達成に貢献しています。

600 以上のリサイクル率報告書

閲覧可能なライブラリ：アメリカ 313 製品 (98%)、EMEA61 製品 (68%)、APAC20 製品 (24%)

550 以上の SCS (Scientific Certification systems) による Indoor Advantage[™] 認証プログラム (アメリカ 361、EMEA 91、APAC 56)

BIFMA LEVEL[®] 297 製品 (米国売上の 78% に BIFMA LEVEL[®] 3 認定製品が含まれており最高レベルを誇ります)

ブルーエンジェル認証 19 製品 (木材/木質製品に対するドイツの環境マーク)

30 以上の NFE 認証製品 (品質、耐久性、環境への影響を保証するフランスの家具向け環境ラベル)

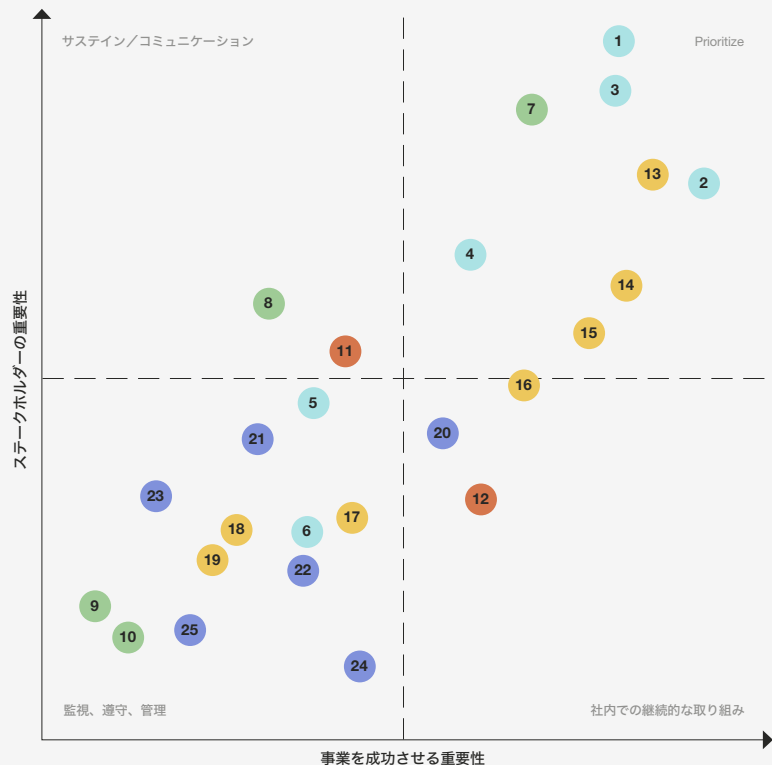
Green Tick Sustainable[™] 認証 27 製品 (オーストラリア認証)

Declare[™] ラベル 10 製品 (米国売上の 19% に Declare ラベル製品が含まれての 19% に Declare ラベル付き製品が含まれています)

環境製品宣言 (EPD) とライフサイクルアセスメント (LCA) 40 製品



マテリアリティ評価



Steelcase は、人と地球に向き合い、毎年透明性がある報告をすることを誓います。レポートの内容の多くは 2023 会計年度（2022 年 3 月～2023 年 2 月）の進捗状況であり、Steelcase が所有または運営する事業に限定されます。GRI、SASB、TCFD など当社の ESG フレームワークと情報開示の全容は steelcase.com をご覧ください。

● 製品とサービス

1. コンシューマーヘルス&ウェルビーイング
2. サステナブルな製品設計
3. サーキュラー・エコノミー
4. 製品のエンド・オブ・ユース
5. 輸送と物流
6. データ保護、プライバシー、分析

● 環境

7. 気候変動
8. 廃棄物管理
9. 水管理
10. 生物多様性

● サプライチェーン

11. 資材調達
12. 責任ある調達の実施

● 人々

13. 多様性、公平性、インクルージョン
14. 従業員のウェルビーイング
15. 仕事のデジタル化と未来
16. トレーニング&開発と人材確保
17. 給与の公平性
18. 地域社会との関わり
19. 公正労働慣行と労使関係

● 倫理とガバナンス

20. ビジネス倫理
21. 透明性、説明責任、および報告
22. コンプライアンス
23. 公共政策とアドボカシー
24. 人権
25. 内部統制

ステークホルダーに耳を傾ける

当社では、環境・社会・ガバナンス（ESG）に関するテーマ全てが人と地球の幸福に重要であると考えています。サステナビリティ・ビジネス・ネットワークおよびコンサルタント会社である BSR とともに包括的な正式評価を定期的の実施し、当社のステークホルダーが各テーマの優先順位を決めるお手伝いをしています。また、それが事業に大きな影響を与えるものと認識しています。当社は、環境、社会、ガバナンスに関するすべての課題に真剣に取り組んでいます。この取り組みは、企業として人と地球の幸福に対する決断をする際の大切なインプットです。

また、従業員、お客様、投資家、建築設計コミュニティ、販売店、サプライヤー、政府機関、コミュニティパートナーなど、すべてのステークホルダーと関わり、耳を傾けることが非常に重要だと考えています。

プロセス

当社では、包括的で正式なマテリアリティ評価を数年ごとに実施しています（前回は 2020 年後半に完了）。このプロセスでは、まず最も重要なステークホルダー・グループを特定し、潜在的な素材テーマの総合リストを作成します。関連する報告書作成基準、業界特有の問題、ステークホルダーの関心事など様々な要素がこれらのテーマに反映されます。Steelcase のリーダーは事業と ESG 戦略を考慮しながらこのリストを検証します。次に、調査、インタビュー、ワークショップなど一次的、二次的なりサーチにより各トピックを評価します。その結果は上記のマトリックスにプロットされます。Steelcase のリーダーは全事業を代表して、事業と当社の目標である人と地球のウェルビーイングを考慮しながら評価結果をレビュー・検証します。Steelcase のマテリアリティ評価の結果と調査結果は毎年見直され、必要に応じて戦略や報告方法を調整します。

意図的な環境・社会・ガバナンス管理は、良い仕事、そして人と地球の幸福に欠かせません。Steelcase は必要に応じてこれらのテーマを監視・管理し、その健全性と忠実性を確保するために定期的にリソースを投入しています。その関連性はマトリックスに示されています。

より良い仕事で
より良い世界を実現する

steelcase.com/people-planet



[instagram.com/steelcase](https://www.instagram.com/steelcase)



[pinterest.com/steelcase](https://www.pinterest.com/steelcase)



[facebook.com/steelcase](https://www.facebook.com/steelcase)



twitter.com/steelcase



[linkedin.com/company/steelcase](https://www.linkedin.com/company/steelcase)