

Our Impact

善循環を実現する事業経営

Steelcase



目次

序章

- 3 Jim Keaneからのご挨拶
- 4 当社のコミットメント + 倫理・行動規範
- 5 新たな目標
- 7 コロナ対策
- 10 ESG情報開示
- 13 ESGマテリアリティ分析概要

地球の健康

- 16 気候変動
- 20 循環型経済 + 製品使用後
- 21 持続可能な製品設計
- 24 消費者の健康 + ウェルビーイング

人間の健康

- 26 ソーシャルイノベーション
- 28 多様性、公平性 + 包含性
- 29 学習 + 未来の働き方
- 30 ウェルビーイング

健全な組織文化

- 33 権限分散型意思決定
- 35 リーダー + チーム
- 36 信頼される組織 + 一体感
- 38 責任ある調達慣行

GRIとの連携

- 39 GRIインデックス

当社は、創業当初より1世紀以上にわたり、「環境を保護する」、「尊厳と敬意を持って人に接する」、「誠実さを持って行動する」などの倫理・行動規範を継承し組織の価値観としてあらゆるレベルに定着させ、問題解決や意思決定を導き、組織文化をカタチづけてきました。これらの指標は、着実な道標として行動を起こすきっかけとなる価値観でもあります。脱炭素に向けて第三者機関による検証済み科学的根拠に基づいた目標設定、DEIへの取り組みの強化、人間の権利を保護するための新たなガバナンス方針の公開へとその一歩を踏み出しました。目的と結束力、期待に対して「正しいことを正しく行う」という経営哲学のもとにより良い社会実現のために全社一丸となって取り組むこととお約束します。

昨年だけでも当社の取り組みは：

- カーボンニュートラル達成を発表し、科学的根拠に基づいた目標を設定して、1.5度に気温上昇を抑えるという世界的目標に沿って自社施設からの絶対排出量を2030年までに50%削減する。
- DEI目標を新たに設定して、より多様なチームを構築し、全員に公平な自己開発の機会を与え、2025年までにインクルージョンの組織文化を構築する。
- インクルージョン文化を強化し、何十年にも渡って推進してきた「人」を中心とする手法を形式化するためにグローバル人権と労働者の権利に関する方針を発表した。

また、職場での物理的距離の確保などCOVID-19プロトコルに関する手引きをお客様と共有し、安全かつ生産的なオフィスを構築するという面で大きな進歩を遂げました。当社の研究員たちは、世界11か国、52,000を超える調査回答とインタビューに基づいて、未来の働き方に関する知見とソリューションを開発しています。これらは、安全性や柔軟性、プライバシーを確保しながら協働するメリットとコロナ禍以前よりもより豊かな「場」に従業員を呼び戻すことが狙いです。

最後に、私はまもなくCEOを退任し、25年もの在职期間を終えて定年退職いたします。その過去を振り返るとその取り巻く環境が目まぐるしく変化する中でその壁を乗り越えてきたことを誇りに思います。材料化学、クリーンエネルギー、分散型意思決定に応えるよりインクルーシブなオフィス構築を目指して日々研磨を積んでまいりました。これからは同社に14年間在籍し、価値観を共有してきた来たる時代の若きリーダーであるサラ・アームブルスター (Sara Armbruster) のリーダーシップの下で、全社一丸となって可能性溢れる未来に向けて善循環を実現する事業経営を推し進めてまいります。



Jim Keane



当社のコミットメント

新型コロナウイルスの世界的感染拡大を契機に人々の意識や価値観の変化、行動やニーズの多様化など私たちの暮らし方や学び方、働き方は根本から変化しました。その変化に合わせて事業活動、人間や地球の健康、そして、すべてのステークホルダーに関する考え方を抜本的に再考する必要があります。

当社は莫大な専門的知識の集積と多くの調査の実施によって業界をリードし、安全かつ魅力的なオフィスを構築するために不可欠な新たなビジョンやインサイト、製品やサービスを提供してきました。

前進への道筋を描き、より良い事業運営を目指します。

地球を保護し、すべての人のウェルビーイングと公平性を推進し、誠実に事業運営することによって、より豊かに働く「場」の構築だけでなく、より良い社会の実現に貢献していきます。

倫理・行動規範

企業としてのコミットメントを着実に実行に移すために、当社では企業信条である下記のような倫理・行動規範を設定し、環境を保護し、変革で社会に影響を与え、従業員が日々仕事に前向きに邁進できるような未来を描いています。

誠実さをもって行動する

真実のみを語る

決めたことは責任をもって履行する

尊厳と尊敬をもって人に接する

人との関係を大切にす

環境を保護する

何事にも全力で対する

私たちの 共有する未来

当社は常に、お客様、従業員、地域コミュニティ、パートナー企業に永続的な価値をもたらすよう努めています。

100年以上にわたり、世界のリーディングカンパニーと共に人間の秘めたる可能性を引き出すダイナミックかつ高機能な働く「場」の創造を通して、ビジネス、教育、医療の分野がイノベーションと成長を生む環境を構築できるよう支援してきました。

大胆な目標を設定し、誠実に事業活動を遂行し、より持続可能でインクルーシブかつ公平なグローバル社会の実現を目指しています。

2020年には10年にわたる野心的な環境目標を打ち切り、今年は、環境、社会、ガバナンス(ESG)経営に向けての新たな目標を設定しました。



包括的なESG経営

環境

地球の健康:

社会的課題解決に寄与する製品と事業運営を実現する

当社の製品は、バリューチェーンのあらゆる段階で持続可能な目標を定着させることで気候変動を抑えるように設計されています。

社会

人間の健康:

人と地域コミュニティの繁栄を促す

当社は、個人と地域コミュニティの能力を高めることを重要視しています。個人レベルでは、職場でありのままの自分を表現できることが人間同士の信頼を築き、仕事をする意味づけになり、誰をも平等に受容する組織文化をカタチづくり、帰属意識を促します。

コミュニティパートナーシップやリーダーシップトレーニング、さまざまな教育プログラムを通して、従業員のモチベーションや意識を高め、それが即座に好影響をもたらし、誰もが貢献できる方法で人間の秘めたる可能性を引き出すことができるものと考えています。

ガバナンス

健全な組織文化:

信頼と誠実さに基づいた組織文化をつくる

善循環を実現する事業運営をするという当社の信念を深く理解し、受容できる従業員によって最も正しい意思決定がされると私たちは考えます。

権限分散型的意思決定によってすべての従業員が自分の声を上げられることで信頼感が生まれます。よって従業員に対して企業としての使命と存在価値を深く理解するよう奨励しています。その結果、すべてのコミットメントに対して誠実に真摯に向かう環境が整い、お客様からの支持を得ることができます。

優れたガバナンスとは企業倫理と業績が両立することであると考えます。それにはまずは全従業員が経営者やステークホルダーの立場に立って意思決定できる組織文化を構築することが鍵になります。

COVID-19に対するグローバルな協調体制

新型コロナウイルスの世界的感染拡大に伴って、当社はグローバルレベルで徹底した協力体制を確立しました。

従業員をサポートする

コロナ禍、当社の経営層は州政府や連邦政府と緊密に協力して、オフィス再開に向けての方針を策定し、従業員ニーズに関する専門知識やさまざまな調査結果を活用して、安全かつ安心できる職場づくりに取り組みました。

Steelcase財団は、従業員向けのCOVID-19危機救済のためのマッチングギフト基金を設立しました。

従業員をサポートする取り組みは本報告書のP9を参照ください。

医療従事者をサポートする

当社のインダストリアルデザイナー、プロダクトエンジニア、製造、イノベーションスペシャリストたちは、医療専門家と協力して個人用保護具(PPE)やその他の保護具を共同でデザインし、製造し、数日以内に地元の医療従事者に提供しました。

米国では外出禁止令が出されて2週間以内にマスクとフェイスシールドをデザインし、すべてのメーカーが製造できるような設計指示書を公開しました。

地域コミュニティをサポートする

世界的感染拡大により、当社のすべてのコミュニティパートナーシップの資金調達の優先順位は大きく変化しました。運用サポート、財務上の柔軟性、および人事、IT、戦略などの専門的な能力開発やコーチングを提供することを通してパートナー企業を支援しました。

当社は引き続き調査を実施し、グローバルソーシャルイノベーションパートナー(国連グローバルコンパクト、コンファレンスボード、アスペン研究所、アショカ、社会的責任ビジネス(BSR)、ボストンコンサルティンググループ、企業目的の最高経営責任者)と情報共有をしています。

ボランティアハブによって従業員が地域コミュニティでボランティアしやすい体制が整いました。

地域コミュニティへの財政支援

- 2020年前半に非営利パートナー企業に対して無制限の資金提供を実現しました。
- キャンセルや延期を余儀なくされたすべてのイベントのスポンサー資金は運営サポートに提供されました。
- プロジェクト毎の資金は、現在進行中のパートナーシップの運用資金へとシフトされました。

90,000以上

マスク

2週間以内で生産できる試作品

250,000ドル

Steelcase財団によるウェストミシガンユニテッド
ウェイ社のCOVID-19救援基金への助成金

63,432

社会的距離を確保できる間仕切り

当社の設計者と地元の医療従事者が協力して3日で
設計した試作品

167

ウェルビーイング講座

従業員のセルフケアを促すためのウェルビーイング
講座、動画、考察や資料などを集積したオンデマンド
コレクション

感染拡大から従業員を防ぐよう支援する

当社は、必要な際に対面で会うことの重要性を説いています。感染拡大によって従業員に対するコミットメントを明確化し、右記のようなさまざまなサービスへのアクセスを増やしました：

- マインドフルネスクラスの毎日のライブ/録画動画配信
- バーチャルグループでのエクササイズクラスのライブ/録画動画配信
- 無料の24時間バーチャルライフコーチング
- パフォーマンスとメンタルヘルスをテーマにした毎週のワークショップシリーズ
- ウェルビーイングをトピックにしたバーチャルグローバル学習シリーズ
- 経済的に生活に困窮する従業員のための毎月の金融ウェビナー
- コロナ禍での精神面での健康に関する毎月の教育シリーズ
- 介護者のニーズをサポートするフォーカスグループ、資料やツールの製作

最も閲覧されたウェルネスチャンネル

1. 自分はなぜそう感じるのか：脅威に対する脳科学
2. 激動の時代を率いる
3. 毎日のマインドフルネスエクササイズ

上記の3つの動画は、2,500人を超える人が視聴しました。

リーダー向けウェルビーイングシリーズ

コロナ禍に従業員を管理するという課題をどう乗り越えるかのリーダー向けオンラインプログラムを開発しました。

介護者を支援する

介護者向けの資料を制作し、介護者がスケジュールを柔軟に立てやすくしました。

ESG情報開示

序章

当社は、サステナビリティにおけるビジョン、目標、進捗状況を年次報告書として公開しています。外部のガイドラインとの一貫性を保ちながら公平性と透明性の高い情報を報告書として発信し、すべてのステークホルダーとの信頼関係を深めるよう努めています。

本報告書では、2020年3月から2021年2月までの2021会計年度（FY21）の当社が所有および運営する事業における進捗状況を報告しています。データが記載された報告範囲または当社が所有する事業の範囲外である場合にはそれが明記されています。前回の報告書は2020会計年度（FY20）を対象としており、2020年8月に発行されました。

整合性

当社は、本報告書の記載内容に整合性を図るよう努めています。

第三者認証機関であるScientific Certification Systemsによって、当社のFY21温室効果ガス（GHG）の排出量とエネルギー消費量が検査され、改善されています。

本報告書に含まれるその検査の範囲には、スコープ1およびスコープ2のグローバル規模でのGHG排出量とスコープ3の排出量があり、スコープ3には購入品やサービス、製造のための原材料や機械、輸送および流通、製造での廃棄物および出張など含まれます。

CDP

当社は、炭素排出量、削減目標、炭素戦略を開示した2011年に初めて環境分野に取り組む国際NPOであるCDP(気候変動プログラム)と連携しました。2015年以降、このプログラムを通じてスコープ1、2、および10のカテゴリーがあるスコープ3排出量を毎年開示しています。2020年には炭素戦略の立案、気候関連リスク管理プログラムと科学的根拠に基づく排出削減目標によって気候変動パフォーマンスのスコアはBに引き上げられました。2021年には炭素戦略をさらに強化し、第三者機関によるスコープ3排出量の11のカテゴリーの排出量の検証を追加しました。

また、気候変動プログラムに加え、過去3年間を通してCDPサプライチェーンプログラムに参加し、2020年にはサプライチェーンのパフォーマンスでAを獲得しました。サプライチェーンと連携し、間接排出およびGHG排出削減戦略と科学的根拠に基づく目標を自社を超えて拡大することでその取り組みを強化しました。実際、当社の目標のひとつは、排出量に関してはサプライヤーの80%が2025年までに独自の科学的根拠に基づく目標を設定できるようにすることです。CDPとの連携は、長年にわたる炭素戦略の強化に役立ち、今後もさらにその成果を向上させる予定です。

サステナビリティ会計基準審議会

本報告書には、サステナビリティ会計基準審議会(Sustainability Accounting Standards Board=SASB)の建築・家具分野の基準で推奨されている会計指標を採用しています。GRIインデックスのESGデータにはこれらが含まれています。

グローバルレポーティングイニシアチブ

グローバルレポーティングイニシアチブ(GRI)指標は、サステナビリティ戦略と進捗状況に関する追加情報を提供します。本報告書はGRIスタンダードを中核に作成されています。

気候関連財務情報開示タスクフォース

本報告書の作成にあたっては気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の推奨事項が考慮されました。各推奨項目をCDP気候変動プログラムにマッピングされた表を作成し、まもなく当社のウェブサイト上でも閲覧できるようになります。

国連グローバル・コンパクト

当社は、国連グローバルコンパクトへの参加を表明し、持続可能な社会の実現に向けて積極的に社会的責任を果たしていくよう取り組んでいます。

国連の持続可能な開発目標

国連の持続可能な開発目標 (SDGs) は、地球を保護しすべての人が豊かさを享受できるようにすることを目指す世界的な呼びかけです。

貧困の撲滅は気候変動や環境保護とも深く関係しているため、経済成長を構築しながらも教育、健康、社会的保護、雇用機会などの世界が抱える課題に対処する戦略と実践が重要です。

Steelcaseは、働く人、働き方、働く「場」を変革することで人間の可能性を引き出すことを企業目的と合致することからこの取り組みに賛同し、実践しています。

当社が取り組む国連の持続可能な開発目標を右記に記載しています。

国連の持続可能な開発目標



ESGマテリアリティ分析概要

ESGマテリアリティ分析

当社は、持続的成長を目指すには環境、社会、ガバナンス (ESG) のすべての観点から事業経営することが重要であると考えています。そのためにはマテリアリティ分析 (重要課題の特定) を通して、環境や経済、人々への影響を含む事業価値やステークホルダーが関心があるトピックの優先順位づけをしています。

また、すべてのステークホルダーの声を聞き、継続的に対話することも不可欠です。当社のマテリアリティ分析に対して意見を求めるステークホルダーには、従業員、顧客 (グローバルに事業を展開する企業など)、投資家、建築家や設計デザイナー、販売代理店、サプライヤー、行政機関、地域コミュニティパートナーなど当社の成功に向けての重要課題や重大な影響を与える可能性のあるグループが含まれています。

当社は、一連のESGマテリアリティ分析を数年ごとに実施しています。最新のものは、BSRと提携して2020年後半に終了し、結果は分析後に必要に応じてアップデートされます。

プロセス

識別方法

ESGの重要課題の特定には、まずは最も重要なステークホルダーグループを特定し、潜在的に重要なESGトピックのリストを作成することから始まります。これらの課題の定義は、関連する報告基準、業界固有の問題、さらにはステークホルダーの関心を含む複数の要素が合体したものになります。当社の経営トップは事業とESG戦略を考慮しながらこのリストを検証します。

優先順位

優先度が高いトピックは、調査、インタビュー、ワークショップなどの一次的調査と二次的調査に基づいて評価され、結果をマトリックス上でどの課題が重要であるかを特定することでESG経営の継続性を目指します。

検証

すべての事業を統括する上級役員が評価結果を確認および検証します。

確認と見直し

毎年、ESGマテリアリティ分析の結果を裏付ける調査を実施し、必要に応じてESG戦略の優先順位や報告慣行が見直されます。

当社の重要トピック

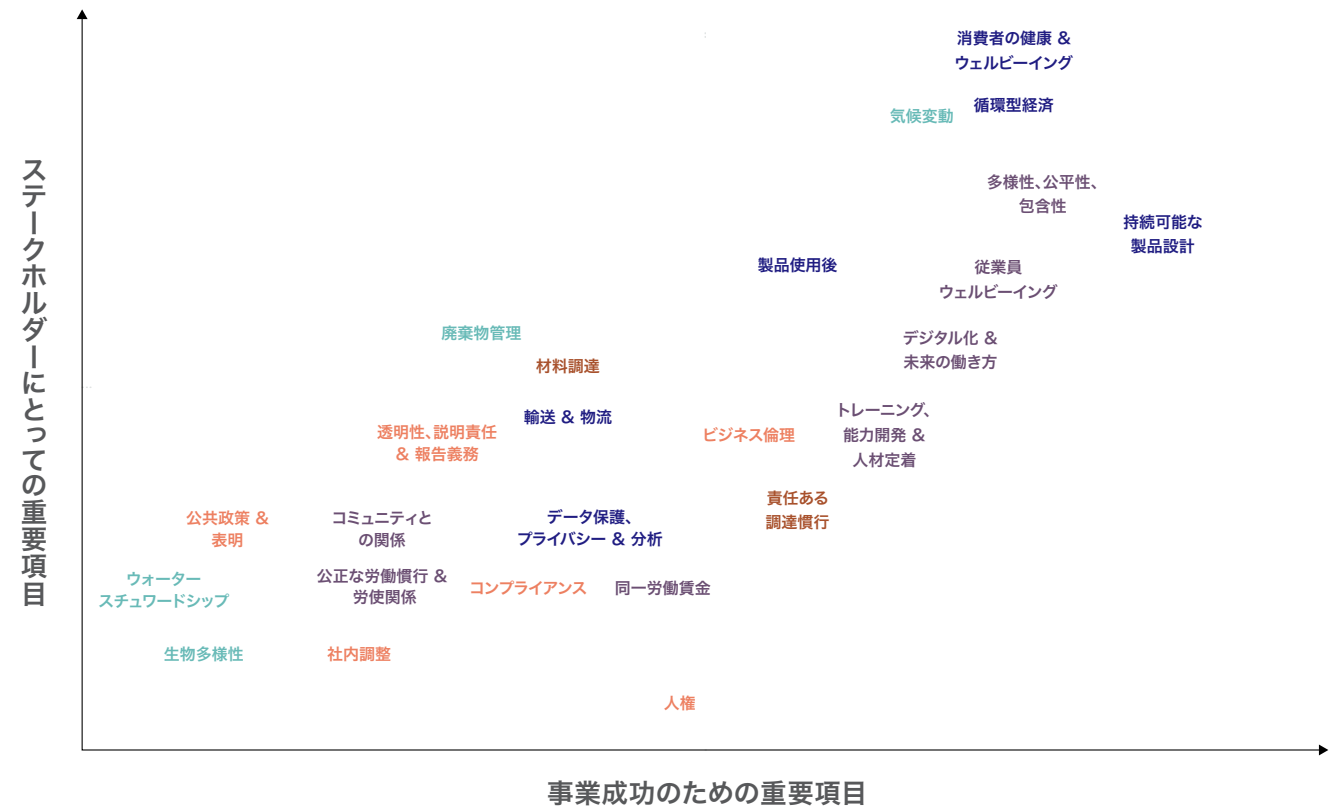
持続可能でより良い世界を実現するには、環境、社会、ガバナンスというESGに焦点を当てた事業経営が必須です。それぞれの側面でのトピックは経営の根幹として必要に応じて監視、検査、管理されます。

下記のESG関連の重要トピックは、報告書に詳細に明記されます：

- 気候変動
- 消費者の健康 + ウェルビーイング
- 多様性、公平性、包含性
- 従業員ウェルビーイング
- 循環型経済 + 製品使用後
- 持続可能な製品設計
- 従業員の学習と能力開発 + デジタル化と未来の働き方
- 責任ある調達慣行

トピックカテゴリー

- 製品 + サービス
- 環境
- サプライチェーン
- 人材
- 倫理 + ガバナンス



Healthy Planet

Steelcaseは、人にやさしく、社会に役立つ製品づくりを目指しています。その製品と事業活動は、気候変動を緩和するという目標を軸に設計され、持続可能な社会の実現に向けての取り組みをバリューチェーン全体で加速させています。

気候変動

取り組み

当社は、製品の製造時に排出される温室効果ガスの削減に取り組んでいます。

SBTイニシアティブ(科学的根拠に基づく目標)によって承認された1.5度に抑える目標を設定しています。

気候変動への目標に対する進捗状況を推進および監視するために、社内に執行監視委員会を含むカーボンコアチームを設立しました。

主要なサプライヤーと連携し、独自の科学的根拠に基づく目標を設定しています。



目標

2030年までに削減目標を確実に達成する

自事業からの絶対排出量を50%削減します。^{1 2}

自事業から出る廃棄物排出量を14%削減します。³ この達成目標は世界規模では20%削減に相当します。

出張による排出量を14%削減します。³

カーボンニュートラルを維持する

世界中の自社施設の電力消費量100%に相当する再生可能エネルギーへの投資を継続します²。

自事業のカーボンニュートラルを維持するために森林保護・再生プロジェクトを含むカーボンオフセットプロジェクトに投資します。¹

温室効果ガス削減のためにサプライヤーの意欲を掻き立てる

2025年までに科学的根拠に基づく独自目標³を設定するために、サプライヤーの80%を目標に連携させます。

水を貴重な資源として扱う

2030年までに、水消費量の推移分析を実施し、水リスクの高い地域に水のリサイクル工場建設を検討します。

2030年まで、水消費効率を改善して、事業での水消費量をグローバルに削減し、廃水の水質管理を続けます。

¹ スコープ1/当社が所有および管理している事業から生じる直接排出—消費される場所からの排出(例: 製造施設の暖房のための天然ガス、発電機用のディーゼル燃料、企業用ジェット機用のジェット燃料など)。

² スコープ2/当社が所有および管理する事業が消費する購入電力の発電に伴う間接排出—発電所からの排出(例: 生産を稼働させるための購入電力など)。

³ スコープ3/当社の事業活動の結果として発生するその他の間接排出—自社が所有または管理していない排出源から排出(例: 購入した商品やサービス、出張や従業員の通勤、顧客への製品の輸送、製造廃棄物など)。



成果

直接(スコープ1と2)

グローバルな製造全体の排出量削減を目指す

米ミシガン州グランドラピッズを拠点とするウッド工場のエアハンドラーバーナー制御をプログラムし直して、天然ガス使用から959mt CO2eを節約しました。

インドのブネ工場にLED照明を設置し、消費電力を削減しました。

フランスのサルブール、チェコ共和国のストジーブロ、ドイツのローゼンハイムの各製造施設で電力管理ソフトウェアに投資し、電力消費の管理を強化しました。

これらの成果に基づいて、各施設に現地チームを設立し、脱炭素プロジェクトのアイデアや学びを共有しています。

廃棄物削減のために一層励む

木材や鉄鋼を含む最も価値の高い商品に焦点を当て、さらなる技術の向上と廃棄プロセスを可視化することで材料調達や廃棄物による炭素の削減に努めています。

水リスク分析

世界自然保護基金が開発した水リスク分析ツールであるウォーターリスクフィルターを採用して、水不足、水質、生態系への影響、規制への影響などグローバルな事業における水リスクを評価しています。ステュワードシップアプローチを通してこれらのリスク管理に取り組んでいます。

水の消費量

21年会計年度の世界の水消費量は88,050,823ガロンでした。この数字は前年度比で14%の減少に相当し、0.3%は予測数値です。

間接(スコープ3)

サプライヤーとの連携

当社のサプライヤーが独自の科学的根拠に基づく目標を設定するのを支援するために、温室効果ガスの会計と報告、科学的根拠に基づく目標設定、および排出削減イニシアチブに関する6部構成の教育シリーズを始動させました。

この基盤の上に排出量報告テンプレートを作成し、その取り組みをグローバルサプライヤースコアカードに段階的に統合しています。

出張を再定義する

優先する出張を特定するための新基準を設定し、排出量削減を念頭にした今後の出張方針に関する従業員向けの教育プログラムの導入に向けての基礎を築きました。

排出した廃棄物

廃棄物の総排出量は30,053.29トンで、20年度から33%減少しています¹。廃棄物の発生と分別の詳細についてはGRIインデックスをご覧ください。

カーボンニュートラルの維持

世界の電力消費量の100%に相当する再生可能エネルギーの購入を継続する。

959mtのCO₂e排出量を節約

米ミシガン州グランドラピッズを拠点とするウッド工場のエアハンドラーバーナー制御をプログラムし直して959メートルトンの二酸化炭素排出量を節約する。

自転車通勤をサポート

自転車通勤の従業員、顧客、および地域コミュニティにとってより良い環境づくりのための取り組みが全米自転車協会によって高く評価される。

3/5 水リスク分析フィルター値

WWF水リスク分析フィルターを使用して世界中の製造施設の水リスク値を平均化する。

循環型経済 + 製品使用後

取り組み

当社は、製品の持続可能性、透明性、設計や材料調達から製品使用後までの最適化と循環性を促進し、廃棄物を削減することに取り組んでいます。

業界で最も徹底した延長保証を提供し、製品の長寿命化に向けて製品を設計、製造、販売しています。

当社は、パートナー企業や販売代理店との共同エコシステムを構築し、再利用、寄付、リサイクルを通して廃棄物の削減を推し進め、資産の耐用年数を伸ばすよう努めています。天然資源の使用や廃棄物を削減すると同時に、非営利団体等の広大なネットワークを利用してオフィス家具の再利用や再生を推進しています。

責任ある材料調達と管理に注力することで、製造におけるスクラップの削減や防止により、廃棄物の総量を最小限に抑えています。また、使い捨てプラスチックの削減と梱包材のリサイクル含有量の増加に焦点を当てています。

目標

お客様が循環型経済に参加できるよう支援する

関心のあるお客様に対して、2023年以降、廃棄されるオフィス家具が再利用されるための使用済みサービス業者を紹介します。

電子機器の回収とリサイクル関連のカスタマーサポートを提供します。

使い捨てプラスチックの段階的廃止

2030年までにすべての梱包材の使い捨てプラスチックを段階的に廃止するためにより環境に優しい材料を採用します。

2030年までにすべての使い捨て梱包材に100%リサイクル材を使用します。

米エネルギー省主催2021年度ベタープラクティス賞

梱包を最小限に抑え、すべての梱包材の再生率を高める「Hack the Pack」イニシアチブが認められ、革新的なエネルギー管理手法が表彰されました。



Eco'Servciesアセット再利用

2008年以降、Steelcase Eco'Servcies¹の資産再利用サービスでは、84,000台のデスクを再利用し、平均で32%の再利用、68%のリサイクル(原材料の83%の再利用でリサイクル)を実現しています。

- リサイクル
- 再利用
- 原材料の再利用

持続可能な製品設計

取り組み

「Steelcaseサステナブルデザインフレームワーク」とは、Steelcase製品がライフサイクル思考とCradle to Cradleという考え方を軸に設計されていることを保証するものです：

- ・ 責任ある材料調達
- ・ 地球温暖化や製品ライフサイクルでの環境への影響を最小限に抑える
- ・ 材料の安全性
- ・ 製品使用後戦略の実施

ライフサイクルアセスメント (LCA) や化学物質の有害性をハザード/リスクベースの評価手法などの最先端ツールを使用して、循環型経済を念頭に製品への影響を徹底的に評価しています。懸念される有害な化学物質¹を特定、削減、排除するためにすべての製品材料が審査されます¹。また、製品のライフサイクル全体での環境への影響を定量化するためにLCAおよび環境製品宣言 (EPD) を早期に採用しています。

SCSのIAQ認証など最高の室内空気質基準に沿ってすべての製品をテストし、第三者機関の認定を受ける予定です。

製品設計とエンジニアリングの各チームは、製品が環境コンプライアンスに準拠し、第三者機関による持続可能性認証の基準に準拠するよう取り組んでいます。

当社のISO: 14001認定環境管理システム (EMS) は、当社の製造施設の生産と業務プロセスをグローバルレベルで管理しています。

目標

循環型経済に向けて取り組む

2023年までに、Steelcaseブランドの全新製品にSteelcaseサステナブルデザインフレームワークを採用します。

成果

お客様が循環型経済に参加できるよう支援する

LEED®グリーンビルディング評価システム、WELL Building Standard™、BREEAM®などのグローバル基準の認証を取得することによって、お客様がSteelcase製品のパフォーマンスを信用できるように支援しています。

当社の製品環境プロファイルと環境製品宣言は、製品のサステナビリティ項目を記載し、環境への影響に関する情報資料として提供しています。

Steelcaseサステナブルデザインフレームワーク戦略の中核となるのは、分解が容易な製品を設計することで使用済み製品の資源の再利用やリサイクルなどを最大化し、耐用年数を延ばすことです。

LEED認証

材料と資源
室内空気質

WELL認証

空気
栄養
光
動き
通気
音
素材
マインド
コミュニティ

BREEAM認証

室内空気質
音響性能
材料の環境への影響
材料の責任ある調達
廃棄物管理

140製品

マインドフルマテリアルライブラリでリスト化し、お客様が正確な情報に基づいて製品を選択できるようにする。

新たな価値を加えて生まれ変わった インターセクション張り地

再生PETと海洋プラスチックをアップサイクル(新たな価値を高める)した間仕切り用張り地を開発。

ISO:14006 ガイドライン

当社のヨーロッパ事業にエコデザインを組み込むための統合ISO:14006ガイドライン。

75以上

ライフサイクルアセスメントと環境製品宣言は2004年に完了。現在は20を超えるLCAとEPDを用意。

90%

平均して、EMEA地域のSteelcaseブランド製品で使用している木材の90%はPEFCまたはFSC認証を取得済み。中国の東莞製造施設で使用される木材の90%以上はFSC認定サプライヤーから調達。

製品環境認証

472

SCS Indoor Advantage™
(室内空気質) 認証製品

25

ブルーエンジェル環境ラベル認証

175

ヘルシアホスピタルに準拠した製品

182

BIFMA level® 認証製品

40+

NF 環境ラベル認証製品

16

Green Tick Sustainable™ 認証製品

398

グローバルリサイクルコンテンツシート

ユーザーの健康 + ウェルビーイング

取り組み

当社は、ユーザーの健康と安全両面からの製品の性能向上で家具業界をリードすることを目指しています。材料化学や材料の安全性への透明性を図ることや製品認証ラベルを通してサステナビリティへの取り組みを証明することで信頼性を確保するよう努めています。

当社のすべての製品は、安全性を念頭にデザイン設計およびテストされ、業界基準および性能要件に準拠しています。

オンラインや電話での問い合わせ対応などお客様からの質問や苦情に対しての体制を構築しています。グローバルアラート管理システム(AMS)は、製品の安全性や品質、およびコンプライアンス違反の懸念等を顕在化するために使用されています。

継続的な製品開発では、設計障害モード影響分析(DFMEA)やプロセス障害モード影響分析(PFMEA)のリスク評価を導入して設計上の問題を無くすなど消費者の安全性確保に努めています。

目標

原材料の健康性に向けての取り組みを説明する

当社製品の原材料の健康性と材料化学の透明性を継続的に改善します。

2023年までに製品認定で業界をリードします。

89%

ISO14001認証取得済みのSteelcase施設

27%

ISO45001 / OHSAS18001認定のSteelcase施設

健康と安全性への懸念事項はなし

2020年、製品またはサービスに関して健康や安全性への規制及び規範違反に関する重大な懸念事項はない。

Healthy People

Steelcaseでは、人とコミュニティの繁栄を目指しています。まずは従業員一人ひとりが仕事に生き甲斐を感じながら成長することが最終的には地域コミュニティを変革させる原動力になります。

ソーシャルイノベーション

取り組み

当社は、事業活動を通して人間の可能性を引き出すことを目指しています。未来へのビジョンは、より公平な社会や質の高い教育の普及、環境保護に向けての社会的使命を全うすることです。

この企業理念には、大胆なアイデアを生み出す創造性、共に学ぶ自発性、そして、持続可能な社会の実現に尽力することが重要になります。

また、当社は、グローバルレベルでの体系的な変革を推進しています。推進にあたって「すべての人が平和と豊かさを楽しむことができる」ように行動を呼びかけている「国連の持続可能な開発目標」に照準を合わせてその戦略と目標を設定しています。

当社は、グローバルな事業展開とその人材を活用することで地域コミュニティに貢献していきます。



目標

体系的な変更を目指す

ソーシャルイノベーションへの投資を国連の持続可能な開発目標と連動させます。

将来のキャリア開発のためのスキル取得やSteelcaseの一員となる人材確保も考慮に入れながら質の高い教育を提供するために地域コミュニティに投資します。

従業員と目的を共有する

変革モデルを浸透させます。

従業員がボランティアしやすいような枠組みを確立します。

従業員が取り組める従業員助成プログラムに着手します。

イノベーションの文化を構築する

地域コミュニティパートナーシップに学習の機会を提供します。

公正なる教育に向けてのイノベーションに挑戦します。

97,000+

2017-2021会計年度の従業員のボランティア時間

20

Steelcase従業員チェンジ・コープ拠点

116

グローバルパートナー企業

360+

エクイティ関連オープンイノベーションワークショップへの海外からの参加者

450万ドル慈善寄付

Steelcase財団の寄付、ソーシャルイノベーションパートナーシップの資金提供、慈善福祉団体ユナイテッドウェイへの寄付総額

225+

質の高い教育、格差の緩和、持続可能な都市とコミュニティのSDG分野におけるグローバルソーシャルイノベーションプロジェクト

多様性 + 公平性 + 包含性

取り組み

当社は、1世紀以上にもわたり、その意思決定や企業文化の基盤として「正しいことを正しく行う」という経営哲学を組織の価値観として浸透させてきました。そのひとつが尊厳と敬意をもって人と接するということです。

一人ひとりの個性が組織に価値をもたらし、互いに交わることで個々の秘めたる潜在的な能力を最大限に引き出すことができるものと考えています。

当社は、ダイバーシティ(Diversity多様性)、エクイティ(Equity公正性)、インクルージョン(Inclusion包含性)を企業存在意義のベースとなる包括的な経営戦略の重要要素として位置づけています。2025年に向けてDEIをさらに推進するよう取り組んでいます。

さらに、25年以上にわたり、Steelcaseサプライヤーダイバーシティプログラムを導入し、マイノリティや女性、退役軍人などが経営する米国企業を調達プロセスに統合することに重点を置いてきました。

目標

コミュニティを反映する多様なチームづくり

多様性をより強固にするための人材登用&管理システムを再構築します。

公平な開発機会を確保する

少数派の人材の能力を高め、全員で組織力を高めようとするリーダーシップの採用と昇進戦略を採用し、根拠に基づく意思決定プロセスでより多様な人材を育成します。

インクルージョン文化を醸成する

インクルージョンとデザインを学ぶ機会を組織内に浸透させます。

多様化するサプライチェーンを有効活用する

南米アメリカでのサプライヤーの多様性を推進するためにその10%を投資します。

DEIを共通目標として連携する

組織横断的チームを結成し、販売代理店の取り組みをさらに推進するツールや実用的な実施案を提案します。

販売代理店とSteelcaseの共通プラットフォームを開発し、継続的な交流のために対面イベントを実施します。

100ポイント

ヒューマン・ライツ・キャンペーン財団が発行した企業平等指数で100ポイントの満点を獲得。Steelcaseは米国の「LGBTQ平等のもとに働くのに最適な場所」に指定された企業の一社で過去8年間のうち7年はこのスコアを維持している。

4万ドル

多様な声を吸い上げるために企画したスピーカーシリーズへの予算

1億1,000万ドル+

多様なサプライヤー認定に費やしたコスト

76% 多様性に富むインターン

米国の2021年度のインターンは、STEMのアジア人、黒人、ラテン系、海外からの参加者または女性である。

33%

女性の役員職比率

54.5%

Steelcase取締役会の女性比率

学習 + 未来の働き方

取り組み

当社では、継続的学習を奨励し、従業員には現在および将来のニーズを念頭に自己のスキル開発と意識を柔軟に変化させるよう促しています。

学習する組織として組織、チーム、個人の才能を育成、強化し、潜在能力を最大限に発揮して最大の成果を生み出せるような組織づくりに努めています。

目標

継続的学習の文化を促進する

人と目的をつなぐプログラムを策定し、学習機会を20%増やします。

一体感を感じるコミュニティ意識を築く

当社の学習に向けての課題とプログラムの一貫として、仕事フローの中で学ぶ機会を増やし、コミュニティとしての組織の一体感を築く。アクションラーニングプログラムでの目標設定の枠組みを実践に移します。

当社のプログラムを通して、公平に学ぶ機会を提供しながら、独自の学習ニーズに対応できるサポート体制とツールを提供することで成長を促進します。今年はコーチングの機会を20%増やすことを目標としています。

新たな学習スペース

明確な目的を持って学ぶための6タイプの学習スペースを実験的に導入

54,342講座

当社の従業員が学習パートナーを通して修了させた講座

ラーニングラボ: 未来に向けて

未来に焦点を当てた学習者は3倍を超える – 世界中で400人以上の従業員が参加

ウェルビーイング

取り組み

ウェルビーイングは、身体的、情緒的、認知的側面から包括的なウェルビーイングの向上を目指しています。下記は当社の研究員が特定した従業員ウェルビーイングの6つの側面です：

ウェルビーイングの6つの側面

- 楽観主義： 創造性とイノベーションを促進する
- マインドフルネス： 心を今、この瞬間に向ける
- 本来性： ありのままの自分である
- 一体感： 他者とつながる
- 意義： 目的意識を持つ
- 活力： 元気に動くことを楽しむ

当社は、従業員に対して無料でウェルビーイングプログラムを提供しています。バーチャルヘルス、フィットネスセンター、依存症サポート、減量カウンセリング、栄養相談、セカンドオピニオンサービス、メンタルヘルスカウンセリング、健康相談などが含まれます。保険会社は従業員が慢性疾患を自分で管理し、生活の質を向上させるような疾病管理を提供しています。

当社は、業務中の怪我防止のための組織横断的かつ参加型の方法で安全な職場環境を構築し、OSHA記録管理ガイドラインを活用してデータをグローバルに報告しています。

平均7%

世界の従業員のおおよその離職率

14.4%

従業員支援プログラム(EAP)の採用(米国のみ)

当社は、改善の機会を積極的に探しながらその対策措置を記録しています。

3,707

実施された観察

2,923

特定された改善(OFI)

2,300

修正されたOFI

安全に関する目標

ウェルビーイング、健康、安全を確保する組織文化を育成、強化する職業安全分析(Job Safety Analysis=JSA)プログラムを引き続き活用し、リスクを評価し、業務での潜在的なリスクを特定します。JSAのパフォーマンスを定期的に確認し、データをリーマン管理システム(LMS)にフィードし、包括的な説明責任を果たすことでの継続的な改善と怪我や病気の発生率を毎年追跡します。

Steelcaseのチームメンバーは、オープンドアポリシーを採用し、風通しを良くし、匿名でのホットラインを通して業務上の疑問や問題点を提起することができます。グローバルな報告プロセスには安全関連のすべての懸念事項が含まれます。

ウェルビーイングに関する目標

グローバルレベルで誰もがウェルビーイングへの公平な機会が与えられるようにする

すべての事業地域の従業員に公平な機会が与えられるように、精神的、職業的、社会的、経済的、身体的という5つの側面から包括的にウェルビーイングプログラムを構築します：

1. 精神面
2. 職業面
3. 社会面
4. 経済面
5. 身体面

包括的な側面から従業員に公平に知識とサービスの機会を与える

グローバルにウェルビーイングチャンピオンを任命し、浸透させます。

自分と他者のためのウェルビーイング文化を育みます。

精神面の健康を第一とする応急処置トレーニングを継続します。

包括的なリーダーシップ行動指針を開発します。

15%

当社の世界的な労働力の約15%は、労働安全衛生プログラムを監視および助言する労働安全衛生委員会に所属しています。

労働災害率

従業員100人あたりの労働災害発生率¹

2018	2019	2020
1.97	2.19	1.51

¹ 発生率は、発生数×200,000(100人の従業員*2,000時間の労働)を労働時間で割って計算される。

Healthy Culture

Steelcaseでは、倫理・行動規範に沿って誠実に行動する企業文化を醸成し、権限分散型の意思決定の実践に取り組んでいます。従業員を尊重し信頼するという良好な雇用関係が構築されることで従業員一人ひとりが正しい選択のもとに業務を遂行できます。

権限分散型的意思決定

取り組み

当社は、創業当初より倫理・行動規範の徹底を推進しています。これらの価値観によって従業員は正しい方法で業務を遂行できると同時に権限分散型的意思決定を強化するものです。

当社の善循環を実現する事業経営という信念を理解し、受容できる従業員によって最も正しい意思決定がされるものと確信しています。従業員を信頼し、分散型意思決定を強化することで従業員一人ひとりが企業目的と価値観をより深く理解し、遵守しながら成長し、その誠実な行動が社会からも信頼され、支持されることにつながるものと考えています。

この価値観を率先して行動に移せる従業員に意思決定の権限と説明責任を持たせることで、社内での継続的なスキル開発や信頼ベースの人間関係が構築でき、正しい意思決定が適時に行われる環境が整います。



目標

適正レベルでの意思決定を強化する

従業員が共通の倫理観や価値観に沿って意思決定することを信頼し、それを奨励します。

デニソンデータを活用して権限委譲とエンパワーメント強化の機会を探します。

プラスの効果を褒めたたえる

倫理観や価値観に沿って意思決定をした個人を褒めたたえます。

戦略の浸透

権限分散型の意思決定をサポートするために、企業戦略を全社的に認知させる意味で36時間オンライン全社会議を開催し、あらゆる疑問に対する質疑応答や情報共有が徹底的に行われている。

63%

企業使命、柔軟性、参加型や一貫性などの項目から企業文化の質を判断するデニソン文化評価調査によるエンパワーメントスコア。当社のスコアは対象企業1000社の74%よりは上回っているが改善の余地もあり。

2021会計年度には、被験者に対して30回のフォローアップインタビューを完了している。

リーダー + チーム

取り組み

当社の管理職は、組織文化をカタチづくる上で重要な役割を果たしています。リーダーシップの柱を明確に設定することで倫理・行動規範に沿った共感型リーダーを育て、組織をまとめることができます。

従業員は最大の資産のひとつです。当社は、競争力のある賃金水準や福利厚生、ボーナス、キャリア開発や専門的トレーニングプログラム、働きがいのあるオフィス環境、身体的、認知的、情緒的側面からのウェルビーイング改善など様々なサービスの充実に投資しています。

目標

管理職が共通の目的を通じてコミュニティ意識を形成できるようにする

管理職に対してコミュニティ意識や共通の目的を持たせるための強化プログラムを用意します。

管理職が仕事フローの中でリーダーシップを発揮できるように Leading the Wayプログラムの試験的運用と本格的始動を進めます。

コラボレーションと相互依存の企業文化を構築する

管理職と一般社員が相互にかつ対等にコミュニケーションができるコーチングプログラムを試験的に運用します（リーダーシップラボへの組み込み）。

Steelcase リーダーシップの5本柱

強力なチームを構築する

目的を持って団結する

明瞭である

レジリエンス(再起力/適応力)を育む

結果を出す

38% グローバルリーダー

Cultivate Resilience Leadership Labワークショップに参加

リーダーのコミュニティ

リーダー同士が情報を共有し、支え合うソーシャルスペースとブログシリーズの始動

信頼される組織 + 誠実さ

取り組み

当社は、世界中で展開している事業において最高の倫理基準に沿って正しく最善なことを行うことに価値を置いています。顧客、販売代理店、さらには競合他社など当社が関わっているすべての人に、これが当社のビジネスのやり方であることを認知させるよう努めています。

ビジネス倫理の目標

ヘルプラインや報告プロセスの追跡を拡大します。
倫理規範違反の隠蔽/黙認を指摘します(未然防止)。
倫理・行動規範における説明責任を従業員に徹底して認知させます。

コンプライアンス + 腐敗防止の目標

コンプライアンストレーニングプログラムの改善を継続します。
ESGデータ + 企業方針のガバナンスシステムを確立します。

リスク管理の目標

ERM(リスク管理)プロセスを進化させます。
第三者パートナーの審査を改善します。

取締役会の構成 + ガバナンスの目標

上場企業の最良事例を引き続き遵守します。
ESGの最良事例を引き続き遵守します。

外部評価 + ベンチマーク目標

ESGおよびコンプライアンスプログラムを継続的に改善します。
自社の組織文化の健全性を評価します。

成果

当社は、増え続ける外部のESG機関の評価やレートを活用していきます。変化し続ける対象範囲や方法論がある中で、過去1年間においてパフォーマンスとその情報開示の改善において大きな進歩を遂げました。



2021年5月に評価を獲得

Steelcaseは世界でも上位5%に位置する



MSCI ESGによって作成
2020年9月現在の調査

Steelcaseは、業界の上位25%の企業として評価¹

¹ 免責事項: SteelcaseによるMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社 (MSCI) データの使用、およびここでのMSCIロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、スポンサーシップ、広告、推奨、またはMSCIによるSteelcaseのプロモーションは含まれません。MSCIのサービスおよびデータは、MSCIまたはその情報プロバイダーの所有物であり、保証なしで提供されます。MSCIの名前とロゴは、MSCIの商標またはサービスマークです。



2020年12月に評価を獲得

Steelcaseは、世界の全企業の上位1%にランクイン²



2020年7月に評価を獲得

Steelcaseは、業界で最高評価の獲得とすべての業界で世界の上位3社にランクイン



Steelcaseは、社会と環境の両分野で最高のISS Quality Scoreを獲得



² Copyright 2021 Sustainalytics. All rights reserved. 本出版物には、Sustainalytics (www.sustainalytics.com) によって開発された情報が含まれています。この情報およびデータは、Sustainalyticsおよび/またはそのサードパーティーサプライヤー (サードパーティーデータ) の所有物であり、情報提供のみを目的として提供されています。これらは、製品またはプロジェクトの承認、投資アドバイスを促進するものでも特定の目的のためにその正確性や適合性を保証するものでもありません。その使用は、<https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers> で明記されている条件に準拠しています。

93%の管理職がグローバルハラスメント防止トレーニングを修了

2020年11月開始。2021年3月には全従業員に呼びかけ、その93%がトレーニングを完了。

すべての人の権利を保護するための新たな方針を公開

- グローバルな人権と労働者の権利に関する方針
- 奴隷制反対の方針
- 贈収賄防止方針
- フィッシング対策方針

66% 完了

データセキュリティに関する新たなグローバルトレーニング

82% 完了

対象となる利益相反の実態調査

責任ある調達慣行

取り組み

当社は、誠実さと信頼性に基づいた強力なサプライヤー関係を構築しています。緊密に協力できる良好なサプライチェーンの確立こそが進化し続ける顧客ニーズに迅速に応えることができます。

また、当社のサプライヤーは最高水準の安全性、品質、サステナビリティを遵守しています。サプライヤーの倫理・行動規範を通じて、ガバナンス、人権、労働慣行、環境スチュワードシップ、地域コミュニティとの交流と発展に関するグローバルスタンダードを推進し、アンケート調査や現地訪問等で定期的に審査、評価できる体制を整えています。

目標

集団としての成長を促すコラボレーションの機会を維持する

ESGに関してサプライヤー評議会のメンバーを参加させると同時に、ESGをサプライヤー評議会会議の継続的なトピックに据えることでビジネス慣行を強化します。

年3~4回のサプライヤーフォーラムを開催して情報共有を促します。

サプライチェーンのビジネス慣行を当社のコアバリューと連動させる

南北アメリカ地域での直接および完成品のサプライヤーに対しても、倫理・行動規範に従うことへの同意も含めてコンプライアンスを95%徹底させます。

93.8%

サプライヤー倫理・行動規範に準拠した直接的支出

86.5%

サプライヤー倫理・行動規範に準拠した間接的支出

98.5%

対象となるサプライヤーはCSRで評価

Global Reporting Initiative Index

GRI インデックス

一般情報開示
企業情報

102-1	企業名	Steelcase Inc.
102-2	事業活動、ブランド、製品、サービス	2021年度アニュアルレポート P1-4
102-3	本社所在地	米国ミシガン州、グランドラピッズ市
102-4	製造拠点所在地	2021年度アニュアルレポート、製造と物流 P4
102-5	法人名	Steelcase Inc. (SCS)は、ニューヨーク証券取引所に上場している上場企業
102-6	事業展開マーケット	2021年度アニュアルレポート P1-4
102-7	企業規模	2021年度アニュアルレポート P1-7
102-8	従業員等の情報	2021年度アニュアルレポート、従業員 P6

一般情報開示
企業情報

102-9	サプライチェーン	2021年度アニュアルレポート P1-7
102-10	価値観、信条、基準、行動規範	2021年度アニュアルレポート 「当社のステークホルダー様へ」レター
102-11	予防的原則または手法	当社は、環境構築に関して予防的手法を採用しています。数十年にも及ぶ調査から得られたインサイトに従い、世界のリーディングカンパニーの協力のもとにお客様からの声や視点を集積し、製品やスペースを設計するための創造的かつ責任あるソリューションを提供する上で主導的な役割を果たしてきました。

一般情報開示
企業情報

102-12	外部機関との取り組み (承認または参加)	<p>AFNOR NF Environment certification program Ashoka BIFMA level® certification program Blue Angel certification program Carbon Disclosure Project (CDP) CEO Action for Diversity + Inclusion Chief Executives for Corporate Purpose China Environmental Labeling Product Civic 50 Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) FEMB level certification program Fitwell certification Forestry Stewardship Council (FSC) Chain of Custody certification Furntech-AFRDI Green Tick Global Reporting Initiative (GRI) Healthier Hospitals Initiative ISO 14001 LEED® certification program Living Products 50 OEKO-TEX® certification program OHSAS 18001 Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) SCS Indoor Advantage™ certification program Sustainable Research Group World 50 U.S. EPA Green Power Partnership United Nations Global Compact WELL certification program</p>
--------	----------------------	--

一般情報開示
企業情報

102-13

協会会員

Business Climate Leaders
Business Europe
Business and Institutional Furniture Manufacturing Association (BIFMA)
Business Leaders For Michigan
The Business Roundtable
Central Association of German Wood Industries
Ellen MacArthur Foundation
Experience Grand Rapids
Grand Rapids Area Chamber of Commerce
Grand Rapids Community College
Grand Rapids Public School Student Advancement Foundation
Green Chemistry & Commerce Council
Inforum West Michigan
Michigan Diversity Counsel (MiDiCo)
Michigan Manufacturing Association
Michigan Chamber of Commerce
Michigan Minority Supplier Development Council
National Gay Lesbian Chamber of Commerce
National Minority Supplier Development Council
National Veteran-Owned Business Association
Nationswell

一般情報開示
企業情報

102-13

協会会員

Small Business Administration
Sustainable Chemistry Alliance
Talent 2025
Techo
The Aspen Institute
The Conference Board
The Right Place
UIMM La Fabrique de l'Avenir (France)
United Way
University Prep Academy
VetBiz Central
We Are Still In
West Michigan Center for Arts & Technology (WMCAT)
West Michigan Environmental Action Council (WMEAC)
West Michigan Project One
West Michigan Sustainable Business Forum (WMSBF)
World Affairs Council

一般情報開示

戦略

102-14	経営トップからのメッセージ	2021年度インパクトレポート Jim Keaneからのご挨拶 P3
--------	---------------	------------------------------------

102-15	主な影響、リスク、機会	2021年度アニュアルレポート P8-14
--------	-------------	-----------------------

倫理 + 誠実さ

102-16	価値観、信条、基準、行動規範	2021年度アニュアルレポート P4 2021年度インパクトレポート、当社のコミットメント + 倫理行動規範 P4
--------	----------------	--

一般情報開示

倫理 + 誠実さ

102-17 倫理に関するアドバイスと
懸念のメカニズム

当社は、オープンポリシーの導入など共感的なリーダーシップのもとでの事業経営を維持しています。倫理・行動規範であるグローバルビジネススタンダード (GBS) でも従業員が懸念事項を上司に伝えることを奨励しています。その対応が不適切な場合にはオープンポリシーを活用して経営トップにまでレポートできる体制を整備しています。上司への報告が心配な場合には、外部の業者によって運営されている匿名性のヘルプラインも活用できます。機密は保持され、コンサルタントは従業員ではなく外部の専門家によるもので録音もされません。地域の法律で匿名報告が禁止されている場合を除き、匿名での追跡番号付きのレポート提出で法務による厳格な内部監査も用意されています。

企業コンプライアンス方針：<https://www.steelcase.com/corporate-compliance-policies/>

一般情報開示

ガバナンス (企業統治)

102-18	ガバナンスの構造	ガバナンスの構造と概要
--------	----------	-------------

ステークホルダーとの関わり

102-40	ステークホルダーグループのリスト	2021年度インパクトレポート、ESGマテリアリティの概要 P13-14
--------	------------------	--------------------------------------

102-41	団体交渉協定	2021年度アニュアルレポート、従業員 P6
--------	--------	------------------------

102-42	ステークホルダーの特定と選択	2021年度インパクトレポート、ESGマテリアリティの概要 P13-14
--------	----------------	--------------------------------------

102-43	ステークホルダーとの関わりとそのアプローチ	2021年度インパクトレポート、ESGマテリアリティの概要 P13-14
--------	-----------------------	--------------------------------------

102-44	提起された重要なトピックと懸念	2021年度インパクトレポート、ESGマテリアリティの概要 P13-14
--------	-----------------	--------------------------------------

**一般情報開示
報告慣行**

102-45	連結財務諸表に含まれる事業体	2021年度アニュアルレポート
102-46	レポートの内容とトピックの定義	2021年度インパクトレポート、ESG開示慣行 P10
102-47	重要トピックのリスト	2021年度インパクトレポート、ESGマテリアリティの概要 P13-14
102-48	情報の言い換え	以前のレポートでの情報の言い換えはなし
102-49	レポートの変更	特別な変更はなし
102-50	レポートの期間	2021年度インパクトレポート、ESG開示慣行 P10
102-51	最新レポートの日付	2021年度インパクトレポート、ESG開示慣行 P10

**一般情報開示
報告慣行**

102-52	報告頻度	2021年度インパクトレポート、ESG開示慣行 P10-12
102-53	レポートに関するお問い合わせ先	sustainability@steelcase.com
102-54	GRI基準に準拠した報告の報告	2021年度インパクトレポート、ESG開示慣行 P10-12
102-55	GRIコンテンツインデックス	2021年度グローバルレポーティングイニシアチブインデックス P39-76
102-56	外部機関の証明書	2021年度インパクトレポート、ESG開示慣行 P10-12

一般情報開示

ビジネス倫理

103-1	重要トピックの説明	2021年度インパクトレポート、健全な組織文化
103-2	管理方法とその内容	2021年度インパクトレポート、健全な組織文化
103-3	管理方法の評価	2021年度インパクトレポート、健全な組織文化
205-2	腐敗防止方針と手順に関する コミュニケーションとトレーニング	<p>グローバル事業を含むすべての正社員、非正規社員の従業員は、グローバルビジネススタンダード (GBS) に関する方針とコンプライアンスのトレーニングを修了しています。GBSコース資料のアップデート、GBS、利益相反、ヘルプラインのオンライントレーニング、海外腐敗行為防止法トレーニングは営業などの従業員に対して毎年実施され、さらに贈収賄防止、汚職防止の方針を新たに導入し、研修を実施しています。</p> <p>2021年度インパクトレポート、健全な組織文化</p>
205-3	確認された汚職事件とその措置	<p>行政に報告すべき重大な汚職行為は確認されていません。</p> <p>2021年度インパクトレポート、健全な組織文化</p>

トピック固有の基準

持続可能な製品設計

103-1	重要トピックとその説明	2021年度インパクトレポート、地球の健康
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、地球の健康
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、地球の健康
301-1	重量または体積毎の使用材料	当社が製品に使用する主な材料には、鋼鉄、石油ベース製品、アルミニウム、その他の金属、木材、パーティクルボードなどがあります。製造は複雑で材料の重量と体積は製品タイプによって大幅に異なるため、当社では製品で使用される材料を製品毎に計算しています。
301-2	使用再生材料	2021年度インパクトレポート、地球の健康

SASB

CG-BF-250a.1、CG-BF-250a.2 (製品中の化学物質の管理)

トピック固有の基準

循環型経済 + 製品使用後

103-1	重要トピックとその説明	2021年度インパクトレポート、地球の健康
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、地球の健康
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、地球の健康
301-3	再生製品とその梱包材	2021年度インパクトレポート、地球の健康

SASB

CG-BF-410a.1、CG-BF-410a.2 (製品ライフサイクルへの影響)

トピック固有の基準

気候変動

103-1	重要トピックとその説明	2021年度インパクトレポート、地球の健康
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、地球の健康
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、地球の健康

SASB

製造でのエネルギー管理
CG-BF-130a.1

トピック固有の基準

気候変動

302-1 自社内のエネルギー消費量

当社は、毎年CDPを提出し、エネルギー消費量と温室効果ガス排出量に関連する詳細情報を公開しています。2021年のCDP対策をご覧ください。

2021会計年度の自社内の総エネルギー消費量 (MWh)

ディーゼル	5,799.50
電力	120073.895
ガソリン	236.18
ジェット燃料(ジェット A/A-1)	2387.50
液化石油ガス (LPG)	959.23
天然ガス	166,990.60
プロパン	1,158.55
石炭	0.00
総計	297,605.46

SASB

製造でのエネルギー管理
CG-BF-130a.1

トピック固有の基準

気候変動

302-2 自社外のエネルギー消費

当社は、毎年CDPを提出し、エネルギー消費量と温室効果ガス排出量に関連する詳細情報を公開しています。2021年のCDP対策をご覧ください。

2021会計年度の自社外の総エネルギー消費量（上流と下流の賃貸資産のみ、MWh）

電力	29,248.23
ガソリン	0
ジェット燃料(ジェット A/A-1)	0.00
液化石油ガス (LPG)	0.00
天然ガス	21928.8366
プロパン	0.00
ディーゼル	0.00
石炭	0.00
総計	51,177.07

SASB

製造でのエネルギー管理

CG-BF-130a.1

トピック固有の基準

気候変動

305-1 直接 (スコープ1) GHG排出量

当社は、毎年CDPを提出し、エネルギー消費量と温室効果ガス排出量に関連する詳細情報を公開しています。2021年のCDP対策をご覧ください。

	FY21(mtCO2e)
スコープ1排出量 (mtCO2e)	32,764
スコープ2排出量 (mtCO2e)	57,652
場所ベースのスコープ1 + 2 排出量	90,415
市場ベースのスコープ1 + 2 排出量	32,764

SASB

製造でのエネルギー管理
CG-BF-130a.1

トピック固有の基準

気候変動

305-2 エネルギー間接 (スコープ2)
GHG排出量

当社は、毎年CDPを提出し、エネルギー消費量と温室効果ガス排出量に関する詳細情報を公開しています。2021年のCDP対策をご覧ください。

	FY21(mtCO2e)
スコープ1排出量 (mtCO2e)	32,764
スコープ2排出量 (mtCO2e)	57,652
場所ベースのスコープ1 + 2 排出量	90,415
市場ベースのスコープ1 + 2 排出量	32,764

SASB

製造でのエネルギー管理
CG-BF-130a.1

トピック固有の基準

気候変動

302-2 その他の間接的 (スコープ3)
GHG排出量

当社は、毎年CDPを提出し、エネルギー消費量と温室効果ガス排出量に関する詳細情報を公開しています。2021年のCDP対策をご覧ください。

	FY21(mtCO2e)
購入商品とサービス	425,991
資本財	4563451%
燃料およびエネルギー関連の活動	19716.74
上流輸送と流通	52431.09378
製造で発生する廃棄物	5820.3098
出張	869.9075586
従業員の通勤	12750
上流の賃貸資産	13615.043
下流の輸送と流通	N / A
販売された製品の処理	N / A
販売された製品の使用	N / A
販売された製品使用後製品	30864.7754
下流の賃貸資産	57.312

SASB

製造でのエネルギー管理
CG-BF-130a.1

トピック固有の基準

気候変動

305-2 エネルギー間接（スコープ3）
GHG排出量

当社は、毎年CDPを提出し、エネルギー消費量と温室効果ガス排出量に関する詳細情報を公開しています。2021年のCDP対策をご覧ください。

	FY21(mtCO2e)
フランチャイズ	N / A
投資	N / A
スコープ3の総排出量 (mtCO2e)	607,751

SASB

製造でのエネルギー管理
CG-BF-130a.1

トピック固有の基準

廃棄物管理

103-1	重要トピックとその説明	2021年度インパクトレポート、地球の健康
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、地球の健康
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、地球の健康
MA 306-1	廃棄物排出と廃棄物による影響	2021年度インパクトレポート、地球の健康
MA 306-2	廃棄物による影響の管理	2021年度インパクトレポート、地球の健康

トピック固有の基準

廃棄物管理

306-3 廃棄物発生量

21年会計年度の総廃棄物発生量は30,053.29トンです。

種類別廃棄物	処理方法	2021会計年度(トン)
ゴミ焼却	焼却	388.76
おがくず焼却	焼却	671.73
木材焼却	焼却	7042.6
スチール再生	再生	7884.02
非スチール再生	再生	8942.6
パウダー再生	再生	620.78
堆肥化	堆肥化	115.86
ゴミ捨て場	埋め立て	2699.95
石炭灰	埋め立て	38.75
危険物と油	埋め立て	46.37
おがくず埋め立て	埋め立て	672.97
木材埋め立て	埋め立て	673.18
その他の非ハズ廃棄物焼却	焼却	163.42
有害廃棄物焼却	焼却	26.07
その他の非ハズ廃棄物埋め立て	埋め立て	66.2

SASB

製造でのエネルギー管理
CG-BF-130a.1

トピック固有の基準

多様性、公平性、包含性

103-1	重要トピックとその説明	2021年度インパクトレポート、人間の健康
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、人間の健康
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、人間の健康
405-1	ガバナンス機関と従業員の多様性	<p>全従業員の平均年齢の合計：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グローバル：41.32 ・南北アメリカ：42.02 ・アジア：37.01 ・ヨーロッパ、中近東、アフリカ <p>世界全体の性別の内訳：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性：64% ・女性：36% <p>米国のマイノリティの推定内訳：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員：13% ・パートタイム：43% ・全米：27% <p>2021年度インパクトレポート、人間の健康</p>

一般情報開示

多様性、公平性、包含性

405-2	対男性の女性の基本給と報酬の比率	当社は、同一賃金に関する法的要件と企業価値の両方を満たすように報酬の不一致を定期的に監査しています。
406-1	差別事件とその是正措置	<p>当社は、差別禁止法に準拠し、いかなる種類の差別も受けない職場づくりに取り組んでいます。すべての従業員に対しては倫理・行動規範とグローバルビジネススタンドを浸透させ、尊厳と敬意を持って接するなど受容と無差別の組織風土を育てるよう努めています。企業コンプライアンス責任者、内部監査責任者、最高管理責任者、グローバル人材統括責任者は、その徹底した調査プロセスに責任を持ち、申し立てがあれば定期的に取り締役会の監査委員会に報告されます。21年度は、差別事件や是正措置に関連する重大な問題は発生していません。引き続き、公式および非公式両方のヘルプラインを通して従業員によって提起されたすべての主張や苦情を真摯に受け止め、その対策を講じていきます。機密保持確保のためのハラスメント防止方針とその対策の詳細は下記をご覧ください。</p> <p>企業コンプライアンス方針：https://www.steelcase.com/corporate-compliance-policies/</p>

トピック固有の標準

従業員ウェルビーイング

103-1	重要トピックとその説明	2021年度インパクトレポート、人間の健康
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、人間の健康
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、人間の健康
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<p>当社は、包括的な労働安全衛生管理システムをグローバルで導入しています。このシステムでは、法的要件や基準を達成するために健康と安全面でのベストプラクティスを採用しています。また、自社開発のシステムとプロトコルをリスク管理と法的ガイドラインに基づいて策定し、さらに職業安全分析 (Job Safety Analysis=JSA) ツールを使用して危険を予測、認識、および防止しています。</p> <p>正社員、非正規社員、組合/非組合員などに関わらず、すべての従業員は、当社の労働安全衛生管理システムに従っています。優れた企業は優れた組織風土を持ち合わせ、従業員は最大の資産のひとつであるという信念のもとに、当社では従業員の安全性を最優先事項と位置づけています。安全性に関する当社のコミットメントは、ブランド価値の維持にもつながり、過去数年間で大きな進歩を遂げました。</p> <p>2021年度インパクトレポート、人間の健康</p>

トピック固有の標準

従業員ウェルビーイング

403-2 危険要因の特定、リスク評価と調査

当社は、職業安全分析 (Job Safety Analysis=JSA) と呼ばれるリスク評価のための包括的なプログラムを使用しながら業務上での危険要因を予測、特定、防止しています。労働安全衛生のスペシャリストからなるグローバルチームがJSAの実施と確認作業を率いています。

JSA管理システムでは、日次、週次、月次、四半期、年次で状況を見直し、不一致を特定し、その後To-Doの説明責任システムで文書化されています。システム上の改訂は責任者と改訂日付を明記するなど見える化しながら継続的に改善されています。さらなる改善を加速するために包括的な説明責任システムであるリーン管理システム (LMS) も導入されています。

また、業務上での危険要因などあらゆる性質の懸念を報告するためのオープンドアポリシーを採用しています。また、従業員を報復や嫌がらせなどから確実に保護するためのハンドブックも用意し、業務上での怪我や病気を引き起こす可能性があると思われるあらゆる要因について報告できる権利が従業員には与えられています。

労働安全衛生管理システムでの是正措置を決定するには、危険要因を特定し、事故リスク評価も含めた業務上の事故を調査するためのプロセスについての説明が必要になります。

トピック固有の標準

従業員ウェルビーイング

403-2 危険要因の特定、リスク評価と調査

当社は、事故調査基準に基づく業務上の怪我などへのグローバルな報告プロセスを導入しています。健康と安全面における不快な状況に関しては、リーン管理システム (LMS) と呼ばれる説明責任システムを使用して危険要因がいつ誰によって改善されたかが記録されます。是正措置の持続性を確保するためにうっかりミスも文書化しています。現地での観察や是正措置は、Predictive Solutionsと呼ばれる電子H&S監査ツールを使って文書化され、そのデータ分析を活用した警戒アラートとして予防に役立っています。

403-3 業務保健サービス

当社は、危険要因の特定と排除、および従業員の健康に対するリスクの最小化を目指して、グローバルなウェルビーイング方針とサービスを導入し、サービスの包括的リストを提供すると同時に従業員の健康を考慮することに長年注力するなど、Total Worker Health (TWH) のリーダー的立場を確立しています。さらに労働衛生サービスの指標に基づいて質の高い体験を提供することで従業員の健康上のリスク要因を軽減しています。

トピック固有の標準

従業員ウェルビーイング

403-4 労働安全衛生に関する従業員の参加、協議、コミュニケーション

世界クラスの成果を達成するには、組織横断的に安全衛生チームを形成するなど従業員の安全衛生管理システムへの参加は不可欠です。また、リーン管理システムによって責任を持ちながら問題に対処することも重要です。安全衛生委員会の会議では安全に関するすべての指標を確認し、職場の危険要因を徹底的に特定し、防止しています。

合同安全衛生委員会のメンバーは、製造施設内の安全担当統括者としての責任も負っています。安全性を継続的に改善するためには互いが連携しながらデータを確認し、懸念事項に耳を傾け、フィードバックを収集することが重要です。このチームの全てのメンバーが職場を観察し、安全性の危険要因を特定する権限を持ち、毎週、隔週、月1で会合を開き、データを確認し、施設の安全検査を実施しています。また、従業員は安全衛生委員会に任意で参加できます。

トピック固有の標準

従業員ウェルビーイング

403-5 労働安全衛生に関する従業員訓練

当社は、世界クラスの健康と安全性を確保するために、法的に義務づけられている安全訓練を従業員に課しています。環境意識、PPE、聴覚保護、緊急避難計画、消火器使用訓練など世界的な健康と安全面での課題について毎月トレーニングを実施しています。

403-6 従業員の健康促進

当社は、従業員がウェルビーイングを改善し、生活の質を向上させるためにさまざまな対策を講じています。例えば、看護師の常駐、医療機関や関係業者のコールセンター、地域行政プログラムなどがあります。米国では、特定の健康リスクに対処するために、従業員に無料で多数のウェルビーイングプログラムやサービスを提供しています。例えば、オンラインでの健康、依存症サポート、減量カウンセリング、栄養指導、セカンドオピニオンサービス、メンタルヘルスカウンセリング、健康指導などがあります。また、従業員が慢性疾患を管理できるようなプログラムも組み込まれています。

トピック固有の標準

従業員ウェルビーイング

403-7 従業員の危険と健康障害の防止と軽減

当社は、労働安全衛生のリスク要因を防止および軽減するために包括的なアプローチを導入しています。世界中で毎日/毎週、健康評価やその予測、電子安全観察を実施し、所有者と日付を設定するなどして改善に向けての対策を文書化しています。毎月実施される予防的安全観察や不快感、ニアミス、怪我のデータを集積し、新たな動向に適応した是正措置計画を策定しています。また、四半期毎に健康と安全のための指標を確認し、不適切な環境や行動を是正するための措置を講じ、従業員に世界クラスの健康かつ安全な環境を提供し続けるよう努めています。

トピック固有の標準

従業員ウェルビーイング

403-9 業務中の怪我

報告すべき業務中の怪我はありません。業務中の怪我の上位3つの原因は、裂傷、捻挫、筋違いです。当社は、OSHA規則に則って暫定的労働力データと総合的データを利用しています。

当社は、各業務におけるリスク評価の実施と見直しをしています。職業安全分析 (Job Safety Analysis = JSA) によって業務上での危険性を特定し、負傷などの防止につなげています。すべての従業員は、仕事を遂行する前に作業工程を確認し、ゾーンリーダーは、従業員へのトレーニングを観察および検証する義務があります。

すべての従業員に対して世界クラスの安全環境を提供するために、エンジニアリング、総務、個人用保護具等の管理を継続的に見直しています。レートは20万労働時間で計算されています。労災認定の従業員やその開示も公開し、OSHAガイドラインに準じてグローバルにデータを集積し、報告しています。

トピック固有の基準

トレーニングと能力開発と人材定着 + デジタル化と未来の働き方

103-1	重要なトピックとその説明	2021年度インパクトレポート、人間の健康
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、人間の健康
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、人間の健康
401-1	新入社員の採用と離職率	<p>世界中の新入社員総数：2972</p> <p>地域別離職率：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・南北アメリカ：8% ・アジア：9% ・ヨーロッパ、中近東、アフリカ：4% <p>性別による離職率：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性：7% ・女性：7% <p>世代別の離職率：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ブーマー世代：8% ・X世代：3% ・Y世代：8% <p>2021年度インパクトレポート、人間の健康</p>

トピック固有の標準

トレーニングと能力開発および人材定着 + デジタル化と未来の働き方

404-1	従業員1人あたりの年間 平均トレーニング時間	<p>Steelcase Uは、世界中の従業員や販売代理店の視聴者に向けて価値あるコンテンツを提供しています。</p> <p>当社の従業員はSteelcase Uで54,342のコースを修了しています。</p> <p>受講コースは： オンライン学習 51270 ILT教室 2477 ウェビナー 595</p> <p>Steelcaseと販売代理店の参加 販売代理店 21683 Steelcase 32659</p>
404-2	従業員のスキル向上と移行支援 プログラム	<p>ラーニング・ラボ (Learning Lab) とは、デジタルプラットフォーム上で従業員が自分の強みや機会を学べるツールなど学習コンテンツを提供する従業員サポートプログラム。コミュニティのサポートを受けながら、デジタルコンテンツを最大限に活用して自主学習ができる環境を構築しています。</p> <p>ラーニング・ギルド (Learning Guild) とは、キャリアアップ開発をしているチームや個人に対して戦略的な学習を提供する9か月間にわたるパイロットプログラム。edXコース、ラーニンググループの専門知識、チームベースの学習コミュニティを駆使しながらブレンド型学習環境を構築しています。</p>

トピック固有の標準

責任ある調達慣行

103-1	重要トピックとその説明	2021年度インパクトレポート、健全な組織文化
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、健全な組織文化
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、健全な組織文化
414-1	社会的基準によって選別された新たなサプライヤー	世界中のサプライヤーの93.45%が契約に明記された社会的基準とその比率で選別され、毎月その活動は追跡され、報告されます。

トピック固有の標準

消費者の健康 + ウェルビーイング

103-1	重要トピックとその説明	2021年度インパクトレポート、人間の健康
103-2	管理手法とその内容	2021年度インパクトレポート、人間の健康
103-3	管理手法の評価	2021年度インパクトレポート、人間の健康
416-2	製品およびサービスにおける健康と安全両面でのコンプライアンス違反	当社は、事業を規制する行政機関による法律および規制に準拠しています。今年は製品とサービスにおける健康と安全両面における規制または自主規則違反は発生しませんでした。

Steelcase®

We're setting the
bar higher.
Please join us.

将来の見通しに関する記述についての注意事項

この記事には、将来予想に関する記述や今後当社が行う事業運営のための計画やその目的に関する記述が含まれている場合があります。これらの将来の見通しに関する記述は、経営陣の現時点での経営信念、および仮定的情報に基づいた将来の動向、計画、活動、経営や財政状況に関する目標や意図、今後の期待に関する情報等を含むもので、「予測している」、「確信している」、「可能性がある」、「予想している」、「期待している」等の言葉で表現される場合があります。しかし、それらはいずれも将来の状況に関する仮定であり、最終的な成果を断定するものではありません。また、国内外の企業間競争や経済状況などのリスク要因や不確実性により、実際の結果が会社の期待と異なる場合もあります。そのリスク要因には、テロ行為、戦争、政府の行動、自然災害、COVID-19等の不可抗力によるパンデミックとその対策としての行動法規制、生産活動における原材料価格等の変動、通貨変動、顧客需要の変化、また、当社の最新年次報告書と証券取引委員会へのその他の提出書類に詳述されている全ての要因が含まれます。 当社は、そのような記述に対する責任や更新する義務、さらには記載内容を実際に適合させる義務は一切負いません。