



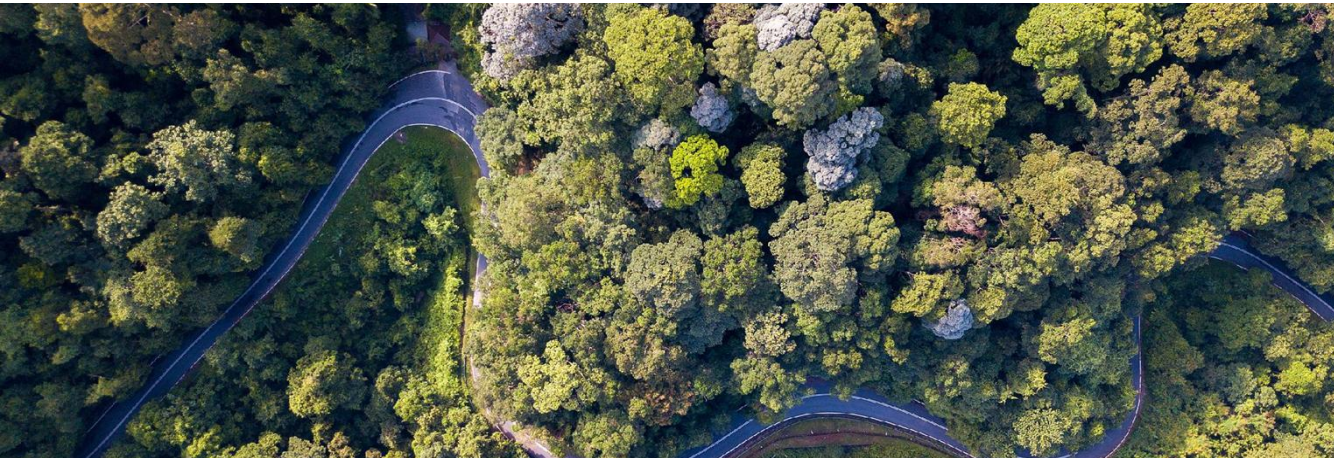
Sustainability Report 2026



IDEX BUSINESS SERVICE CO.,LTD



Report Outline



01 企業概要／IBS Sustainability

- ・トップメッセージ ・企業概要 ・外部評価・認証 ・基本理念
- ・サステナビリティ方針 ・重要課題への取り組み
- ・サステナビリティ推進体制 ・人的資本投資ストーリー

02 環境保全

- ・環境基本方針 ・資源循環・省資源への取り組み
- ・自然環境保護への取り組み ・脱炭素
- ・グリーン購入ソリューション

03 労働と人権

- ・人権に関する方針 ・人財育成 ・健康経営への取り組み
- ・ダイバーシティ経営の推進 ・あたらしい働き方の推進

04 持続可能な調達

- ・持続可能な調達方針 ・CSR調達の推進
- ・環境に配慮した調達活動

05 ガバナンス

- ・企業倫理方針 ・コーポレートガバナンス体制
- ・コンプライアンス ・リスクマネジメント ・情報セキュリティ

06 APPENDIX

- ・人事関連データ



01 企業概要／IBS Sustainability

- ・ トップメッセージ
- ・ 企業概要
- ・ 外部評価・認証
- ・ 基本理念
- ・ サステナビリティ方針
- ・ 重要課題への取り組み
- ・ サステナビリティ推進体制
- ・ 人的資本投資ストーリー





株式会社イデックスビジネスサービス
代表取締役社長
詫摩 成之

トップメッセージ

当社にとってのサステナビリティは、事業を通じて「はたらく」に関わる多様な企業課題・社会課題を解決して、それが企業成長につながる、社会的価値と企業価値の双方を生み出す活動と考えています。中核事業であるオフィス通販事業、オフィス環境事業、ICTソリューション事業をはじめとした5つの事業領域を通じて、当社のパーパスである「人と人がつながる未来のオフィスをつくること。（デザイン×DX）」を目指して事業活動に取り組み、社会の人々が生き活きと働けるWell-beingな社会の実現に向けて、より一層ESG/SDGsの価値基準を経営に反映させていきます。



IDEX BUSINESS SERVICE

SUSTAINABILITY REPORT 2026



-企業概要-

商号	株式会社イデックスビジネスサービス IDEX BUSINESS SERVICE CO.,LTD
代表者	代表取締役社長 詫摩 成之
本社所在地	福岡県福岡市博多区店屋町6番18号 ランダムスクウェア2階
営業部	福岡県福岡市博多区店屋町6番18号 ランダムスクウェア2階
東京オフィス	東京都港区虎ノ門1-2-3 虎ノ門清和ビル9F
大阪オフィス	大阪府吹田市豊津町10-34 井門江坂駅前ビル8F
ビジネスサポート部	福岡県福岡市博多区上呉服町1番8号 北九州銀行呉服町ビル7階
事務センター	福岡県福岡市博多区上呉服町1番10号 新出光ビル5階
設立	2000年2月
資本金	1億円
売上高	66億円（2025年度）
従業員数	152人（内訳：正社員81名・契約社員等71名 / 2026年4月時点）
株主 グループ会社・売上高	株式会社新出光（100％） 創業1926年(大正15年)3月 イデックスグループ（19社）、グループ全体2,798億円（2025年度）
事業内容	オフィスの設計・施工、オフィス家具販売、オフィス移転 オフィス用品販売（通信機器・OA機器・アスクル商品） オフィス業務改革支援（ICTサポート、セキュリティ、RPA、クラウドサービス） 人材派遣・人材紹介、教育サービス リース事業（機械、器具及び設備等の転リース） イデックスグループ向けシェアードサービス
事業免許（届出）	一般建設業許可 内装仕上工事業 福岡県知事許可：（般－5）第116371号 電気通信工事業 福岡県知事許可：（般－5）第116371号
	労働者派遣事業 派40-010171
	有料職業紹介事業 40-ユ-010170
	電気通信事業者の販売代理店 第J1913023号（届出番号）
	事務機器商（古物商）福岡県公安委員会 第901021810018号 高度管理医療機器等販売業 第7302003号

-外部評価・認証-

当社は、パーパスとして「人と人がつながる未来のオフィスをつくること（デザイン×DX）」を掲げ、ビジョンである「働く人たちが生き活きと健康的に働けるWell-beingな社会をつくる」

の実現のため事業活動に取り組んでいます。

そのような中、当社の取り組みは、国内外の各種ESG（環境・社会・ガバナンス）評価機関から評価をいただいています。



Ecovadis社のサステナビリティ評価
「ブロンズメダル」を取得



健康経営優良法人2026（大規模法人部門）
5年連続認定取得



「グッドキャリア企業アワード2022」
大賞（厚生労働大臣表彰）受賞



2025年「健康づくり優良事業所ゴールド」
認定取得・更新（協会けんぽ福岡支部）



2025年 ふくおか「働き方改革」推進企業
認定取得・更新（福岡市）



「パートナーシップ構築宣言」
ポータルサイトに宣言を掲載



「第38回日経ニューオフィス賞」
九州・沖縄ニューオフィス奨励賞 受賞



IDEX BUSINESS SERVICE

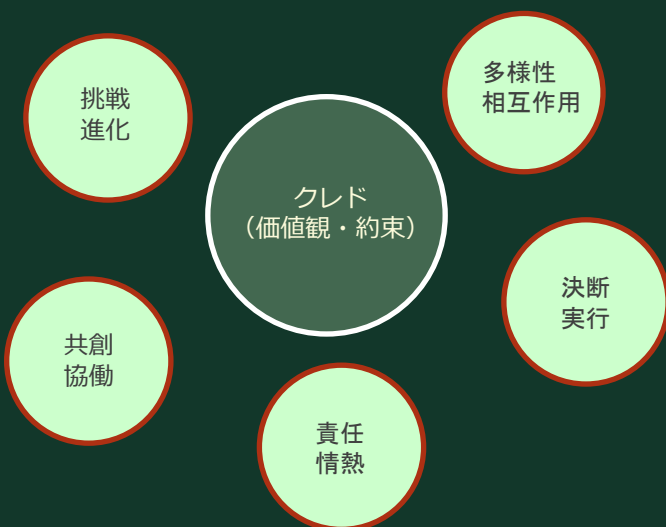
SUSTAINABILITY REPORT 2026



-基本理念：OUR PHILOSOPHY-

当社は、OUR PHILOSOPHYに基づき、社会や環境が抱える課題の解決に取り組み、お客様やパートナー企業様、社員とその家族など全てのステークホルダーの期待に応え、社会に貢献することを目指していきます。

OUR PHILOSOPHY、それは当社が大切にしている考えやあり方が幅広く明確化されており、当社の経営、企業活動、従業員の全ての営みはこのOUR PHILOSOPHYを軸に行われます。



経営理念 社会がよりよく明るくなるために
企業がよりよく繁栄するために
社員がよりよく幸福になるために

Purpose (組織の社会的存在目的)
人と人がつながる未来のオフィスをつくること
(デザイン×DX)

Vision (将来どんな景色をつくり出したいか)
人と人がつながるオフィスづくりにコミットし、
働く人たちが生き活きと健康的に働けるWell-beingな社会をつくる

Mission (組織が果たしたい役割)
オフィス環境を通してお客様の「働き方の進化」をサポートし、
次世代のワークスタイルソリューションをワンストップで提供すること

-サステナビリティ方針-

当社は、ビジョンである「働く人たちが生き生きと健康的に働けるWell-beingな社会をつくること」の実現のために、オフィス環境を通してお客様の「働き方の進化」をサポートし、次世代（未来）のワークスタイルソリューションをワンストップで提供することをミッションとして掲げています。このミッションを果たしながら、社会や環境が抱える課題の解決に取り組み、お客様やパートナー企業様、社員とその家族など全てのステークホルダーの期待に応え、社会に貢献することを目指していきます。

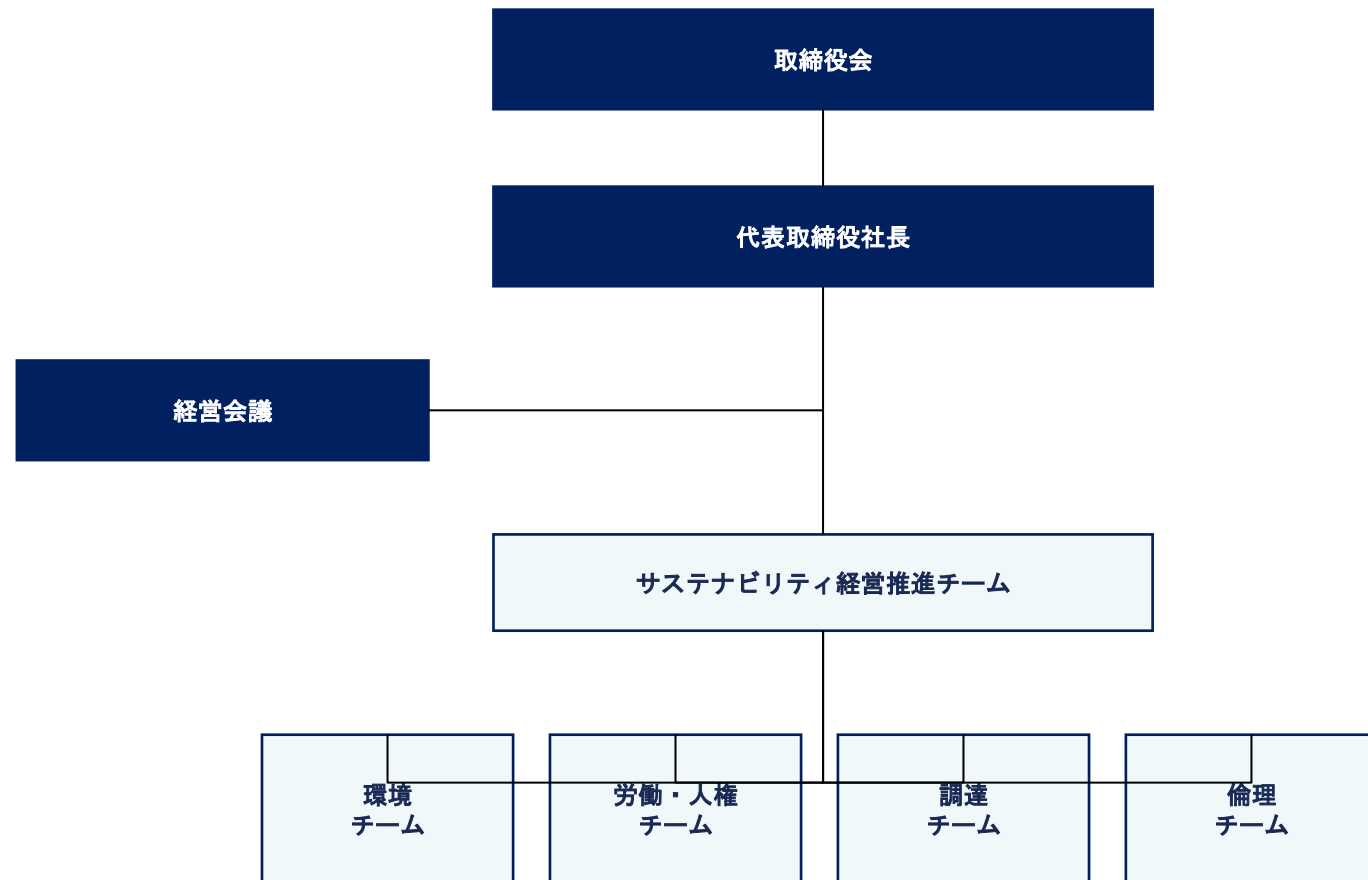


-重要課題への取り組み-

活動領域	マテリアリティ (重要課題)	目標	指標 (2030年)	2022年実績	2023年実績	2024年実績	2025年実績	対応するSDGs
	クリーンな地球環境を作る	グリーン購入の促進	消耗品購入に於けるグリーン商品購入比率 ⇒55%以上	43%	46.70%	40.6%	39.2%	
		廃棄物等の削減	廃棄物排出量 2023年比率 ⇒10%削減	-	3.350t	3.605t	2.420t	
	ダイバーシティ & インクルージョンの推進	女性活躍の推進	女性管理職比率 ⇒20% 女性リーダー職（主任以上）比率 ⇒50%	0% 40.0%	0% 47.6%	0% 45.4%	9.0% 51.6%	
	効率性・生産性の向上	業務プロセスのデジタル化推進による 効率性・生産性向上	AI・DX教育およびITリテラシー向上に向けた 教育プログラムの構築と研修実施 ⇒2回/年	1回	-	-	3回	
	責任あるサプライチェーン マネジメントの構築	自社およびパートナー企業への「持続可能な調達方 針」遵守徹底の強化	パートナー企業50社へのCSRアンケート とフィードバックの実施	-	10社	13社	20社	
	コンプライアンスの強化	コンプライアンス研修 年に1回の実施	受講率 100%	実施	実施	実施	実施	
	リスクマネジメントの推進	事業リスク対策実行計画書取り纏めと継続実施	年に1回以上の更新	実施	実施	実施	実施	



-サステナビリティ推進体制-



-人的資本投資ストーリー-

ビジョン

企業価値向上の実現 ・ 個人の価値創出の最大化 ・ Well-beingの実現

KSF（重要成功要因）

人事施策・投資

Abilityの向上
（能力）

- ・ 専門スキルの明確化
- ・ キャリア面談の効果的な実施
- ・ 自律的なキャリア形成支援
- ・ 手上げ型研修の実施
- ・ 知識スキル経験の伝承
- ・ 一緒に学び成長する姿勢

Engagementの向上
（貢献欲求）

- ・ クレドの浸透と権限委譲
- ・ 挑戦が奨励される企業風土
- ・ チャレンジを評価する制度
- ・ 評価結果に伴う公正な処遇
- ・ 人事制度の実効性のある運用

Opportunityの創出
（機会）

- ・ 人財活用の個別最適化
（採用・配置・リスキル）
- ・ 即応性と中長期の視点の両立
- ・ イノベーション創出の機会提供
- ・ 多様な価値観や働き方への対応

基盤となるもの

人財データの活用によるデータドリブン経営の実現

多様な人財や価値観・新しい働き方への理解と対応/人事制度の構築と運用

企業理念の浸透 パーパス・クレドの体現/キャリアオーナーシップ/セルフマネジメント

02 環境保全



- ・環境基本方針

- ・脱炭素

- ・資源循環・省資源への取り組み

- ・グリーン購入ソリューション

- ・自然環境保護への取り組み

環境基本方針

当社は、気候変動や廃棄物処理をはじめとする地球規模の環境課題は現代社会の最優先課題であると考え、地球環境を保全し次世代に引き継いでいくために、企業活動を通じて環境に配慮した取り組みを実践してまいります。



グリーン購入の促進

持続可能な商品やサービスを選択し、環境負荷を削減する取り組みを推進します。

環境行動方針

当社は、この環境方針をすべての社員に周知するとともに、全社で課題を共有し、自社内における省エネ・省資源活動を実践していきます。

また、「人と人がつながる未来のオフィスをつくること」をパーパスとしたすべての事業活動を通じて、環境に配慮した商品のご提供に加え、ICT活用によるインフラ構築やペーパーレス化のご提案といった環境負荷低減活動を実践することにより、「持続可能な社会の構築」に貢献いたします。

廃棄物等の削減

環境への負荷低減や資源有効活用を推進し、廃棄物の発生を抑制します。

資源循環・省資源への取り組み



当社は、事業活動に伴う環境負荷低減および資源循環（サーキュラーエコノミー）の推進を重要課題と位置づけ、発生抑制（Reduce）・再使用（Reuse）・再資源化（Recycle）の徹底に取り組んでいます。使用済み製品や消耗品を再資源化する社内・社外のシステムに積極的に参画し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

ペットボトルキャップの回収と再資源化

当社では、環境保護と社会貢献の両立を目指し、NPO法人エコキャップ推進協会が提唱する「エコキャップ運動」に2021年11月より参画しています。本取り組みは、ペットボトルキャップの分別回収を通じてプラスチック廃棄物の削減（CO2削減）を図るとともに、キャップの売却益を途上国の子どもたちへのポリオワクチン等の医療支援、さらには障がい者・高齢者の雇用創出へとつなげる包括的なサステナビリティ活動です。当社では社内に専用回収ボックスを設置し、全従業員が一丸となって分別・回収を推進しています。

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
回収量（個）	6,966	15,399	24,196	7,534	14,850
回収率（%）	38	84	132	41	81
売却額（円）	1.81	4	6.28	1.96	3.9

<https://ecocap.or.jp/>

クリアホルダー資源循環プラットフォームへの参画

当社は、アスクル株式会社が推進する「使用済みクリアホルダー資源循環プラットフォーム」に2023年より参画しています。

- 社内における資源循環の推進
オフィス内で不要となった使用済みクリアホルダーを回収・分別し、再生ペレットとしての再資源化ルートへ乗せることで、プラスチック廃棄物の削減を図っています。
- バリューチェーン（お客様）への展開・啓発
自社での実践にとどまらず、当社のお客様に対しても本取り組みを積極的にご紹介・提案し、ステークホルダーと共に社会全体での資源循環・サーキュラーエコノミーの実現を目指しています。

<https://www.askul.co.jp/kaisya/shigen/>



出所：アスクル株式会社ホームページ

資源循環・省資源への取り組み



当社では、事業活動から発生する廃棄物の「発生抑制」と「再資源化」を最重要課題と位置づけ、オフィス内の排出管理および産業廃棄物の適切な処理・リサイクル管理を徹底しています。

分別ルール徹底と定着化

個人デスクごとのゴミ箱を全廃し、オフィス内1箇所に集約した「リサイクルステーション」を設置しています。

可燃・不燃・資源（紙）の分別を徹底するため、視認性の高いピクトグラムを用いた掲示を実施。分別の迷いをなくすことで、異物混入率3%以下を維持・継続しています。

主要な廃棄物である紙資源は、専門の各種リサイクル業者へ処理を委託し、埋立・焼却による環境負荷の極小化に努めています。



産業廃棄物の適正管理

当社で発生する産業廃棄物の処理にあたっては、廃棄物処理法に基づき、公益財団法人日本容器包装リサイクル協会が運営する「電子マニフェストシステム（JWNET）」を導入・運用しています。排出から収集運搬、最終処分に至る全プロセスの定期的かつ確実な不適正処理防止・トレーサビリティ管理を推進しています。

マニフェスト番号	16083433387	発出の名称	発出の数量	発出の場所	2025/05/12	引渡し場所(内山 第一)
氏名又は名称	株式会社インテックデジタルサービス	品名	紙資源	品名	紙資源	品名
住所	〒112-0025 東京都港区千代田区千代田1-10号 ランダムスクウェア2階	住所	〒112-0025 東京都港区千代田区千代田1-10号 ランダムスクウェア2階	住所	〒112-0025 東京都港区千代田区千代田1-10号 ランダムスクウェア2階	住所
電話番号	03-5555-1111	電話番号	03-5555-1111	電話番号	03-5555-1111	電話番号
品名	紙資源	品名	紙資源	品名	紙資源	品名
数量	200000	数量	200000	数量	200000	数量
単位	枚	単位	枚	単位	枚	単位
重量	5.000 kg	重量	5.000 kg	重量	5.000 kg	重量
容積	1.000 m³	容積	1.000 m³	容積	1.000 m³	容積
発出の場所	株式会社インテックデジタルサービス	発出の場所	株式会社インテックデジタルサービス	発出の場所	株式会社インテックデジタルサービス	発出の場所
引渡しの場所	株式会社インテックデジタルサービス	引渡しの場所	株式会社インテックデジタルサービス	引渡しの場所	株式会社インテックデジタルサービス	引渡しの場所
最終処分場の名称	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分場の名称	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分場の名称	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分場の名称
最終処分の数量	200000	最終処分の数量	200000	最終処分の数量	200000	最終処分の数量
最終処分の単位	枚	最終処分の単位	枚	最終処分の単位	枚	最終処分の単位
最終処分の重量	5.000 kg	最終処分の重量	5.000 kg	最終処分の重量	5.000 kg	最終処分の重量
最終処分の容積	1.000 m³	最終処分の容積	1.000 m³	最終処分の容積	1.000 m³	最終処分の容積
最終処分の場所	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の場所	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の場所	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の場所
最終処分の日時	2025/05/12	最終処分の日時	2025/05/12	最終処分の日時	2025/05/12	最終処分の日時
最終処分の担当者	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の担当者	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の担当者	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の担当者
最終処分の連絡先	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の連絡先	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の連絡先	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の連絡先
最終処分の備考	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の備考	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の備考	株式会社インテックデジタルサービス	最終処分の備考



資源循環・省資源への取り組み



当社では、森林資源の保全および事業活動に伴うCO2排出量削減を目指し、社内プロセスの全面デジタル化によるペーパーレス推進とガバナンス強化に取り組んでいます。また、自社で培ったノウハウを「環境配慮型ソリューション」としてお客様へ提供し、バリューチェーン全体のサステナビリティ向上に貢献しています。

契約プロセスの電子化

当社では、従来の紙による契約締結をデジタル化する「電子契約システム」を導入・運用しています。本取り組みは、紙の消費削減や郵送に伴うCO2排出量の削減といった「環境面の効果」に加え、契約書の紛失・改ざんリスク排除、アクセス権限管理の徹底、法務コンプライアンスの遵守といった「ガバナンス・内部統制の強化」を同時に達成するものです。

▶電子契約件数の推移と電子化率（KPI）
当社では電子化率の継続向上をKPIとして設定し、年次で実績を管理・開示しています。

■電子契約件数の推移と電子化率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
電子契約件数	31	70	231	277	358	389
紙契約件数	94	99	83	68	44	38
総契約件数	125	169	314	345	402	427
電子化率	25%	41%	74%	80%	89%	91%



資源循環・省資源への取り組み



請求書発行プロセスのデジタル化

お客様への請求書発行プロセスにおいても電子化（ペーパーレス化）を推し進め、環境負荷削減と請求管理の透明性向上を図っています。

1. 環境・ガバナンス効果

紙消費の抑制、印刷・封入・配送に伴う温室効果ガス（GHG）の削減、および発行履歴・データの厳格な電子保管によるガバナンスの向上。

2. 実績

ひと月あたりの請求書発行数 11,192件のうち 2,039件を電子化（電子化率 18%）。さらなる電子化率向上に向け案内を継続強化しています。

	全体	電子化済	電子化率
請求書発行数 (ひと月あたり)	11,192	2,039	18%

社内文書管理のペーパーレス化とお客様への展開

電子文書管理ソフトウェア「DocuWorks」を活用し、社内の各種承認・申請プロセス（稟議書、リース申請書、売掛申請書等）をデジタル化しています。

1. 社内における徹底（環境+ガバナンス）

紙の印刷および物理保管を排除して環境負荷を削減するとともに、承認プロセスの可視化・内部統制の強化を実現。

2. お客様（バリューチェーン）への展開

自社で培った実践ノウハウを「環境・ガバナンス配慮型ソリューション」としてお客様へ提案・導入支援を行っています。

▶ 導入実績

26社（お客様先のペーパーレス化・環境負荷低減および業務効率化に貢献）



資源循環・省資源への取り組み



当社では、社内における単回使用（使い捨て）プラスチックの全面廃止と、取引先様へ提供するノベルティの環境配慮型素材への切り替えを推進し、社内外のステークホルダーと共に資源循環社会の実現を目指しています。

環境配慮型ノベルティへの切り替え

従来提供していた紙カレンダーを廃止し、再生紙を利用した「紙製クリアファイル」および繰り返し使用可能な「再利用可能ストロー」へ変更しました。

1. 資源の循環利用と長期利用
再生紙によるリサイクルの推進と、一回限りで消費されないリユース製品の採用
2. 環境意識の向上（エンゲージメント）
ノベルティ提供を通じて、取引先様・パートナー企業様へ当社のサステナビリティに関する強いメッセージと選択肢を共有。

オフィス内「マイカップ制」の導入

社内における使い捨てプラスチックコップの使用を禁止し、全従業員が「マイカップ」を使用する運用を徹底しています。

1. 廃棄物およびCO2の削減
定期的なコップの廃棄をゼロにし、製造・処分に伴う環境負荷を低減。
2. 環境マインドの醸成
日々の業務における脱使い捨ての習慣化により、全社員のサステナビリティ意識を向上。

▶プラスチックカップ使用数の推移（KPI）

2024年度以降はプラスチックカップの購入・使用数「0個」を継続達成しており、社内からの脱使い捨てを定着させています。

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
プラスチックカップ使用数（個）	8,950	2,800	550	550	0	0

資源循環・省資源への取り組み

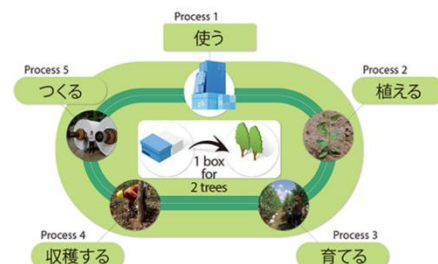


当社は、自社での環境配慮にとどまらず、お客様とサプライヤーを結ぶハブ（架け橋）として、パートナー企業の環境ソリューションをお客様へ積極的に展開・提案しています。サプライチェーン・バリューチェーン全体（Scope 3）における資源無駄遣いの防止と環境価値の創出を目指します。

アスクル株式会社の環境ソリューションのお客さま展開

1 box for 2 trees project

対象のコピー用紙1箱のご購入につき2本の植樹を行うプロジェクトを通じて、持続可能な森林資源の保全と持続可能な原材料調達に貢献しています。



出所：アスクル株式会社ホームページ

トナー・インクカートリッジの回収

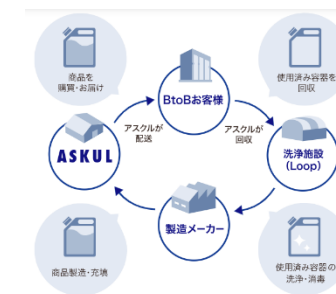
使用済みカートリッジを無料回収し、リサイクル品として再生・還元する循環モデルを運用。廃棄物のゼロ化と資源の循環利用を推し進めています。

Go Ethical プロジェクト

品質に問題のない「理由あり良品」を廃棄から救いアウトレット販売する仕組みを通じて、メーカー・販売店・顧客が一体となった食品・日用品等の廃棄ロス削減を推進しています。

Loop Professional（リユース）

使用済み容器を回収・洗浄・再充填して再利用するリユースシステムを導入・提案し、使い捨て容器廃棄の極小化を図ります。



出所：アスクル株式会社ホームページ

自然環境保護への取り組み



当社は、海洋環境汚染や生態系の破壊といった地球規模の課題に対し、地域社会や市民・行政・他企業と連携した環境保全活動に積極的に取り組んでいます。沿岸部や地域社会でのボランティア清掃等を通じて、プラスチック等の廃棄物流入を未然に防ぎ、生物多様性の保護と持続可能な地域づくりの両立を目指しています。

生物多様性の保全と地域コミュニティとの協働による環境保護活動

当社は、地域一体となって海岸や公共空間の美化・清掃を行う「ラブアース・クリーンアップ活動」毎年継続して参加しています。

1. 海洋プラスチック・環境負荷の低減
沿岸部や街街の廃棄物を回収・分別することで、プラスチックごみの海洋流入を阻止し、海洋・陸上生態系の保護に直接貢献しています。
2. 地域社会とのエンゲージメント
地域コミュニティの一員として市民や他団体と協働し、社員一人ひとりの環境配慮マインドの定着と地域社会への貢献を実践しています。



当社は、地球温暖化防止および気候変動対策を経営の重要課題の一つとして位置づけ、自社拠点（Scope 1・2）における温室効果ガス（GHG）排出量の定量的把握と削減に取り組んでいます。また、バリューチェーン（Scope 3）全体に関しても、具体的な削減アクション（通勤・出張負荷の低減等）を先行して推進しており、順次算定範囲の拡大を目指しています。



サプライチェーン排出量は、企業の製品生産・流通過程における温室効果ガス等の排出量で、製品の環境負荷を評価する重要な指標です。

出所：環境省「サプライチェーン排出量 概要資料」

CO₂排出量の削減（Scope1・Scope2）

当社では、事業活動に伴う直接排出（Scope 1：社用車の燃料等）および間接排出（Scope 2：オフィスの電気使用）を継続的に算定・モニタリングし、省エネおよび高効率化策を実施しています。

Scope	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
Scope1	20.946	22.398	23.402	22.025	16.919
Scope2	32.396	25.983	28.968	26.805	23.750

(t-CO₂e)



当社では、日常生活や日々の営業活動におけるエネルギー消費の効率化を目指し、全社をあげた節電行動と低公害車の導入・エコドライブ推進を実施しています。

オフィスにおける節電対策と電力使用量の削減

電力需要の抑制による資源枯渇防止とCO2削減を目指し、空調の適正温度設定（クールビズ・ウォームビズ）、昼休みおよび不要エリアの消灯徹底を実践しています。

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
電力消費量（kW）	65,446	62,914	62,029	57,398	54,850



社用車の燃費向上と環境配慮型車両（HV）への切替

営業活動に伴う燃料消費（Scope 1）を極小化するため、従業員のエコドライブ意識の醸成を図るとともに、車両更新時に順次ハイブリッド車（e-POWER等）への切り替えを進めています。

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
燃費（km/L）	12.6	13.8	12.5	13.8	17.2



出所：日産「WEBカタログバックナンバー」

脱炭素



当社は、上流から下流に至るバリューチェーン全体（Scope 3）の温室効果ガス排出削減に向け、パートナー企業の物流脱炭素の活用と、自社従業員の「グリーン・モビリティ戦略」を両輪で推進しています。今後は取り組みの深耕とともに、Scope 3の定量的な算定・把握に向けた体制構築を進めてまいります。

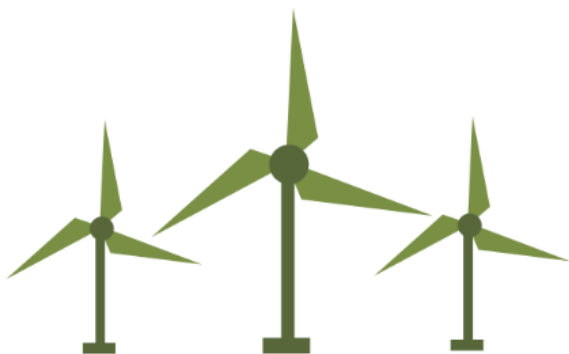
サプライヤーとの連携による物流CO2削減

アスクル株式会社では、2018年からアスクルの物流センターに再生可能エネルギーの導入を順次開始しました。

また、アスクル株式会社のグループ企業であるASKUL LOGIST株式会社では、所有およびリースにより使用する配送車両について、2030年までに100%EV（電気自動車）化する取り組みを順次進めています。

当社が間接材を購入・調達すること自体が、サプライチェーン全体の排出量削減に貢献する構造を構築しています。

所：ASKUL REPORT2024_統合報告書



当社独自のグリーン・モビリティ戦略

デジタル技術の活用と従業員の意識変容を組み合わせ、カテゴリ6（出張）およびカテゴリ7（通勤）における排出量を構造的に削減しています。

1. 移動需要の最小化（Avoid）
リモートワーク制度の定着およびWEB会議ツールの積極活用により、不要不急の移動（通勤・出張）を削減。
2. 低炭素移動と健康増進（Shift）
必須となる移動において公共交通機関の利用を推進。
また、ラストワンマイルの脱炭素化と社員の健康管理を兼ねた「一駅手前での徒歩通勤（Eco-Walk）」を推奨・定着させています。

当社では、「環境基本方針」および「持続可能な調達方針」に基づき、社内で使用する事務用品・消耗品・備品等の調達において、環境負荷の少ないグリーン商品を優先的に選択・購入する「グリーン購入」を推進しています。2030年マテリアリティ目標である「グリーン商品購入比率 55%以上」の達成に向け、購入データの定量的モニタリングと改善を継続して実施しています。

当社におけるグリーン購入実績

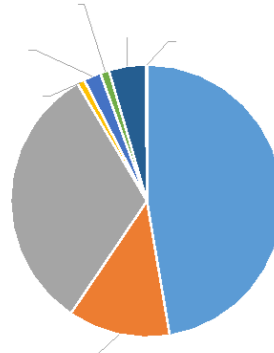
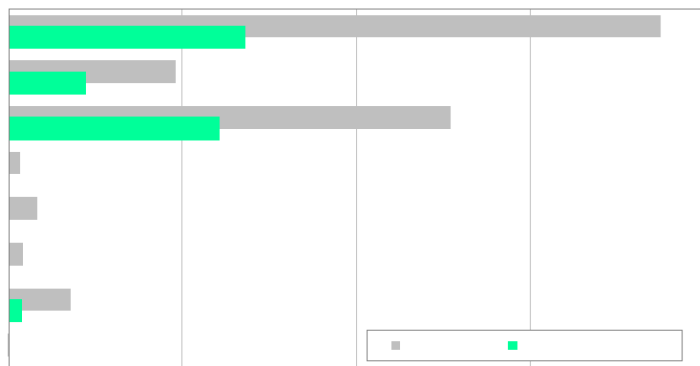
当社で購入した間接材・消耗品等の全体額およびグリーン商品購入額を分析・管理しています。

■全体購入実績

円(税込)

	1. OA用品	2. 事務用品	3. 生活用品	4. 家具・インテリア	5. 販促品	7. 衛生用品	8. 資材	9. その他	総計
購入額全体	750,131	192,388	508,282	12,684	33,215	16,353	70,878	-1,556	1,582,375
グリーン商品購入額	272,213	89,108	242,694				15,522		619,537
グリーン商品比率	36.3%	46.3%	47.7%	0.0%	0.0%	0.0%	21.9%	0.0%	39.2%

2025年度実績



▶実績と今後の取り組み

2025年度の自社全体のグリーン商品購入比率は39.2%でした。購入比率の低い資材・販促品・衛生用品等における代替グリーン商品の選定を強化し、2030年目標（55%以上）の確実な達成を目指します。

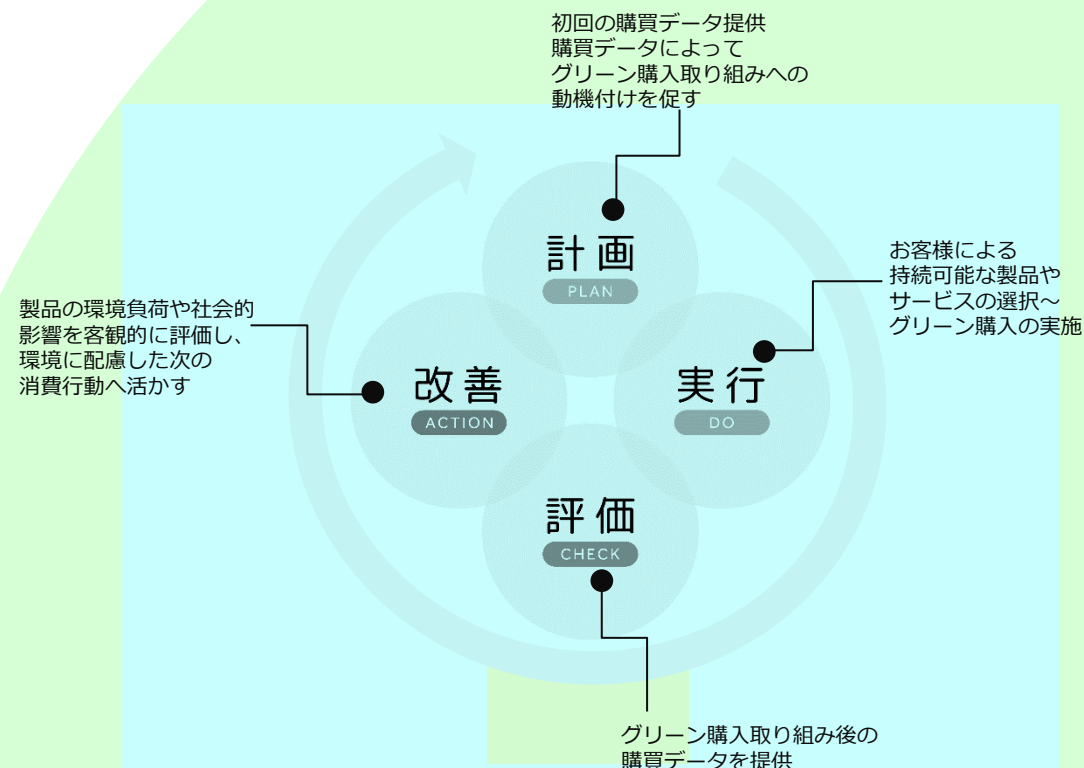
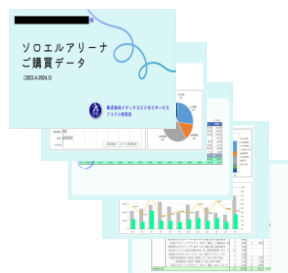
当社は、自社でのグリーン購入の実践にとどまらず、お客様に対してもグリーン購買データの可視化とフィードバックを行い、お客様企業の持続可能な消費（グリーン購入）へのシフトを強力に支援しています。パートナーシップを通じて、社会全体における環境配慮商品の普及と環境負荷低減に貢献しています。

お客様へのグリーン購買データ提供とPDCAサイクルの推進

当社が提供する購買分析ソリューション（ソロエルアリーナ等）を通じて、お客様の購買データを集計・可視化し、環境意識の向上と次の一手の行動変容を促しています。

1. 購買データの可視化
製品ごとの環境負荷やグリーン購入比率を客観的な数値・データとして提供。
2. PDCAサイクルの構築
「データ提供（Plan）→ 顧客でのグリーン購入実施（Do）→ 実績評価（Check）→ 次の改善（Action）」の流れを支援。
3. 社会的価値の創出
お客様およびその取引先・ステークホルダーからの信頼向上と、企業価値向上に寄与。

▶提供企業数
2025年度：210企業





03 労働と人権

- ・ 人権に関する方針
- ・ 人財育成
- ・ 健康経営への取り組み
- ・ ダイバーシティ経営の推進
- ・ あたらしい働き方の推進

人権に関する方針



人権に関する方針

当グループの人権尊重の原点は、グループ創業者である出光弘が創業当時1926年に掲げた「経営の姿勢」の「我社の一番大切な財産は、「人」であり、」にあり、創業後90年以上経過した今でも変わることなく脈々と受け継がれています。

当社は、性別、年齢、国籍などの外面の属性や、職歴、価値観などの目に見えない内面の属性にかかわらず、それぞれの個を尊重し、相互に認め合い、良いところを活かし合うことにより、すべての働く人が個性や能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現をめざします。



行動基準

当社の「CSR行動基準」では、人権に関する方針に基づく行動基準を明記し、人権を尊重した事業活動を推進しています。

人権に関するCSR行動基準

- ・ 強制的な労働の禁止
- ・ 非人道的な扱いの禁止
- ・ 児童労働の禁止
- ・ 求人、雇用における差別の禁止
- ・ 適切な賃金の支給
- ・ 労働時間の適切な管理
- ・ 職場の適切な安全確保
- ・ 職場の適切な衛生対策の実施
- ・ 労働災害、業務上疾病に対する適切な対策の実施
- ・ 緊急時の対応策準備、および職場内周知徹底
- ・ 従業員の適切な健康管理

人財育成方針

変化の激しい現代社会において、次代が求める新たな事業を創出し価値を提供していくことが、企業の持続的な成長には欠かせません。

それには、多面的な視野で常に未来を見据え、次代の『なくてはならない なにかを』探求し、当事者意識をもって挑戦できる人財、自律心をもった人財、周囲に働きかけイノベーションを生み出し組織を活性化できる人財の育成が不可欠です。

当社では、社会の変化を受け入れ、自らの行動に変化を起こし、その先の未来を切り拓いていくために変革を推し進める人財を育成していきます。そして、若い世代の意見を吸い上げ新たな視点を持ち、挑戦する人財に幅広く活躍の機会を与え、承認する企業風土を醸成していきます。また、人財の多様性に対応した自発的な学びの場を提供することで、その人がその人らしい働き方を実現できることを支援していきます。

教育体系

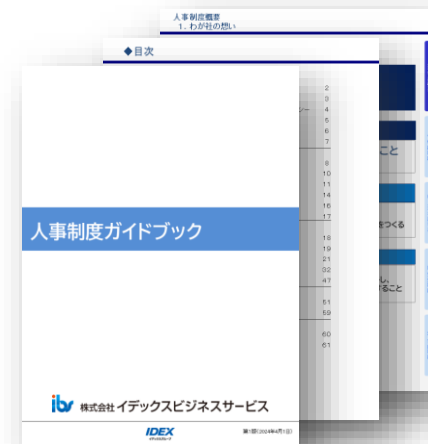
当社は、企業の持続的な成長と価値創出の源泉は「人財」とであると考え、社員一人ひとりが主体性と当事者意識をもって挑戦し、イノベーションを生み出せる環境づくりに取り組んでいます。従業員の多様なキャリア形成や自律的な学びを支援するため、階層・職種に応じた手厚い教育プログラムと自己啓発支援制度を完備しています。

	新入社員	若手社員	中堅社員	マネージャー
階層別研修	内定者研修	2年目 フォローアップ研修	管理職候補者研修	考課者研修
	新入社員研修	3年目 フォローアップ研修	次世代リーダー研修	ハラスメント研修
	MOS研修		中堅社員研修	
	1on1 コー칭	メンター研修		
		キャリア採用入社時研修		
職種別研修	サプライヤー研修(商材研修)			
	職場教育(OJT)			
	営業スキル研修			
社内研修	テーマ型研修			
	ワークショップ型研修			
社外研修	各種社外研修			
自己啓発	eラーニング			
	通信教育補助制度			

当社は、「働き方の進化＝Work Style Renovation」をコンセプトに、2024年度より新たな経営ビジョン実現型人事制度へ改定しました。従業員の自律的な挑戦や付加価値創出を公平・公正に評価するとともに、フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方を完備し、更なる人財価値向上と組織の活性化を推進しています。

新人事制度の4つのコアコンセプト

- 自律（主体性の発揮）**
 多様な専門人財が融合し、自ら行動できる組織風土を醸成。プロフェッショナル制度の明確化や業績考課における「自己PR欄」の新設により、付加価値貢献を多角的に評価。
- 挑戦（変革への評価）**
 社会の変化を受け入れ新たな価値を生み出す姿勢を評価するため、業績考課へ「難易度係数」を導入。また、資格手当や資格取得支援制度を創設し自発的な学びを後押し。
- 多様性（柔軟な環境整備）**
 従業員一人ひとりの生活環境やキャリアに対応するため、「フレックスタイム制度」「テレワーク制度」の導入および「雇用区分変更ルール」の要件緩和を実施。
- 公明正大（透明性と納得感）**
 評価結果に伴うメリハリある処遇と転勤者の待遇改善を推進。評価基準と運用プロセスを完全可視化した「人事制度ガイドブック」を作成・配布し、全全社への浸透と公正な運用を徹底。



● 賃金水準アップ ● 功績給と職責給のウェイト見直し			
自律	主体性と当事者意識を持って 自ら行動できる人財の育成	多様性	多様な専門人財が融合しながら、 新しい働き方や価値観のもと組織の活性化を促す
・付加価値に対する評価の導入 （業績考課に自己PR欄の新設） ・キャリアラダーによるキャリア実現サポート		・プロフェッショナル制度の明確化 ・フレックスタイム制度導入 ・テレワーク制度導入 ・雇用区分変更ルールの要件緩和	
挑戦	社会の変化を受け入れ自らの行動に変化を起こし 新たな価値を生み出す組織風土を醸成	公明正大	制度の明確化と運用の確実性を高めることにより、 社員のやりがいや成長につなげる
・業績考課における難易度係数活用による チャレンジを評価する制度 ・資格手当の新設 ・資格取得支援制度の導入		・評価結果に伴うメリハリの拡充 ・転勤者に対する処遇改善 ・人事考課制度の実効性のある運用 ・人事制度ガイドブックによる制度の理解浸透	

当社は、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成と自己成長を支援するため、資格取得支援制度や通信教育補助制度を完備し、自発的な学びを強力にバックアップしています。これらの継続的な取り組みが評価され、厚生労働省主催「グッドキャリア企業アワード2022」において大賞（厚生労働大臣表彰）を受賞しました。

自律的な学びを支援する自己啓発・資格取得制度

1. 通信教育補助制度（イデックスユーキャン／カレッジ）
自己啓発支援として毎年開講。講座修了者に対し受講料の50%を奨励金として支給し、能力開発を後押ししています。
2. 資格取得支援制度
2024年度に新設。業務に関連する資格取得や知識・技能習得のための受験料を会社が補助し、社員の自律的なスキルアップとキャリア構築を支援しています。



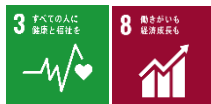
「グッドキャリア企業アワード2022」大賞を受賞

当社が推進する「従業員の自律的なキャリア形成支援」の取り組みが、他の模範となる顕著な成果として認められ、厚生労働省の「グッドキャリア企業アワード2022」大賞（厚生労働大臣表彰）を受賞しました。



【厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」好事例集（当社掲載ページ）】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001052152.pdf>

健康経営への取り組み



当社は、社員一人ひとりの心身の健康が持続的な成長の基盤であると考え、2021年3月に「健康経営宣言」を制定しました。「健康経営戦略マップ」に基づき、定期健診の徹底やメンタルヘルスケア、ワークライフバランスの推進など、組織的・体系的な健康増進活動を加速させています。

健康経営宣言

定期健康診断の徹底・特定保健指導の奨励、がん対策、禁煙推進、運動習慣づくり、メンタルヘルスケア、働きやすい職場環境づくりなど、8つの重点項目を軸に全社的な活動を展開しています。

イデックスビジネスサービス 健康経営宣言

株式会社イデックスビジネスサービスは、イデックスグループの一員としての責任と誇りを持ち「社会がよりよく明るくなるために 企業がよりよく繁栄するために 社員がよりよく幸福になるために」を経営ミッションとしております。すべての社員が心身ともに健康でいきいきとやりがいを持って働き続ける職場環境づくりを推進し、「健康経営」に取り組むことを宣言します。

重点項目

従業員の健康保持・増進のため、より良い健康増進の仕組みを取り入れながら、以下の項目を中心に実施します。

- 1 ー 定期健康診断の徹底・特定保健指導の奨励
- 2 ー がん対策の強化
- 3 ー 禁煙奨励
- 4 ー 運動習慣づくり
- 5 ー メンタルヘルスケア
- 6 ー 働きやすい職場環境づくり
- 7 ー 社員のコミュニケーション促進
- 8 ー 新型コロナウイルス感染症予防対策

制定日 2021年3月31日

健康経営戦略マップ

健診やメンタルヘルス対策などの具体的な「健康投資」を起点に、社員のヘルスリテラシー向上と働きやすさの実現を目指す全体構造を整理しています。単なる健康管理にとどまらず、エンゲージメント向上や職場環境の改善と連動させた統合的な取り組みとして展開しています。



健康経営への取り組み



当社は、「病気にならない体づくり」を目指し、ヘルスリテラシー向上や女性の健康、生活習慣改善などをテーマとした各種健康セミナーを定期開催しています。これらの継続的な健康経営の取り組みが評価され、公的機関より「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に5年連続で認定されるとともに、「健康づくり優良事業所ゴールド」の認定を受けています。

ヘルスリテラシー向上と健康セミナーの実績

従業員一人ひとりの自律的な健康管理を支援するため、予防医療、女性の健康、生活習慣改善など多角的なテーマでセミナーを定期開催しています。外部専門機関と連携し、高い参加率のもとで全社的なヘルスリテラシー向上を図っています。

2026年6月11日	健康経営サポート食育セミナー「未来のための栄養改革」を実施
2026年1月19日	女性の健康セミナー（e-ラーニング受講）を実施
2026年1月15日	福岡県主催「企業対抗ウォーキングラリー」に参加
2025年8月19日	健康づくりセミナー「スロージョギング」を実施
2025年6月11日	健康経営サポート食育セミナーを実施
2024年10月23日	健康づくりセミナー「笑いヨガの紹介と実践」を実施
2024年9月12日	健康経営サポート食育セミナーを実施

公的機関からの認定・成果

継続的な健康経営の取り組みが客観的に高く評価され、経済産業省「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に5年連続で認定されています。また、協会けんぽより最高評価である「健康づくり優良事業所ゴールド」の認定を受けています。



当社は、パーパスである「人と人がつながる未来のオフィスをつくること」を実現するため、自社オフィスにおける執務環境の改善を積極的に推進しています。長時間労働や「座りすぎ（座位行動）」に伴う身体的負荷を軽減し、心身ともに生き生きと働ける環境づくりとして、バランスボールや電動昇降デスクを導入し、健康維持と生産性向上を両立させています。

執務環境改善による健康増進

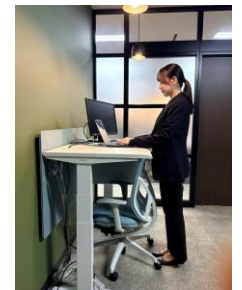
▶ バランスボール導入による効果（フィジカル・メンタル・組織）

1. 身体的効果（座位行動対策）
長時間着席による血流停滞や体幹筋力の低下を防ぎ、腰痛等の姿勢課題を改善。
2. 精神的効果（リフレッシュ）
軽い運動（バウンド）による気分の切り替えを促し、ストレス軽減と集中力持続に貢献。
3. 組織的効果（コミュニケーション）
動きのある開放的な雰囲気を出し、社員同士の偶発的な会話や交流を促進。



▶ 昇降デスク・スタンディングデスク導入による効果

1. 身体的効果（筋骨格系リスク低減）
「座る」「立つ」の姿勢切り替えを容易にし、腰痛・肩こり等の負担を物理的に軽減。
2. 精神的効果（プレゼンティズム改善）
姿勢の変化による脳の活性化を促し、集中力の維持と能率低下（プレゼンティズム）を予防。
3. 組織的効果（機動的な働き方）
スタンディングでの短時間会議などを可能にし、機動的なコミュニケーション文化を醸成。



ダイバーシティ経営の推進



当社は、すべての働く人が個性や能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境を目指し、ダイバーシティ経営を強力に推進しています。「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性リーダーの育成や有給休暇取得の促進など、多様な人財が輝く組織づくりに取り組んでいます。

ダイバーシティ推進方針とこれまでの取り組み

すべての働く人が個性や能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境を実現するため、ダイバーシティの推進に取り組みます。イデックスビジネスサービスはダイバーシティの推進により、経営環境の変化に対応して企業価値を高め、業績の向上を目指します。

主なダイバーシティ推進施策

これまで実施されてきた取り組みには、以下のようなものがあります。

2022年度	- 社内ワークショップ『IBS総活躍推進ワークショップ』を継続実施 「福岡県 介護応援宣言」に登録
2021年度	社内ワークショップ『女性リーダー育成（あすばる）ワークショップ』を、『IBS総活躍推進ワークショップ』へ改称し継続実施
2020年度	- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定 「第3期あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加 - 社内ワークショップ『女性リーダー育成（あすばる）ワークショップ』を継続実施
2019年度	- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を更新 「第2期あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加 - 社内ワークショップ『女性リーダー育成（あすばる）ワークショップ』を発足 「福岡県 子育て応援宣言」に登録
2018年度	「第1期あすばるキャリアアップ・カレッジ」に参加

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

女性労働者の活躍推進を着実に前進させるため、以下の定量的目標と具体的施策を設定・公表し、達成に向けて取り組んでいます。
（2025年4月～2030年3月）

目標①

有給休暇取得率を平均80%以上とする

- 1.業務の属人化を防ぐ為の業務効率化・標準化の推進
- 2.様々な休暇制度・計画的有給取得等についての周知、啓蒙活動
- 3.有給休暇を取得しやすい環境づくり

目標②

女性のリーダー職（主任以上）を20人以上、課長職を2人以上にする

1. キャリアに関するセミナーへの参加促進
2. 女性社員向けのキャリアに焦点を当てたワークショップの開催
3. キャリアパス面談やメンター制度を活用したキャリアプランニング支援

当社は、従業員がライフステージの変化（育児・介護等）を迎えても、安心してキャリアを継続できるよう、仕事と家庭生活の両立支援に注力しています。「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画の策定や、各種支援制度・セミナーの実施を通じて、多様な働き方を支える職場環境を整えています。

育児支援（仕事と育児の両立支援）

子育てを行う従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定・更新しています。育児休業の取得促進とスムーズな職場復帰に向けたフォロー体制を構築しています。

	2023年	2024年	2025年	2026年
取得者数（人）	3	2	2	0
復職者数（人）	1	2	1	1

※育児休業：2026年7月31日現在



介護支援（仕事と介護の両立支援）

家族の介護と仕事の両立をバックアップするため、「福岡県介護応援宣言企業」に登録し、社内の理解促進と環境整備を進めています。

【両立支援セミナーの実施】
外部専門機関（ふくおか福祉サービス協会様）と連携し、「ゆる〜く備える親の介護講座」などの社内セミナーを開催。介護に関する早期理解と不安解消を支援しています。



当社は、多様な個性を尊重し、障がいを持つ方々が能力を発揮していきいきと働ける職場環境づくりを推進しています。法定雇用率の定期的モニタリングによる確実な雇用維持・拡大に加え、障がい者スポーツ支援団体への参画を通じて、包摂的な社会の実現と地域貢献に取り組んでいます。

障がい者雇用の推進と職場環境の整備

身体・精神等に障がいを持つ方々が、安心して力を発揮できるよう、個に応じた働きやすい職場環境の構築に取り組んでいます。段階的な法定雇用率の引き上げを見据え、継続的な雇用の維持・拡大を推進しています。

	2023※	2024※	2025※	2026※
障がい者雇用数	5	5	3	3
従業員数	178	179	131	129
法定雇用率	2.81%	2.79%	2.29%	2.33%
目標雇用率	2.30%	2.50%	2.50%	2.50%

※各数値は、障害者雇用状況報告書の算定方法によります。

障がい者スポーツ支援を通じた社会貢献

障がい者の新しい雇用開発と障がい者スポーツの振興を目指す「障がい者スポーツ選手雇用センター シーズアスリート（C's Athlete）」の活動に賛同し、法人会員として支援を行っています。

連携と地域貢献: スポーツ支援を通じて、障がい者の自立や社会参画を後押しするとともに、社員の多様性に対する理解深耕と環境づくりへ繋がっています。



当社は、従業員一人ひとりの自律的な行動と意識改革のもと、生産性の向上と事業成長の加速を目指し、「あたらしい働き方」の推進に取り組んでいます。2024年度からのフレックスタイム制の導入やテレワーク環境の整備、年次有給休暇の取得促進を通じて、柔軟で効率的な労働環境を構築しています。

フレックスタイム制度の導入

自律的な業務管理と生産性向上を図るため、2024年度よりフレックスタイム制度を新設しました。社員一人ひとりの時間管理能力を高め、業務の状況に応じたフレキシブルな働き方を実践しています。

テレワーク制度

業務効率とライフスタイルに応じた場所の選択を可能にするため、多様なテレワーク環境を運用しています。

- ・在宅勤務
- ・リモート勤務
- ・サテライトオフィス勤務

年次有給休暇の取得促進（定量的モニタリング）

目標値の設定や半日有休の推奨（在宅勤務やフレックスとの組み合わせ）、活用事例の全社共有を行い、休みやすい環境づくりを推進しています。

	2022	2023	2024	2025
〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇	13.8	14.6	14.6	15.8
〇 〇 〇 〇 〇 〇	74.3%	73.8%	74.0%	78.0%

※上記数値は正社員の平均です。

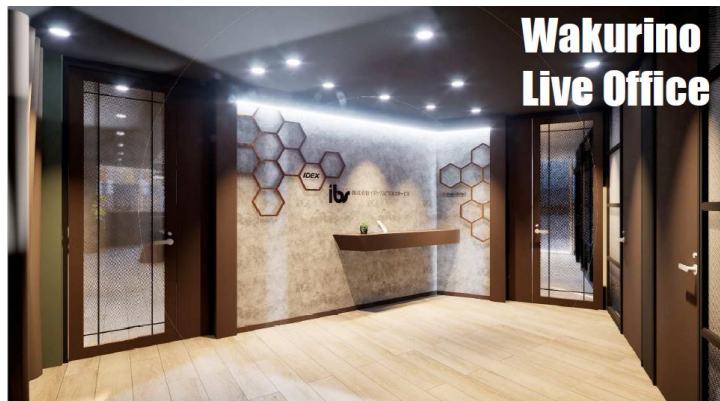


当社は、パーパスである「人と人がつながる未来のオフィスをつくること」を実現するため、デザインとDXを融合させた自社オフィスリノベーションを実施しました。ABWやフリーアドレスの導入により社員のエンゲージメントを高めるとともに、カーボンニュートラル対応製品の活用など、環境配慮とWell-beingを両立する新たな働き方を自ら実践・提案しています。

自社オフィスリノベーション「Wakurino Live Office」のコンセプト

デザイン力とICT/DXソリューションを掛け合わせ、人と人の偶発的な出会いや「共創・協働」を生み出す環境を創出しました。自社での実践ノウハウをバリューチェーン全体への提案へと展開しています。

- ・ イノベーションとエンゲージメント：誰もが行きたくなる魅力的な空間をつくり、多様な部署間のコミュニケーションを活性化。
- ・ 環境負荷の低減（カーボンニュートラル）：タイルカーペット等にカーボンニュートラル対応製品を採用し、地球環境に配慮したオフィスづくりを徹底。



【エントランス】

顔認証システムによるセキュリティ強化と、当社のクレド「共創・協働」を表現したハニカムモチーフを採用。



【Silent Zone】(Calm Urban “静” 穏やかな都会)

管理系部門を中心に、業務に集中できるABW（個別ブース・集中ルーム・スピーカー内蔵照明）を展開。



【Active Zone】(Sunlit Coast “動” 陽光が差し込む海岸)

営業部門を中心にフリーアドレスを採用し、1on1MTGブース等を設置して機動的なコラボレーションを促進。



04 持続可能な調達

- ・ 持続可能な調達方針
- ・ CSR調達の推進
- ・ 環境に配慮した調達活動



持続可能な調達方針



当社は、「持続可能な調達方針」を定め、全ての調達取引に関して関連法令を遵守し、ニーズ、品質、価格、環境に配慮するなど、適正な基準に基づく取引先選定を行い、公正かつ透明性のある取引を行うとともに、継続的に協力しあえる共存共栄の関係の構築に努めていきます。

以下の内容についてサプライヤーにご理解・ご協力をいただきながら、持続可能な調達活動に取り組んでいきます。

(1) 法令・社会規範の遵守

- ・ 関連する法令等（独占禁止法、下請法、個人情報保護法等）の遵守を徹底する
- ・ 反社会的勢力と関係のある企業との関係を排除する

(2) 公正で透明性のある取引

- ・ 取引対価の決定に当たっては、サプライヤーから協議の申入れがあった場合には協議に応じ、コスト上昇分の影響を考慮するなど、サプライヤーの適正な利益を含むよう十分な協議を実施する

(3) サプライヤーの公平・公正な評価・選定

- ・ サプライヤーの選定は、企業としての信頼性、技術力、品質・価格、納期、サービス、CSR行動規範の遵守への取組状況などの観点から、総合的かつ公正な評価により実施する

(4) 環境に配慮した調達活動の推進

- ・ 地球環境に配慮したグリーン調達を推進し、商品のライフサイクルを通じた環境負荷低減への取り組みを推進する

(5) 共存共栄

- ・ サプライヤーとは、相互連携により信頼関係を深め、良きパートナーとしてお互いが継続的に協力しあえる共存共栄の関係を構築する



当社は、「持続可能な調達方針」に基づき、お取引先様との公正・透明な取引と共存共栄の関係構築を推進しています。人権・労働・環境・倫理等のCSRリスクを低減し、持続可能なサプライチェーンを構築するため、明確な選定基準とCSRセルフチェック制度を運用しています。

サプライヤー評価基準と選定プロセス

公正・透明な取引基準：
企業としての信頼性、品質・価格・納期に加え、CSR行動規範の遵守状況や持続可能性への取り組みを総合的かつ公正に評価して選定しています。

持続可能な調達の5つの軸

1. 法令・社会規範の遵守
2. 公正で透明性のある取引
3. 公平・公正な評価・選定
4. 環境に配慮した調達（グリーン調達）の推進
5. 相互連携による共存共栄

CSRセルフチェックアンケートの全体像

多角的なリスクスクリーニング：
サプライチェーン全体のCSR具現化に向け、8分野・全54項目からなる「CSRセルフチェックシート」を整備・運用しています。

評価対象の8分野

1. CSR推進全般
2. 労働・人権
3. 安全衛生
4. 環境保全
5. 公正取引・倫理
6. 品質・安全性
7. 情報セキュリティ
8. 社会貢献

当社は、サプライチェーンにおける各種CSRリスクを客観的に把握・改善するため、主要なお取引先様に対する定量的モニタリングを継続的に実施しています。リスクレベルの分類・評価を通じて是正や支援を行い、サプライチェーン全体のCSR成熟度向上に取り組んでいます。

CSRセルフチェックの実施状況とリスク評価結果

■ CSRセルフチェックシート実施先

	取引社数	アンケート対象	回答社数	回答率
2023年	137社	10社	10社	100%
2024年	143社	13社	13社	100%
2025年	168社	20社	20社	100%

■ CSRセルフチェックシート回答結果

	ローリスク	ミドルリスク	ハイリスク
2023年	8社	2社	0社
2024年	12社	1社	0社
2025年	20社	3社	1社

※ローリスク:「はい」が80%以上、ミドルリスク:「はい」が50%~79%、
ハイリスク:「はい」が50%未満

サプライヤーのCSR成熟度と外部評価

▶ 自律的なCSR推進状況

モニタリング対象企業の86%が自社で積極的にCSR活動を推進・定着させています。

■ CSR活動を積極的に推進している企業の割合

2025年	86%
-------	-----

▶ 外部機関からの評価

対象企業20社中10社が外部ESG評価機関等からの受賞・認定実績を保有しており、質の高いサプライチェーンが形成されていることを証明しています。

■ CSR外部評価受賞企業の割合

	対象	受賞企業
2025年	20社	10社

当社は、「環境基本方針」および「持続可能な調達方針」に基づき、地球環境に配慮したグリーン調達を強力に推進しています。商品のライフサイクル全体における環境負荷低減を目指し、サプライヤー様との環境課題教育や主要パートナー企業との連携を通じて、持続可能な調達活動を実践しています。

サステナブルな調達活動

リサイクル材の採用や省エネ・脱炭素に配慮された原材料・商品を選ぶサプライヤー様を優先的に選定しています。調達プロセスを通じてサプライチェーン全体の環境配慮を促進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

▶主要仕入先

当社は、主要なお取引先様の「サステナビリティ報告書」や環境方針を定期的に確認し、高いESG水準を共有するパートナーシップを構築しています

アスクル株式会社 『サステナビリティ報告』 

富士フイルムビジネスイノベーションジャパン株式会社
『サステナビリティ』 

株式会社オカムラ 『オカムラグループのサステナビリティ』 

サプライチェーンにおける環境課題研修

グリーン調達の実効性を高めるため、社内およびサプライヤー様と共に環境課題の重要性を学ぶ研修を実施しています。環境負荷低減の知識を共有し、方針を確実に実行するための教育投資を行っています。



05 ガバナンス

01

企業倫理方針

02

コーポレートガバナンス体
制

03

コンプライアンス

04

リスクマネジメント

05

情報セキュリティ

当社は、事業活動全般を通じて、従業員一人一人が高い倫理観と責任感をもって行動し、企業としての社会的責任を果たしていきます。事業活動に関わる関係法令や社会規範を遵守し、良識に従って誠実に活動していきます。本方針は、当社の全役員および全従業員（正社員、契約社員、派遣社員を含む）に適用されます。



当社は、イデックスグループの一員として、経営理念の達成の為、社是・社訓を行動規範として全社員で共有し、持続的に繁栄する会社を目指しています。そのために、持続的な企業価値の向上と社会からの信頼獲得を目指し、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うためのガバナンス体制を構築しています。

内部統制システムに関する基本方針

当グループは経営理念の達成の為、社是・社訓を行動規範として全社員で共有し、お客様の信頼を得、地域社会から支持される会社として持続的に繁栄する会社を目指しています。

そのために、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制や、業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制を以下の通り整備し運用しています。

- (1) グループ会社の取締役および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- (3) グループ会社の損失の危険の管理に関する規定およびその他の体制
- (4) グループ会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

内部統制監査

当グループ会社では、毎年1回親会社による内部統制監査を受審しています。グループ各社における指摘事項はグループ会社全体に水平展開され、体制整備の強化・改善につなげています。

▶内部統制監査チェックシート

内部統制監査は、親会社の監査部門により「内部統制監査チェックシート」を用いて定期的に実施され、各項目における実際の業務手順や実施状況を確認しながら行われます。監査実施後、指摘事項が判明した場合は速やかに改善予定を報告し、指定期日までに改善完了報告を行うことで、統制環境の有効性評価とPDCAサイクルの確実な回旋を図っています。

当グループにおけるコンプライアンスとは、法令・社内規定等の遵守はもとより、社会的良識と高い倫理観に基づき、自律的で責任ある行動を通じて、社会的責任を誠実に果たすことをいいます。当社の役員および従業員一人ひとりがコンプライアンス意識を高め、社是・社訓に則り業務に邁進できるよう、コンプライアンス基本方針を制定します。

コンプライアンス行動方針

事業におけるすべての判断においては、コンプライアンスを最優先し、以下の行動指針に沿って行動します。

1. 法令・社内規定等の遵守
2. 公正な競争と適正な取引
3. 適切な情報管理
4. 健全な職場環境の構築
5. 反社会的勢力との関係遮断
6. 教育および未然防止
7. 通報者の保護
8. コンプライアンス推進体制の整備

コンプライアンス教育の推進

従業員一人ひとりがコンプライアンス意識を持ち、社会人・組織人として望ましい行動をとることを徹底するため、全社的に計画的かつ定期的なコンプライアンス・人権教育を実施しています。

実施時期	研修内容	参加人数	研修方法
2022年08月	個人情報保護法について	126	e-learning
2023年12月	コンプライアンス研修	127	e-learning
2024年05月	ハラスメント研修	131	e-learning
2025年05月	パワーハラスメント防止	120	e-learning
2025年10月	中小受託取引適正化法（取適法）	16	集合研修
2025年11月	セクシャルハラスメント防止	116	e-learning
2025年12月	パワーハラスメント防止	120	e-learning
2026年05月	第1回独占禁止法に関する研修	18	e-learning
2026年08月	第2回独占禁止法に関する研修	18	e-learning

腐敗行為防止方針

腐敗行為は企業の信頼を著しく損なう重大な行為であるとの認識のもと、当社は、社会から信頼される企業として持続可能な成長を続けていくために、健全かつ公正・透明な取引を行うことを本方針に定めます。

- (1) 取引先との健全な関係構築
取引先との関係において、関係法令等を遵守し、健全で正常な関係を維持します。
- (2) 適切な接待・贈答等
取引先との間の接待・贈答・旅費負担・寄付・協賛・その他一切の利益の提供・收受は、業務上正当な目的があり、社内規程に従って行うものとします。
- (3) 取引記録の保管
すべての取引について正確に会計帳簿に記録し、関連資料を適切に保管します。
- (4) 教育・研修の実施
本方針が十分に理解されるよう、コンプライアンス教育・研修を実施します。
- (5) 内部通報制度の適切な運用
腐敗行為を含むコンプライアンス全般に関する通報窓口として内部通報保護制度を周知し、通報者が不利益な扱いを受けないよう努めます。

内部通報保護制度

当グループでは、コンプライアンス違反およびその恐れがある行為の早期発見と是正のため、社内および社外（弁護士等）に通報・相談窓口として設置しています。通報者のプライバシーおよび秘密は厳格に保護され、通報を行ったことを理由とした解雇や降格などの不利益な取り扱いを一切禁止することを規程により定めています。匿名での相談・通報にも対応し、誰もが安心して利用できる環境を整備しています。

社内窓口：コーポレートサポート部 人事総務課
株式会社新出光 人事部人事課（親会社）

社外窓口：外部機関（コンプライアンスホットライン）

通報者の保護：内部通報及び相談をした者に対して、そのことを理由として解雇その他いかなる不利益な取扱いを行わない。

秘密保持の徹底：内部通報された内容及び調査で得られた個人情報
を漏洩及び正当な理由なく開示してはならない。

調査：通報及び相談対象事実の有無、法令違反の有無ならびに是正措置の要否及び内容につき調査する。

報告：調査の結果、不正行為の存在を確認し、是正措置を執ることが必要であると認めたときは、社長にその旨を報告する。

是正処置：社長は、上記報告を受けたときは、速やかに是正処置及び再発防止のために必要な措置を決定し、実行する。

当グループでは、事業活動に関わるさまざまな不確実性（リスク）を組織的かつ網羅的に管理し、企業価値の保全と事業の継続性を確保するため、「リスク管理規程」に基づく強固なリスク管理体制を整備・運用しています。

リスクマネジメントの管理体制

「リスク管理規程」に基づき、全社的なリスク管理を統括する体制を構築し、責任と権限を明確にしています。

(1) リスクマネジメント責任者

当社におけるリスクマネジメントは、当社社長をリスクマネジメント責任者とし、リスクアセスメントによる事業リスクの特定・分析・評価それに伴う対策を責任もって行う。また、従業員への指導と教育、対策の進行と活動の管理を行う。

(2) 各部門におけるリスクマネジメントの実施

事業リスクの特定・分析・評価それに伴う対策を実施する。リスクが具現化、または具現化する可能性があると認識した時は、直ちに上位者に報告しなければならない。

事業リスクアセスメントの実施

当グループ各社は、「事業リスクアセスメント実施マニュアル」に沿って、事業リスクを特定・分析・評価し、優先的に対処すべき事業リスクに対して、中期経営計画作成年度（3年に1度）ごとにリスク対策実行計画を作成し、「経営計画書」に反映させます。

(1) 「事業リスクアセスメント実施マニュアル」に定める運用手順に沿って、リスクの特定・分析・評価・対策を実施しています。

(2) リスク対策の実施

・事業リスクアセスメント進捗会議の定期実施

リスク対策の実施状況や新たなリスクの発生状況について定期的なモニタリングを実施。企業活動に関わるさまざまなリスクを想定し、事前に回避、除去、軽減及び移転を図るほか、万一リスクが具現化した場合であっても、会社損失の最小化を図るべく必要な対策を実施。

・内部統制監査における進捗確認

内部統制監査の際にリスク対策実行計画の進捗確認を実施

・定期モニタリングの実施

リスクアセスメントの結果や主要なリスクの対応状況は、取締役会等で定期的に報告

情報セキュリティ方針

当社は事業活動において、お客様・パートナー・従業員から多くの企業情報、個人情報をお預かりしています。それらの情報資産保護の重要性と漏洩のリスクに対する抜本的な対策を講じることを企業の社会的な使命と位置づけると共に、自社の存立に関わる重要な経営課題と認識し、下記に定める「情報セキュリティ方針」を制定しこれを遵守してゆくことを宣言します。

これによりお客様や社員とその家族など全てのステークホルダーに安心感・信頼感をご提供し、継続的・安定的な事業運営を行うことで、企業価値の向上を図っていきます。

(1) 情報セキュリティ管理の目的

当社が保有する社内・社外全ての情報につき、適性な情報管理をすることによって、お客様との信頼関係を構築すること及び関連法規を遵守することを目的とする。

(2) 情報セキュリティマネジメント体制の構築

当社は、「情報資産」の取り扱いについてのセキュリティ対策を実施し、情報セキュリティマネジメント体制の構築を図っていきます。
当方針の見直しにより変更が生じた場合には、速やかに全社に通知を行っています。

(3) 社内教育の実施

情報セキュリティ対策を技術的な面だけでなく、人的な面からも確立するために、情報セキュリティに関する教育・啓蒙を定期的且つ継続的に実施します。

(4) 方針・社内規定の遵守

当社の全ての社員は、この情報セキュリティ方針及び社内規定、関連法規を遵守し 責任ある行動をとります。

(5) 方針・社内規定の見直し

当社は、デジタル技術の進歩や経営環境の変化等も考慮のうえ、情報セキュリティに関するリスク評価を多方面から継続的に実施し、当方針及び各種施策に反映させることにより、情報セキュリティの維持・向上を図るものとします。

当社は、情報資産の安全管理と漏洩リスク低減に向け、客観的診断に基づくセキュリティ対策の強化を図っています。PC操作ログの監視体制構築や継続的な社員教育を通じ、組織全体でのセキュリティリテラシー向上と信頼性の高い事業運営を実践しています。

IPAツールによる自社診断と改善

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）の「情報セキュリティ対策レベル診断ツール」を活用し、自社の対策レベルの現状把握と課題の洗い出しを実施しました。診断結果に基づき具体的な改善施策を講じることで、セキュリティ水準の継続的な向上を図っています。



PC操作ログ管理ツール導入による漏洩防止

2022年5月よりPC操作ログ管理ツールを導入し、不正操作の検知や証拠保全が行える環境を整備しました。情報漏洩対策を強化するとともに、従業員への教育・訓練とあわせてセキュリティ意識の定着を図っています。

標的型攻撃メール訓練実施による防御能力の強化

サイバー攻撃の激増と脅威の深刻化を背景に、2026年5月に標的型攻撃メール訓練を実施し、全従業員のセキュリティ意識の向上と防御能力の強化を図っています。

情報セキュリティ教育の推進と実績

セキュリティ事故を未然に防ぐため、全従業員を対象としたリテラシー向上および社内規定の周知徹底を目的に、WEB研修やe-ラーニングによる定期教育を実施しています。

実施時期	研修内容	参加人数	研修方法
2022年8月	個人情報保護法に関して	126	e-learning
2022年11月	情報セキュリティの基本	124	WEB研修
2023年2月	情報端末使用規程	123	e-learning
2023年11月	情報セキュリティ研修	89	WEB研修
2023年12月	情報漏洩リスクに関して	116	e-learning
2024年3月	情報管理リスクに関して	94	e-learning
2024年6月	情報管理リスクに関して	123	e-learning
2024年11月	情報セキュリティ研修	108	WEB研修
2025年11月	情報セキュリティの脅威	78	WEB研修
2025年12月	ランサムウェア被害拡大防止	75	e-learning
2026年02月	生成AIの利用ガイドライン改定	109	e-learning
2026年05月	SNSコンプライアンス研修	113	e-learning

06

APPENDIX

・ 人事関連データ



株式会社イデックスビジネスサービス



APPENDIX

※人事関連データは特に記載のない限り2026年4月1日時点のデータに基づきます

全従業員数、年齢構成、女性比率

		2023年	2024年	2025年	2026年
男性	30歳未満	3	5	5	4
	30歳～39歳	1	3	5	9
	40歳～49歳	18	17	9	8
	50歳～59歳	30	28	20	21
	60歳以上	90	88	7	7
小計		142	141	46	49
女性	30歳未満	18	17	19	17
	30歳～39歳	18	17	16	16
	40歳～49歳	38	41	28	29
	50歳～59歳	28	30	37	35
	60歳以上	4	4	3	6
小計		106	109	103	103
従業員（人）		248	250	149	152
女性従業員比率（%）		42.7	43.6	69.1	67.8

正社員従業員数、年齢構成、女性比率

		2023年	2024年	2025年	2026年
男性	30歳未満	3	5	5	4
	30歳～39歳	1	3	4	8
	40歳～49歳	12	10	8	6
	50歳～59歳	21	20	19	19
	60歳以上	3	6	5	5
小計		40	44	41	42
女性	30歳未満	13	12	13	12
	30歳～39歳	8	8	8	9
	40歳～49歳	7	6	6	7
	50歳～59歳	8	10	11	8
	60歳以上	1	1	1	3
小計		37	37	39	39
従業員（人）		77	81	80	81
女性従業員比率（%）		48.0	45.6	48.7	48.1

APPENDIX

※人事関連データは特に記載のない限り2026年4月1日時点のデータに基づきます

雇用形態別従業員数

	2023年	2024年	2025年	2026年
正社員	77	81	79	81
契約社員・嘱託社員	39	39	37	36
パート社員	11	10	8	8
SS契約社員	93	93	0	0
派遣社員	28	27	25	27
従業員（人）	248	250	149	152

※SS契約社員はSS（サービスステーション）運営を行うスタッフ

※派遣社員は社外に派遣するスタッフ

役職別女性比率

	2023年	2024年	2025年	2026年
女性管理職	0%	0%	9.0%	16.7%
女性リーダー職	47.6%	45.4%	51.6%	46.4%

※管理職は課長以上

※リーダー職は主任以上

役員女性比率

	2023年	2024年	2025年	2026年
女性役員	0%	0%	0%	0%

APPENDIX

※人事関連データは特に記載のない限り2026年4月1日時点のデータに基づきます

育児休業（2026年7月31日時点）

	2023年	2024年	2025年	2026年
取得者数（人）	3	2	2	0
復職者数（人）	1	2	1	1

その他

	2022年	2023年	2024年	2025年
有給休暇取得日数	13.8日	14.6日	14.6日	15.8日
有給休暇取得率	74.3%	73.8%	74.0%	78.0%
勤続年数	6.5年	6.3年	7.2年	8.4年
月間所定外労働時間	4.4時間	5.6時間	8.0時間	8.0時間

※上記数値は正社員の平均



株式会社イデックスビジネスサービス
IDEX BUSINESS SERVICE CO.,LTD

〒812-0025
福岡県福岡市博多区店屋町6番18号
ランダムスクウェア2階

TEL : 092-262-1301 (代)
<https://idex-f.co.jp>

問い合わせ窓口：サステナビリティ経営推進チーム