

「マルチステークホルダー方針」

イケアは、より快適な毎日を、より多くの方々に提供したいと考えています。私たちが原材料調達するコミュニティから、商品やアイデアを通してお客さまのよりサステナブルな家での暮らしをサポートする方法に至るまで、世界中にポジティブな影響をもたらしたいと考えています。

その実現に向けてイケア・ジャパンでは、より良い家、より良い暮らし、より良い地球そしてより良い企業を目指し、お客さま、コワーカー（従業員）、ビジネスパートナー（取引先）、コミュニティ（地域社会）を含むマルチステークホルダーとの適切な協働に今後も取り組んでまいります。また、それによって生み出された収益や成果について、コワーカーへの還元やビジネスパートナーへの配慮が、企業と社会の持続的な成長において重要であるという考えのもと、マルチステークホルダーへの適切な分配を引き続き、進めてまいります。

1. 従業員への還元

イケア・ジャパンは、同じビジョンを共有する真摯で前向きな人々によって成り立っています。いきいきと働き、受け入れられていると感じ、毎日何かを学ぶことができる環境では、私たち一人ひとりが変化を生み出します。ビジネスの持続的な成長や生産性の向上、また付加価値の最大化は、コワーカーの成長を通じて実現すると信じています。ビジネスの成長で生み出された収益や成果については、適切な方法による賃金の引き上げに加え、生活の安定を支援し、将来設計を支えるさまざまな福利厚生制度を通じて、働きやすい職場環境の整備を進めています。また、コワーカーのエンゲージメント向上やさらなる生産性の向上につながるようラーニング（教育訓練）等を中心に取り組み、コワーカーへの持続的な還元を目指します。

（個別項目）

具体的には、公平な報酬制度や労働条件を提供し、さまざまなライフステージにあるコワーカー一人ひとりのワークライフを支える包括的な支援を行っています。また、多様でインクルーシブな職場環境を確保し、一人ひとりに平等な機会を提供しています。さらに、イケアのバリューが反映されたラーニングカルチャーの醸成に取り組み、コワーカーがさまざまな方法で成長できるようにしています。

賃金の引き上げについては、コワーカーの年齢や性別、あるいは雇用形態とは関係なく、一人ひとりの年度末評価に基づいて、毎年給与の見直しを行なっています。2025年1月には、給与下限額を引き上げ、評価及び給与改定の仕組みを改善し、さらに日本の労働市場における賃上げ率を反映した給与の見直しを行ないました。

ラーニング（教育訓練）等については、コワーカーが自身の成長に責任を持った上で、充実したオンボーディング（入社研修）、リーダーシップトレーニング、コワーカー専用のラーニングツール「My learning」、社外の学習ツールへの無料アクセスなど、様々なツールと機会を提供しています。また、コワーカーとマネジャーが1年間を通して対話を持ち、仕事ぶりを振り返り、成長分野や将来のキャリアパスについて話し合い評価をする機会を設けています。

さらに、異動やマネジャーへの昇進も含め、コワーカー自身がライフステージやモチベーションに合わせて次のチャレンジを選ぶように、OPEN IKEA という社内公募制度を設けています。

2. 取引先への配慮

イケア・ジャパンではパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/108491-10-00-chiba.pdf>】

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先の

インボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

3. その他のステークホルダーに関する取組

イケア・ジャパンは、人々や環境にポジティブな影響をもたらすことを目指しています。平等の権利のために立ち上がることから、コミュニティとの関わりまで、人々を第一に考えるさまざまな取り組みをしています。

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取り組みを進めてまいります。

以上

2025 年 8 月 13 日

2026 年 9 月 1 日 代表取締役社長 兼 Chief Sustainability Officer 変更

イケア・ジャパン株式会社

代表取締役社長 兼 Chief Sustainability Officer マティ絵莉