

002 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

ITOKI 株式会社イトーキ

業種 19 その他製品


従業員数 1,996名(2022年12月末)

01 目的

イトーキには人が集い働く空間・環境・場づくりをつうじて『明日の「働く」を、デザインする。』社会を実現する使命がある。そのためには全従業員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮することを重要課題と位置づけ、健康経営に取り組んでいる。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

	課題 ①従業員のパフォーマンス向上
健康経営で解決したい経営上の課題	全従業員が生き生きと健康に働き、最大のパフォーマンスを発揮することを経営の重要課題と位置づけ、ワークエンゲージメントとストレスのスコア向上を目標指標としている。
健康経営の実施により期待する効果	財産である全従業員が生き生きと健康に働き、自分自身と顧客、家族や社会全体の、より良い『明日の「働く」を、デザインする。』力を育むことで、社会への貢献と企業価値の向上を実現する。

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容	全従業員を対象とした独自調査によりストレスの評価スコアが全国平均よりも悪いことが判明した。ストレスはパフォーマンスの発揮度合いに大きく影響することから、上司と部下のコミュニケーションに注目し、コミュニケーションアップに向けての施策を継続している。																
目標	ワークエンゲージメントスコア																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組前実績値</td> <td>55.3</td> <td>点(100点満点)</td> <td>2021年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>57.5</td> <td></td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>60.0</td> <td></td> <td>2025年度</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取組前実績値	55.3	点(100点満点)	2021年度	現在の実績値	57.5		2023年度	目標値	60.0		2025年度
	数値	単位	年度														
取組前実績値	55.3	点(100点満点)	2021年度														
現在の実績値	57.5		2023年度														
目標値	60.0		2025年度														

重点課題2 ①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題

課題内容	働きながら育児と介護の課題に直面する従業員が増加する中、男性育児休業取得率は2022年45.7%の状況。多様な働き方を提案する企業として従業員が多様性を理解し行動することが重要と捉え、男性育児休業取得率の向上を通じて心理的安全性やソーシャルキャピタルに繋げる。																
目標	ソーシャルキャピタルスコア																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組前実績値</td> <td>60.9</td> <td>点(100点満点)</td> <td>2021年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>63.8</td> <td></td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>65.0</td> <td></td> <td>2025年度</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取組前実績値	60.9	点(100点満点)	2021年度	現在の実績値	63.8		2023年度	目標値	65.0		2025年度
	数値	単位	年度														
取組前実績値	60.9	点(100点満点)	2021年度														
現在の実績値	63.8		2023年度														
目標値	65.0		2025年度														

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果


課題として掲げているワークエンゲージメントとソーシャルキャピタルのスコアは良化傾向にある。

- ワークエンゲージメントスコア2021年55.3⇒2023年57.5(100点満点、全国平均48.0)
- ソーシャルキャピタルスコア2021年60.9⇒2023年63.8(100点満点、全国平均51.6)(100点満点で満点に近いほど良い状態を表す)

03 施設・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

 **中階段設置・スタンディングワークと立ち会議促進など歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室の設置。全管理職を対象に1on1フォローアップ研修、ラインケア研修等**

具体的な実践内容1

分類	自社組織・自社サービス
名称	職場環境整備
内容	中階段設置・スタンディングワークと立ち会議促進など、歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置
導入時期	2014年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 主要拠点で別フロアとのコミュニケーション構築のため中階段を設置。上下昇降テーブルを各所に配備、スタンディングワーク・立ち会議の積極的な取り組みなど働きながらの健康増進を実現。ABWの働き方など職場環境整備との相乗効果で生産性実感割合が高まりパフォーマンスが向上 パフォーマンススコア:2021年62.1⇒2023年63.2(100点満点、全国平均59.5)

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	1on1フォローアップ研修、ラインケア研修、多面診断等
内容	コミュニケーション評価スコアの向上に向けて、全管理職を対象に1on1フォローアップ研修・ラインケア研修・コミュニケーションのあり方を含む多面診断等を実施
導入時期	2022年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 管理職研修で1on1フォローアップ研修、ラインケア研修他、全ての参加率100%。コミュニケーションのあり方を含む管理職多面診断実施、ストレンクスファインダー全社展開や事業所ごとワークショップの開催。行動変容した管理職層の増加 コミュニケーション評価スコア2021年64.7⇒2023年66.5(100点満点、全国平均57.6)


データ活用事例

事例名	ストレスチェックおよび健康診断結果等の健康情報の一元化実現のため管理システムの導入
内容	全従業員の健康情報が必要な時に即時に確認できる体制を整え、すべての健康データを一元化同時にペーパーレス化と業務効率化を実現
利用データ	ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社 健康管理クラウド「Growbase」

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	2014年から健康経営に着手。様々な取組みの結果、自分ごととして健康課題を捉える従業員が増加する中、一部の無関心層への取り組みが必要。本気で自らの健康やパフォーマンスをよくしようとする意識変革・行動変容をさらに高めていきたい。
今後取り組みたい施策の課題	オフィス部門の働く環境が整う中、2023年は製造部門のコンディションや働く場所の快適性への対策を強化した。今後はグループ会社、代理店、取引先等に対しての健康経営の実施状況の把握や取り組みを推奨していきたい。

施策内容(重点課題2)

 **意識調査継続、育児休業支援金制度、男性育休100%宣言に賛同、管理職向け育児介護の講義、仕事と介護両立セミナー、産育休説明会、体験者懇親会等**

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	PerformanceTrail(パフォーマンストレイル)
内容	自社で開発した個人や組織のパフォーマンスを向上するための課題を発見するクラウド型アンケートサービス
導入時期	2021年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 毎年、全社でこのアンケートを実施し回答率は2023年91.1%。コンディションとパフォーマンスを組織・個人ごとに可視化し、最終的な目標や従業員の意識・行動変容の課題が明らかにした。中でもパフォーマンスの発揮には休息活動も重要と考え、リチャージスペース設置や工場休憩室のリニューアルを実施 休憩スコア:2021年62.2⇒2023年63.2(100点満点、全国平均62.1)

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	男性育児休業取得率等
内容	育児休業支援金制度導入、男性育休100%宣言に賛同、管理職向け育児介護の講義、仕事と介護両立セミナー、産育休説明会、体験者懇親会等
導入時期	2023年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方を提案する企業として従業員が多様性を理解し行動することが重要と捉え、男性育児休業取得率の向上を通じて心理的安全性にも繋げスコアも改善 男性育休取得率:2018年8.6%⇒2022年45.7% 心理的安全性:2021年66.8⇒2023年68.6(100点満点、全国平均58.3)