

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 2,153名(2023年12月末)

01 目的

イトーキには人が集い働く環境や仕組み・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 組織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	全従業員が健康で生き生きと働くことが不可欠であり、その実現を重要な経営課題と位置づけ、パフォーマンスとワークエンゲージメント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	従業員が健康で生き生きと働くことが組織のパフォーマンス向上につながる。企業コンセプト「人も生き生き、地球も生き生き」の下で「明日の『働く』をデザインする」ことが可能になり企業存続と社会貢献を実現する。

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	従業員の心身の健康状態が基盤となるエンゲージメントスコアは、かつて業績不振や閉塞感、コミュニケーション等の課題により低位だったが、組織で働くメンバーがその組織で働くことを誇りに思える「GREAT PLEACE TO WORK」そのような組織を創ることが重要課題と認識し施策を継続している。																
目標	従業員エンゲージメント調査結果(「誇り」の肯定回答割合)																
	<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>63.8</td> <td>%</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>82.5</td> <td>%</td> <td>2024年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>85.0</td> <td>%</td> <td>2026年度</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取組前実績値	63.8	%	2022年度	現在の実績値	82.5	%	2024年度	目標値	85.0	%	2026年度
	数値	単位	年度														
取組前実績値	63.8	%	2022年度														
現在の実績値	82.5	%	2024年度														
目標値	85.0	%	2026年度														

重点課題2 ⑦ 従業員間のコミュニケーションの促進

課題内容	エンゲージメントおよび社内間の信頼性が向上することで、従業員間のコミュニケーションが活発に、組織の活性化につながると考えている。結果として社内全体が活性化することで、従業員のやりがいと人材の流出防止及び確保や動的な「創意と工夫」に繋げる。																
目標	パフォーマンススコア																
	<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>62.4</td> <td>点(100点満点)</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>65.2</td> <td>点</td> <td>2024年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>66.4</td> <td>点</td> <td>2026年度</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取組前実績値	62.4	点(100点満点)	2022年度	現在の実績値	65.2	点	2024年度	目標値	66.4	点	2026年度
	数値	単位	年度														
取組前実績値	62.4	点(100点満点)	2022年度														
現在の実績値	65.2	点	2024年度														
目標値	66.4	点	2026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エンゲージメント調査スコア(「誇り」の肯定回答割合)・パフォーマンススコアは良好傾向にある。
●エンゲージメント調査スコア(「誇り」の肯定回答割合) 2022年63.6%⇒2024年82.5%
●パフォーマンススコア2022年62.4⇒2024年65.2(100点満点、全国平均59.3)

03 施策・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等の研修。女性向けヘルスケアサービスFEMCLEの導入

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スタンディング会議の促進、歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置
導入時期	2014年から
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健康増進を実現。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:2022年62.4⇒2024年65.2(100点満点、全国平均59.3)

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
内容	従業員エンゲージメント調査(「誇り」の肯定回答割合)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・ラインケア研修、管理職多面診断の実施、ストレスファインダー-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。 ●エンゲージメント調査スコア(「誇り」の肯定回答割合) 2022年63.6%⇒2023年74.7%⇒2024年82.5%

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	女性向けヘルスケアサービス「FEMCLE」
提供元社名	株式会社リンケージ
内容	女性特有の健康課題である月経に伴う症状や更年期障害などの改善、女性が働きやすい環境作りを目的とし、女性従業員はオンライン問診、全従業員は女性の健康課題動画視聴が可能
導入時期	2024年度
選択理由	●効果 ●使いやすさ
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●女性向けヘルスケアサービス「FEMCLE」を導入し、月経に伴う症状や更年期障害など女性の健康課題を改善へ導き全年齢の女性がストレスなく働くための健康をサポート。「働く女性の健康課題」[乳がん検診]などのWebセミナーの継続、社内広報での情報提供を実施 ●[女性の健康動画]管理職視聴率100% ●女性向けヘルスケアサービス 女性従業員参加率62.3%

取り組みについての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	オフィスの働く環境を整え、また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。今後はグループ会社、代理店、海外拠点および取引先等に対する健康経営の実施状況や取り組み活動を展開していきたい。

施策内容(重点課題2)

意識調査継続、社内報記事掲載強化、ストレスファインダーや1on1研修、役員によるES向上施策展開・タウンホールミーティングの開催、男性育休100%宣言への賛同

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2024年95.61%。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。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休憩室のリニューアルを実施 ●休憩スコア:2022年62.4⇒2024年65.4(100点満点、全国平均62.0)

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	「男性育休100%宣言」に賛同による男性の育児休業取得の促進および「育児休業支援金制度」制度等の拡充。介護との両立も含めた管理職、従業員向けのセミナーの実施
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が心理的安全性に繋げ、今後は介護との両立強化と更なる男性の育児休業取得率の向上を目指す。 ●男性育休取得率:2018年8.6%⇒45.7%⇒2023年70% ●男性育休取得日数:23年38.2日⇒24年70日 ●心理的安全性:2022年67.0⇒2024年70.8(100点満点、全国平均58.3)

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	従業員同士、経営層と従業員のコミュニケーション活性化
内容	社内報記事掲載、ストレスファインダー研修、管理職向け研修、役員によるタウンホールミーティングの開催
導入時期	2023年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員同士、経営層と従業員のコミュニケーションが良好であることが組織パフォーマンスやワークエンゲージメント向上への重要と考え、社内報記事掲載96回、ストレスファインダー受診率100%、管理職向け研修受講率100%、社長によるタウンホールミーティングを実施 ●コミュニケーション評価スコア2022年64.6⇒2024年69.1(100点満点、全国平均57.4)

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を導入
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	ウエルネス・コミュニケーションズ株式会社 健康管理クラウド「Grow base」