

## 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と効果



## 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、ストレス・ロコモ・生活習慣病の評価スコア改善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



## ⑭メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容 全従業員を対象とした健康とパフォーマンスを計測する独自調査「PerformanceTrail」の結果、ストレスのスコアが全国平均を下回ることが判明。(当社平均 73.6点、全国2万人の平均スコア75.5点、100点満点で満点に近いほど良い状態を表す)

目標	ストレスの評価スコア	
	数値	年度
目標値	75.5点 全国平均	2023年12月

## ●重点課題2



## ⑮従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容 独自調査「PerformanceTrail」の結果、ロコモ(運動器・感覚器障害)のスコアが全国平均を下回ることが判明。重要な因子として、仕事上の休憩と生活における余暇・睡眠を課題とした。(ロコモスコア当社平均 57.8点、全国2万人の平均スコア:62.1点)

目標	ロコモ(運動器・感覚器障害)の評価スコア	
	数値	年度
目標値	62.1点 全国平均	2023年12月

## 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ストレスとロコモの両スコアは良化傾向にある。ストレススコア【2021年11月 72.8】→【2022年8月 73.6】。ロコモスコア【2021年11月 57.0】→【2022年8月 57.8】(100点満点で満点に近いほど良い状態を表す)

## 03 施策・実績

## 健康経営の取り組み

## ●施策内容&lt;重点課題1&gt;



全管理職を対象に1on1・ラインケア研修・多面診断等を実施。在宅時のコミュニケーションスコア向上に向けて、バーチャルオフィス「Office surf」を主要拠点に導入。

## ストレスの評価スコア

	数値	年度
取組前実績値	72.8点(100点満点)	2021年11月
現在の実績値	73.6点(100点満点)	2022年 8月

## 具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	1on1、ラインケア研修、多面診断
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・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"> <li>管理職研修1on1・ラインケア研修ほか参加率100%。行動変容した管理職層の増加。</li> <li>出社時のコミュニケーション評価スコア、【2021年11月 64.7】→【2022年8月 64.6】(100点満点、全国平均 57.6)</li> </ul>

## 具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	Office surf(オフィスサーフ)
内容	バーチャルオフィス上に、リアルオフィスと常時接続されるスポットを設置することで、働く場所の異なる社員同士が簡単につながりコミュニケーションを促進させ、働きやすい職場を創造する自社サービス。
導入時期	2022年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Office surf導入拠点8事業場、12カ所。</li> <li>在宅時のコミュニケーション評価スコア【2021年11月 28.9】→【2022年8月 29.9】(100点満点、全国平均 28.1)</li> </ul>

## 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	健康経営への取り組みは2014年ビジネス開発として着手したため、健康活動を従業員が自分ごと以前にビジネスへの取組みと捉える節がある。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・行動変容に繋げるための一手を検討中。
今後取り組みたい施策の課題	ABWや自宅以外での勤務を認めるマイプレイス制度など、オフィス部門の働く環境は整いつつある。反面、職種別に分析すると製造部門のコンディションや働く場所の快適性のスコアが低い。今後は工場部門への対策を強化していきたい。

## ●施策内容&lt;重点課題2&gt;



スタンディングワーク・立ち会議促進の執務環境、中階段設置など歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置。シフトランチ制度導入。福利厚生制度刷新。睡眠セミナーを開催。

## ロコモ(運動器・感覚器障害)の評価スコア

	数値	年度
取組前実績値	57.0点(100点満点)	2021年11月
現在の実績値	57.8点(100点満点)	2022年 8月

## 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	スタンディングワーク・立ち会議促進の執務環境、中階段の設置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"> <li>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に中階段を設置。自社製品の上下昇降デスク・テーブルを各所に配備し、スタンディングワーク・立ち会議への積極的に取り組むなど、全従業員活用による健康増進を実現。フリーアドレスを進化させた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。ロコモスコア【2021年11月 57.0】→【2022年8月 57.8】(100点満点、全国平均 62.1)</li> </ul>

## 具体的な実践内容2

分類	自社組織・外部サービス
名称	シフトランチ制度導入。福利厚生制度の刷新。
提供元社名	福利厚生倶楽部
内容	生産ラインに関わらない職場では、昼休憩の時間を定めないシフトランチ制度を導入。生活面での余暇状態を改善するため、余暇を充実させる内容を含む福利厚生制度を2022年から刷新。
導入時期	2022年4月～福利厚生倶楽部導入
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ABW導入6拠点。2022年4月～導入の福利厚生倶楽部の全社利用率は約70%。</li> <li>休憩評価スコア【2021年11月 62.2】→【2022年8月 62.4】(100点満点、全国平均 62.2)</li> <li>余暇評価スコア【2021年11月 71.2】→【2022年8月 72.2】(100点満点、全国平均 71.9)</li> </ul>

## 具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	睡眠セミナー開催
提供元社名	株式会社ルネサンス
内容	スリープタフネスセミナー
導入時期	2022年7月
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期健康診断問診票から睡眠で休養が取れていない割合が最も高い拠点を対象に睡眠セミナーを開催、受講者数165人。睡眠評価スコア【2021年11月 51.6】→【2022年8月 52.6】(100点満点、全国平均 52.6)</li> </ul>