

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 2,427名(2024年12月末)

01 推進方針

企業コンセプト「人も生き生き、地球も生き生き」の実現を目指し、従業員自身が健康で生き生きとパフォーマンス高く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付けている。実現に向けて、パフォーマンスとワークエンゲージメント、ソーシャルキャピタルのデータにより可視化し、向上させるために、経営、健康保険組合、労働組合、従業員とその家族が一体と健康づくりを健康経営として推進していく。

02 目標・課題

目標 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

目標の達成状況を確認する指標 (KGI)

指標 (KGI) の概要

従業員のパフォーマンススコア / 従業員エンゲージメントスコア

指標 (KGI) の目標値

達成目標年度

従業員のパフォーマンススコア66.4点 / 従業員エンゲージメントスコア85.0%

2026年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] 従業員のパフォーマンススコア66.4点

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。

名称: 従業員のパフォーマンススコア66.4点

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	64.8	点(100点満点)	2023年度
現在の実績値	65.3	点(100点満点)	2024年度
目標値	66.4	点(100点満点)	2026年度

重点課題② [KGI] 従業員エンゲージメントスコア85.0%

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。

名称: 従業員エンゲージメントスコア85.0%

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	74.7	%	2023年度
現在の実績値	82.5	%	2024年度
目標値	85.0	%	2026年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



意識調査継続、社内報記事掲載強化、ストレングスファインダー、1on1、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、女性特有の健康課題に関する研修

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス	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)	●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・行動変容の課題を明らかにした。以下の数字の改善にもつながっていると考えており、今後も施策を推進していく。 ●独自サービススコア(全社平均)で、コミュニケーション23年12月67.9⇒24年11月68.7。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	FEMCLE
提供元社名	株式会社リンケージ		
内容	全女性従業員へのオンライン問診を導入し、結果分析と従業員、管理職向けに女性特有の健康課題に関する研修を実施。		
導入時期	2024年	選択理由	●効果 ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●オンライン問診を継続的に実施 回答率24年62.3%⇒25年50.1% ・回答率は低下したが継続的な実施とデータ蓄積により精度の高い分析と改善が可能 ・従業員一人ひとりの健康状態を可視化し必要な支援や環境整備の施策を検討 ・研修については管理職の実施率は100%となったものの、全従業員ではまだ低い状況であり、管理職の研修実施率の維持と全従業員の研修実施率の向上に努める。		

具体的な実践内容3

分類	自社グループ組織
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、ストレング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)	●コミュニケーションの状態についてのサーベイ結果スコア 2023年67.9点⇒2024年68.7点 ●コミュニケーション活性化をはかるため以下の施策を実施 ・インターナルコミュニケーション強化・ストレングスファインダー全社員受講 ・マネージャー向けストレングスファインダー研修や1on1研修 ・コミュニティ支援(女性活躍推進SPLIなど) ・役員による自部門への展開、タウンホールミーティング開催

施策内容(重点課題2)



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。ロコモ度チェックなど筋力アップへの施策。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	自社グループ組織/自社グループサービス
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。ロコモ度チェックなど筋力アップへの取り組み。
導入時期	2014年
評価 (定量・定性)	●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	自社グループ組織
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)	●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、ストレング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	自社グループ組織
名称	男性育児休業取得率
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)	●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:2023年38.2日⇒2024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)

04 健康経営の成果

検証指標	従業員のパフォーマンススコア、従業員エンゲージメントスコア
検証手法・方法	・従業員のパフォーマンススコア自社開発のエンゲージメント調査により100点満点で算出。・従業員エンゲージメントは外部へ委託したエンゲージメント調査で算出。・生産性指標、ソーシャルキャピタルの評価スコア等を組み合わせて、評価をしている。
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	・従業員のパフォーマンススコア、従業員エンゲージメントは経年で改善しており、目標値に近づいている。・生産性指標、ソーシャルキャピタルの評価スコアも改善傾向であり、さらに改善を図る。・最重要KPI「イトーキは誇りをもって働ける会社である」について肯定回答率2023年74.7%⇒2024年82.5% / 全社回答率2023年99.0%⇒2024年99.2%

取り組みにおいての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること

2014年から健康経営に着手。様々な取組の結果、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改革・行動変容をさらに高めていきたい。

今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること

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。

データ利活用事例

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「Grow base」