

TECH × DESIGN

based on

PEOPLE

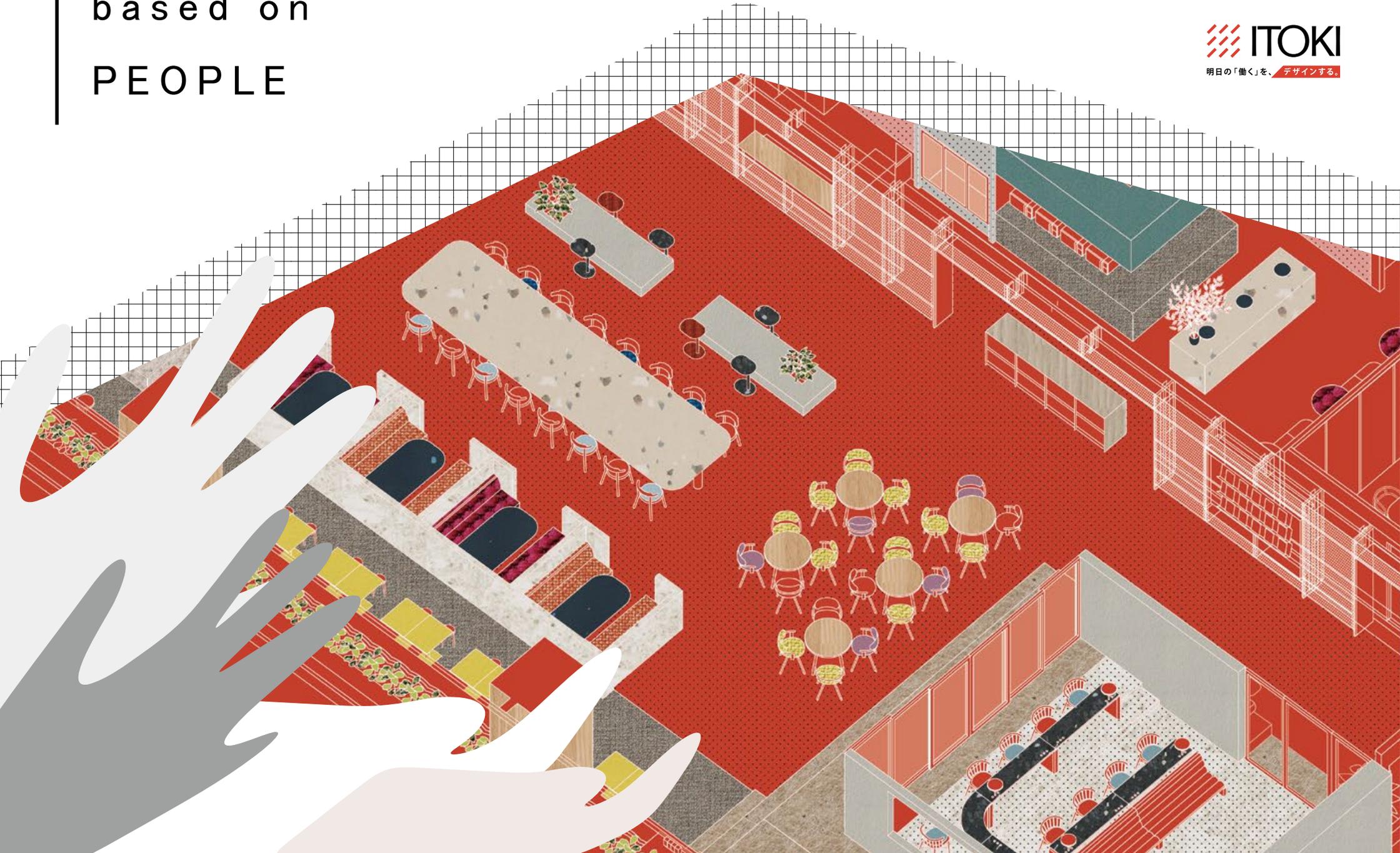
人的資本レポート

Human Capital Report

2025

ITOKI

明日の「働く」を、デザインする。



Human Resources Strategy



経営戦略と融合した 人材戦略

Yoshihito Yamamura
山村 善仁

取締役 常務執行役員
人事本部長

ナビゲーションボタンの使い方



表紙に戻ります



直前に閲覧していた
ページに戻ります



前のページに戻ります



次のページに進みます

エンゲージメントは会社の

すべてはエンゲージメント向上 からはじまった

当社は成長軌道に乗れない状態が10年近く続いていました。2022年に初めて外部から招聘された社長の湊は、就任当初に「従業員のエンゲージメント向上を最重要課題とする」とのメッセージを発信しました。それは、モチベーションが高く、愛社精神を持った社員が良い仕事をし、最終的に良い結果につながるという経営者の信念に基づくものです。エンゲージメントについては、約3年間取り組んできましたが、私としては、エンゲージメントの本質は、自ら考え、自ら行動し、それが周囲に良い影響を与えたり、感謝されたりすることが、自身の成長、ひいては会社の成長につながるということに尽きると考えています。

経営戦略と融合した 人的資本経営を推進

経営戦略と融合した人的資本経営については、経営トップと常に議論してきました。私たち人事としては、それをどうやって実現するかということ、人事の活動に落とし込んでいく。採用をする、育成をする、配置をするということ、個別にやるのではなく、経営戦略を実現するためにどうするかを常に考えてやってきたことが、良い結果につながっているのではないかと考え

ています。

人材戦略として、専門性と多様性を重視し、目指すべき人材像を定め、課題を抽出し脱平等・一律を目指したProfessional、Pay for Performance、Retentionを基本方針としています。これも経営層と一緒に考えた方針なので、ブレない拠り所があるというのは非常に大きいと思っています。

人事の仕事は「遅効性」があります。効果がすぐに出るわけではなく、少し後になって出てくる。人を採用するとか育成するとかってというのは、即座に成果や効果に表れるものではなく、数年後にその成果が出てきます。私たち自身が「何のためにやるのか」「何を目指していくのか」という芯の部分をしっかり持っていて、いろいろな批判や意見がある中でも、「これはこのためにやっているのです」と、我慢強く継続して伝えていくことが、人事の活動の中では非常に重要だと考えています。

意欲のある社員が成長できる 環境を整えていく

ここから先は、エンゲージメントの「質」を上げていきたいと思っています。エンゲージメントが高まった段階で、社員の意識や行動がどう変化して、具体的に何ができているのか、というところに着目していきたいと考えています。現在、

成長を引っ張るエンジン

課題であった、「前例踏襲」、「平等一律」、「指示待ち」から変化し好事例が出てきています。手挙げ制度にも着手していますが、自分のキャリアを考え資格取得や勉強の準備をした中で行動している事例や新規ビジネス提案の動きが、社員側から出てきたというのは非常に大きいと思います。育成に関する投資対リターンは、なかなか見えづらい部分があると思います。ただ、私たちとしては、社員に投資をして、それがすぐに会社に還元されることを期待するという考え方は、やめようと思っています。

社員には「市場価値の高い人間になってほしい」と発信しています。意欲のある社員が成長できる環境を整えていきたいと考えています。

新たな課題に向き合う

課題として手をつけなければいけないことは山ほどあります。

タレントマネジメントシステムを導入してスタートはしていますが、その精度をもっと上げていく必要がありますし、マネージャー側や会社側がそれを具体的に活用できるような仕組みにしていかなければいけません。データドリブンな人材マネジメントは、まだまだ始まったばかりです。

また、「管理職は罰ゲームだ」というような世の中の風潮もあるなか、管理職に対して私たち

もいろいろと要求を出していくわけですが、その負担を軽減するとか、「管理職になって良かった」と思ってもらえるような面をどう出していくか。管理職をキャリアとして目指してくれる人が増えてくれると嬉しいので、そこにどう手をつけていくかというのも課題です。

さらには、「連結」です。本体はエンゲージメントや採用など、かなり良い状況になってきていますが、地方のグループ会社など、グループ全体の底上げをどう図っていくかというのも、大きな課題だと認識しています。

エンゲージメントの高い集団が変化をチャンスに変える

いくら良いオフィスがあっても、いくら良い設備があっても、すべての事業活動は、最終的には人がいてこそです。業務改善もそうですし、先ほどのような新しいビジネスプランなど完全に人でなければできない部分です。我々の事業自体も「オフィス」と「人的資本」がどう影響し合っているかということをテーマにしています。そして、エンゲージメントは会社の成長を引っ張るエンジンだと思っています。どんな環境の変化があったとしても、エンゲージメントの高い集団であれば、その変化をチャンスに変えていけると信じています。エンゲージメントを、これからも追求していきます。

CASE STUDY

相互に学び、グローバルに活躍できる人材に



Minami Matsuda
松田 みなみ

国際本部
海外戦略企画部

自分のキャリアに自分ならではの色を加えたい

私はAPI*で外国籍の人と交流を持つ中で、自分のキャリアに自分ならではの色を加えたいという気持ちが強まり、上海駐在への挑戦を決めました。イトーキは、チャレンジしたい人が手を挙げ、それが評価される会社になってきているのではないかと思います。私も空間デザイナーとして成果を上げ、背中を押してくれたイトーキに恩返ししたいと思います。

※社員の自主性尊重をベースに社員のグローバル人材育成を促進するためのコミュニティ

新しいことにチャレンジ、自分の強みを確立したい

私は何か新しいことに挑戦してみたいと思い、APIの立ち上げに誘っていただき、それがきっかけで海外事業管理課への異動が決まりました。イトーキでは「個人推し」「チーム推し」として背中を押してもらえる雰囲気があります。小さな部署ですが、幅広い業務を経験しながら自分の強みを確立していきたいと考えています。



Hana Sato
佐藤 巴奈

国際本部
海外事業管理課

MESSAGE

失敗を恐れず「出る杭」に!

海外でも“デザイン推し”で突破口を開こうと決めましたので、松田さんには未来都市の上海で存分に力を発揮してほしいと思います。佐藤さんは国内営業の知見を活かし、さっそく仲間とすばらしいブローチャーを作ってくれました。2人にとってものすごいチャレンジですが、失敗を恐れず「出る杭」になってほしいと思います。



Masaki Uchino
内野 眞城

執行役員
国際本部長



経営戦略と融合した人材戦略

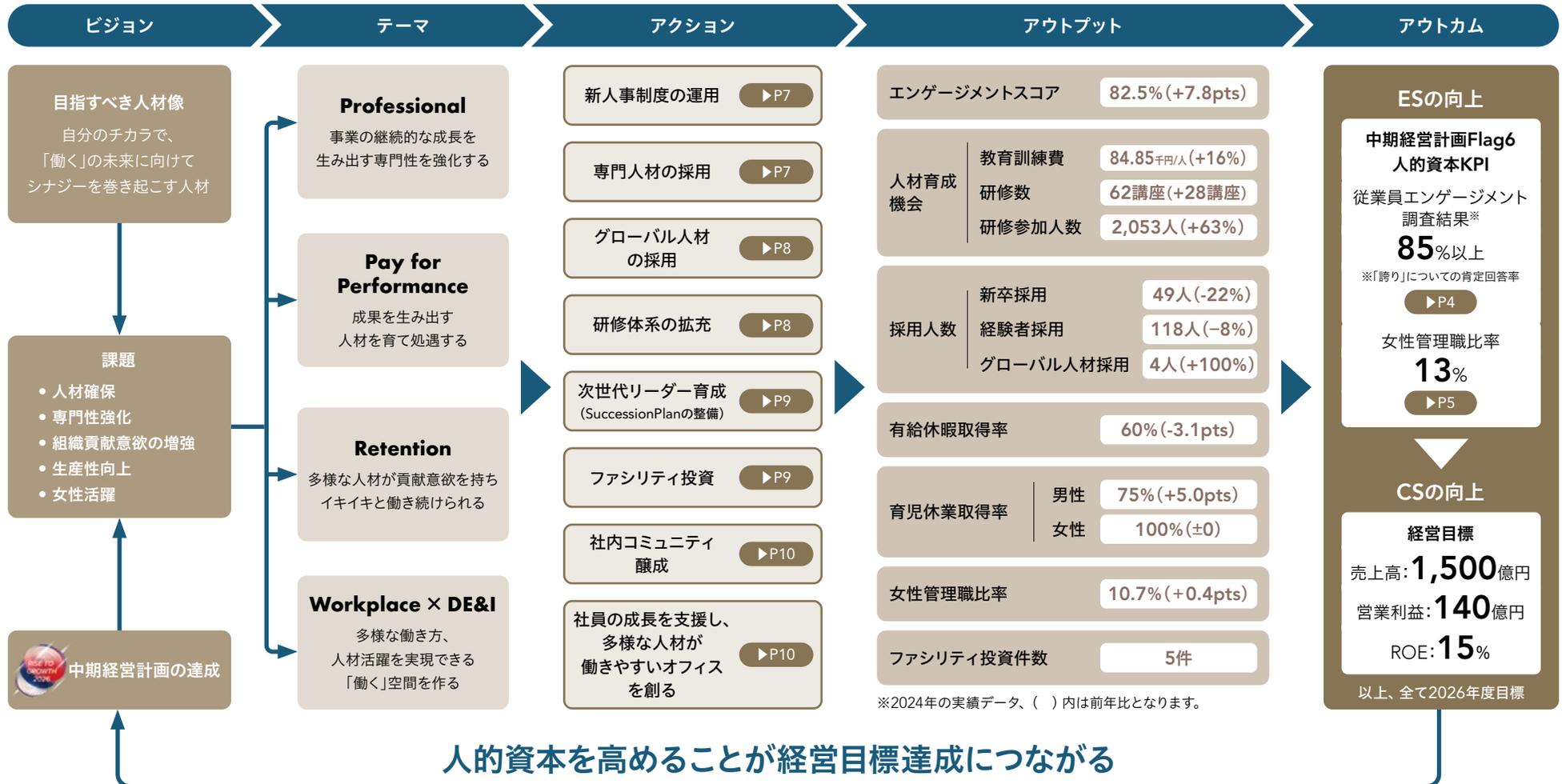
イトーキは、「社員が主役」の人的資本経営を軸に、専門性と多様性を活かした人材戦略を推進しています。本ページでは、その中核をなす戦略フレームを示し、私たちが目指す人と組織のあり方を明確にしています。昨年度に再構築したこのフレームは、社員一人ひとりの成長と挑戦を支える環境づくりを通じて、持続的な企業価値の向上を図るものです。以降のページでは、この戦略に基づく具体的な課題認識やアクションの進捗等について、より詳しくご紹介します。

[▶ 経営戦略と融合した人材戦略：特集版P21](#)

MISSION STATEMENT

明日の「働く」を、デザインする。

人的資本戦略の全体像





経営戦略と融合した人材戦略

Q1 中期経営計画「Flag6 | 人的資本」のKPIの達成状況は？

エンゲージメントスコアの向上

特定指標肯定回答「誇り」
2024年度 2026年度目標
82.5%(+7.8pts) **85%**以上

エンゲージメントスコアが最高値を更新

イトーキでは、売上高、営業利益、ROEに加え、「会社に対する誇り」を測る従業員エンゲージメントスコアを経営の重要指標の一つとして掲げ、毎年全社員を対象に調査を実施しています。2024年度のスコアは目標の80%を上回り82.5%と、前年比で7.8ポイント上昇し、過去最高を記録しました。さらに、「自社の魅力」「仕事に対するやりがい」「会社の未来に対する希望」といった主要KPIもすべて5ポイント以上上昇し、いずれも過去最高となりました。これにより、当社の4つの主要KPIすべてが過去最高を達成しました。また、エンゲージメント調査の中で「会社がスキルアップのための教育制度を整備しているか」という問いに対する肯定回答率も上昇しており、教育施策が従業員のニーズにマッチしていることがうかがえます。実際に、研修参加者数はこの2年間で倍増しており、社員の自発的な成長意欲が着実に高まっています。

エンゲージメント調査 主要KPI (%)



エンゲージメントスコア分析による人材施策の深化

エンゲージメントスコア向上の背景には、部門・役職・年代等複数の切り口での分析と、それに基づく施策がありました。例えば、設備・生産部門では「成果が見えにくく評価されづらい」業務特性が浮かび上がり、品質保証やDX部門では「やって当然と思われ、問題が起こると責められやすい」という風土がスコアの低さに影響していました。役職別では、係長・班長層において、業務負荷の高さや評価への不安が課題として認識されました。

これら課題に対し、部門長の業績目標にエンゲージメントスコア向上を組み込むことで、部門特性を踏まえた現場視点の施策が実行されました。また、中間管理職に対してはフォロー研修や面談等の支援を強化しました。

現在、エンゲージメントスコアは高水準で推移していますが、今後は「量」から「質」への転換を推進していきます。対話の質やリーダーシップの強化、職場文化の醸成を通じて、社員一人ひとりが「働きやすさ」だけでなく「働きがい」を実感できる環境を整えることが、真のエンゲージメント向上につながります。さらに、ウェルビーイングの視点も取り入れ、心身ともに健やかに働ける職場づくりを進めます。今後は本体での成功事例をグループ各社へ展開し、それぞれの文化や業務特性に応じた柔軟なアプローチを通じて、グループ全体でのエンゲージメント向上を目指します。

エンゲージメントスコア「本部別」推移 (%) エンゲージメントスコア「役職別」推移 (%)

	2022年	2024年	FY24-22		2022年	2024年	FY24-22
全体	63.6	82.5	18.9	全体	63.6	82.5	18.9
営業本部	68.4	85.7	17.3	チームリーダー	57	79.9	22.9
設備機器事業本部	58.1	80	21.9	係長	50	84.6	34.6
生産本部	51.8	80.8	29	所長	100	85.7	-14.3
品質保証本部	61.5	88.5	27	班長	44.4	75	30.6
商品開発本部	57.4	75.3	17.9	室長	80	91.2	11.2
企画本部	75.6	90.9	15.3	支店長	86	100	14
人事本部	65	84.4	19.4	センター長	86.7	100	13.3
国際本部	83.3	90.9	7.6	課長	78	98.6	20.6
管理本部	68.8	90.7	21.9	部長	81.8	98.2	16.4
DX推進本部	59.6	78.9	19.3	社長(グループ会社)	87.5	100	12.5
Web事業統括部	63.2	84.2	21	統括部長	93.8	100	6.2
エンジニアリング本部	—	71.5	—	本部長	83.3	100	16.7
コーポレートガバナンス本部	—	87.9	—				
コーポレートコミュニケーション統括部	—	83.3	—				



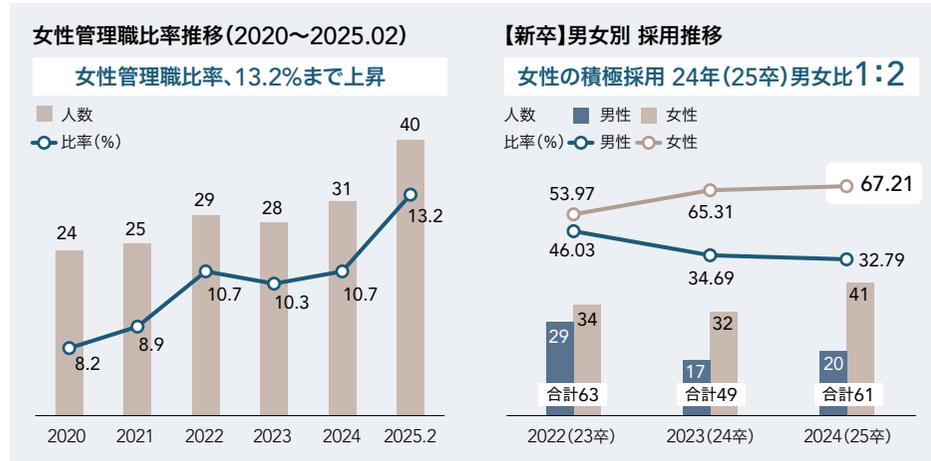
経営戦略と融合した人材戦略



女性管理職比率の着実な前進

今後4年で150名弱の管理職が定年を迎える中、女性を含む多様な人材の活躍が企業成長の鍵となります。2024年以降、イトーキでは女性活躍推進に向けた取り組みが着実に進展し、女性管理職比率は2024年末の10.7%から2025年2月時点で13.2%まで上昇しました。自由参加型の女性活躍推進コミュニティ「SPLi」には約160名が参加し、女性のエンゲージメントスコアは62.9%から73.6%へと大きく改善。「役職に就きたくない」と回答した女性の割合も2021年の42.8%から2024年には32.1%へと10.7ポイント良化し、次世代女性管理職の育成が着実に進んでいます。男女の賃金格差は改善傾向にあり、2024年度の女性賃金は男性の74.2%と前年より3.8ポイント上昇。格差の主な要因は管理職比率や地域限定採用枠に女性が多かったことと考えられますが、2024年の人事制度改革によりエリア限定職を廃止し、報酬水準のテーブルをそろえたため、今後さらなる格差縮小が十分に期待されます。

▶ SPLiの詳細は統合報告書2023をご覧ください

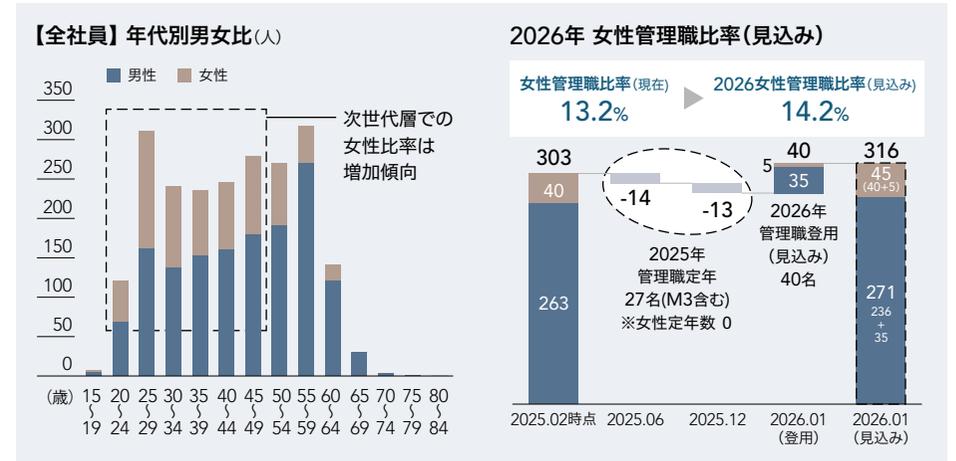
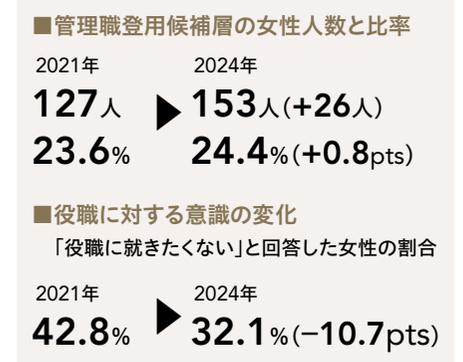


意識変革で機会を拡大

女性管理職比率は2026年に13%を目標としていますが、2025年2月時点で13.2%に到達し、見込みでは14.2%と順調に推移しています。統括部長以上の女性も2022年の0名から現在は4名に増加し、着実な進展が見られます。

イトーキでは、多様な働き方やキャリアパスを認め合える風土の醸成を重視しており、女性管理職比率の向上にあたっては、女性本人だけでなく管理職や経営陣を含めた意識変革に取り組んできました。結果として、管理職登用候補層の職位における女性比率が過去3年間で0.8ポイント向上し、社員の意識も徐々に変化しつつあります。

現在は女性管理職の「機会」を拡大している段階ですが、今後は入社時点から、性別にかかわらず一人ひとりの可能性に目を向け、成長を後押しする意識と、女性の活躍をさらに促す具体的な取り組みの強化が必要と考えています。





経営戦略と融合した人材戦略

Q2 「目指すべき人材像」のイメージや目標は？

目指すべき人材像

自分のチカラで、「働く」の未来に向けて
シナジーを巻き起こす人材

ポリシー

創業135年を迎えた当社が、ミッションステートメント『明日の「働く」を、デザインする。』を実現していくためには、「働く」という文脈を通じてシナジー（相乗効果）を創出することが不可欠です。その実現に必要なのが“チカラ”です。言い換えれば、一人ひとりが持つ“個性”を当社は大切に、歓迎します。個性を発揮するために、私たちは3つの行動を求めます。

求める3つの行動

求める人材像を定義した上で、今後のイトーキの事業成長に必要な人材の行動・マインドを求められる行動を3項目に表しました。これら行動を通じて、社員一人ひとりが個性を発揮し、「働く」の未来にシナジーを巻き起こす存在となることを目指しています。目指すべき人材像の実現に向けては、これを阻む課題を洗い出し、具体的なアクションへとつなげています。



Q3 「課題」を具体的に

課題

- 人材確保
- 生産性向上
- 専門性強化
- 女性活躍
- 組織貢献意欲の増強

イトーキでは、持続的な成長の原動力は「人」とであると捉え、人材戦略を重要な経営課題と位置づけています。人口減少が進む中でも、事業の成長には優秀な人材の確保と活躍が不可欠です。特に、ビジネスの高度化に伴い、専門性の高い人材の採用・育成が求められています。また、社員一人ひとりの自発的な貢献意欲を高め、生産性を向上させるための環境整備も重要です。さらに、女性採用者の増加に伴い、女性の活躍、定着、登用を促進する環境づくりが喫緊の課題となっています。これらの課題に戦略的に取り組むことで、人的資本の最大化を目指します。

課題	背景	主な取り組み
人材確保	人口減少下で採用競争が激化する中、多様な人材の確保が必要。	キャリア採用・グローバル人材の採用強化 ▶P7-8
専門性強化	業務の高度化に伴い、専門知識・スキルの深化が求められる。	自主的な学びの機会提供、キャリアデザイン研修、部門別研修の実施 ▶P8-9
組織貢献意欲の増強	自律的キャリア形成とエンゲージメントの質の向上が求められる。	新人事制度の定着 ▶P7 、社内コミュニティ醸成 ▶P10 、エンゲージメント向上施策 ▶P9 、健康経営の推進 ▶P11
生産性向上	限られたリソースで成果を最大化する働き方の実現が必要。	ワークライフマネジメント推進 ▶P11 、ファシリティ投資 ▶P9
女性活躍	採用は進む一方、活躍・定着・登用にに向けた環境整備が必要。	キャリア支援 ▶P8-9 、DE&I推進 ▶P10



経営戦略と融合した人材戦略

Q4 「アクション」の進捗状況は？

Action 1 新人事制度運用の定着

「Professional、Pay for Performance、Retention」の3つの基本方針に基づき、2024年1月より等級・報酬・評価制度を改定しました。今期は制度改定後の2期目にあたります。中でも最大の課題であった評価制度については、従来の中央評価に偏った運用から脱却し、新たに策定した評価ガイドラインにより評価結果の分散化を実現。これにより、Pay for Performanceの理念に沿った処遇の実現が進みました。また、評価制度の見直しを通じて、評価者と被評価者の間の対話の重要性が改めて浮き彫りとなり、今後の運用における重要な課題として認識しています。さらに、優秀な人材の早期登用についても、基本方針に基づき今後の検討課題としています。今回の制度改定は正社員を対象としたものでしたが、今後は契約社員やシニア社員にも制度改革の考え方を展開していく方針です。制度運用初年度となる今年度は、現場での気づきや課題に柔軟に対応しながら、PDCAサイクルを着実に回し、より実効性の高い人事制度の定着を目指していきます。

社員のモチベーションを向上させ、一人ひとりの能力の最大化をはかる
それを経営戦略と繋ぎ、ビジョンを共に達成する



“脱”平等・一律を目指し、基本方針策定。同時に現場へ責任と権限移譲

イトーキの人事制度改革<ポイント>

■等級制度

- 若手社員の等級見直し
- 管理職の昇級要件に業績評価を追加
- 専門職の拡充

■報酬制度

- 賞与額の上限を拡大
- 成果に応じた賞与の変動幅を拡大

■評価制度

- 5段階の評価ごとに人数分布を設けて給与にメリハリ
- 高評価者（優秀人材）の早期登用

Action 2 採用

専門人材の採用

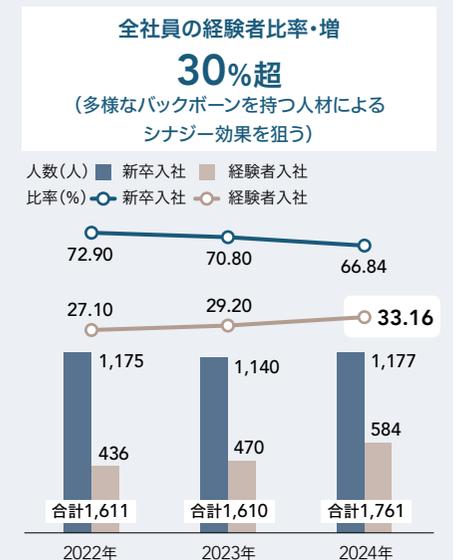
強みである「Tech × Design based on PEOPLE」をさらに進化させるため、最先端テクノロジーやデータを活用した新製品・新規事業の開発、社内DXの推進に取り組んでいます。これらを支える専門人材の確保を戦略的に進めており、IT人材向けメディアへの情報発信や専門プラットフォームの活用、社員のネットワークを活かしたリファラル採用を強化しました。その結果、専門人材の採用人数は前年比59%増（2023年 12名、2024年 19名）と大きく伸長しています。専門人材に限らず、経験者採用も拡大していますが、今後は、採用後の活躍を見据えた育成や定着支援が重要なテーマとなっています。

【採用】新卒・経験者 採用数推移



【全体】新卒・経験者 入社タイプ別推移

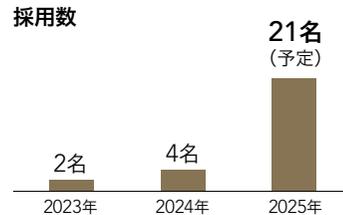
(正社員・契約社員)



経営戦略と融合した人材戦略

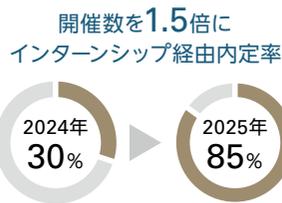
グローバル人材の採用

高度専門人材の獲得を目的に、ベトナム・ハノイ工科大学のジョブフェアに継続出展し、優秀な理工系人材との接点を広げています。同大学の学生を対象に、日本での技術実践や文化体験を目的とした1か月のインターンシップを実施した結果、2024年12月末時点で計6名が入社しました。今後もグローバルな視点での人材確保を進め、多様性と技術力を備えた組織づくりを推進します。



新卒採用

新卒採用において、入社後の具体的なイメージ形成を促すため、インターンシップの充実に取り組んでいます。営業同行や本社での就業体験、生産拠点での工場見学を通じて業務理解を促進。先輩社員との交流の場も設け、働く姿を身近に感じてもらえるよう工夫しています。さらに、オフィス見学会を定期開催し、企業理解と認知拡大の両面からアプローチしています。



TOPICS

新卒採用サイトリニューアル

イトーキの強みは、豊かな個性を持った社員！採用サイトでは、若手社員の座談会やプロジェクトストーリー、採用担当者からのメッセージ等、さまざまなストーリーから、仕事に対する熱い想いを感じることができます。

[▶ 新卒採用サイト](#)



Action 3 育成

主体的なキャリア形成

社員のパフォーマンス最大化とキャリア自律を支援するため、自主的な学びの機会提供に注力しています。選択型研修では、一般職層社員の約24%（前年度比160%）が受講し、業務活用度に関する肯定的回答は90%を超えました。さらに、Eラーニングの強化により、学習コンテンツの充実を図っています。加えて、各年代に応じたキャリアデザイン研修を展開し、幅広い層の自律的なキャリア形成を支援しています。

専門人材の育成支援

専門性強化を目的に、部門単位での選択型スキル習得研修「部門別研修」を実施しています。2024年度は全体の43.2%の部門が応募し、受講者は社員全体の20%を超えました。部門ごとの実施により共通言語が形成され、研修内容が実務に効果的に活用されています。今後も専門性と実務の接続を意識した育成支援を進めていきます。



エンゲージメント調査：教育肯定回答率の上昇

積極的投資により、肯定回答率が上昇

設問（肯定回答割合）

Q：会社には、業務遂行、スキルアップのための教育制度が整備されている。





経営戦略と融合した人材戦略

次世代リーダー育成

次世代経営幹部の育成を目的に、2024年度に「4Star Academy」を実施しました。選抜されたトップタレント16名が、8か月間にわたるビジネススキル研修を通じて、自己理解と実践力の向上に取り組みました。研修では、多面診断やチームでのワークショップを通じて自身を客観視する機会を提供し、行動変容のきっかけを得ることができました。さらに、社外講師による「経営の心構え」に関する講義を通じて、他者からの学びも促進しました。

研修前後のアセスメントでは、一定のスキル向上が確認されており、成果も見られています。来期は、チーム対抗の経営プレゼンを予定しており、より実践的な学びの場として発展させていきます。

【次世代育成】選抜型の重点育成の展開

4Star(経営候補者)、16名を選抜し育成を実施



Action 4 ファシリティ投資

働く環境づくりをリードする企業として、ファシリティ投資を人的資本経営における重要施策と位置づけ、自社での実践を進めています。生産性が高く、安心・安全なオフィス環境への継続的な投資は、人的資本の価値向上に直結すると考えており、実際に以下に示した成果も得られています。2024年には、東京・日本橋オフィスを含む5拠点の改修・移転を実施。これまで外部会場で行っていた入社式や採用説明会なども自社オフィスで行うなど、施設を最大限に活用しています。



- 採用説明会
- オフィス見学会
- 入社式
- 内定者懇談会
- インターンシップ開催

人的資本経営に寄与するオフィス投資効果

エンゲージメント
スコア「誇り」
82.5%



エンゲージメントサーベイ
「家族や知人に薦めたい」スコア
非改修拠点→改修拠点^{※1}

+11 pts

インターンシップ応募数
改修前→改修後^{※2}

+50%

インターン生の本採用率
改修前→改修後^{※2}

2.4倍

※1 2024年度単年比較

※2 2024年3月卒対2025年3月卒。インターンシップ実施場所のリニューアル前後で比較

📄 ▶ オフィス投資効果 詳細:P15



経営戦略と融合した人材戦略

Action 5 社内コミュニティ醸成

挑戦を後押しする風土づくりの一環として、個人にフォーカスしたインターナルコミュニケーションを強化しています。全国の拠点で活躍する社員を紹介する「個人推し」企画を社内報などで展開し、社員一人ひとりの挑戦を可視化。これにより、「自分も挑戦したい」という前向きな意識が広がり、相互理解・一体感の醸成、組織全体の活性化につながっています。



● 自発的なつながりが変革を生む

社員の自律性と多様性を尊重する文化醸成を目的に、手挙げによる参加型社内コミュニティを立ち上げています。女性活躍、グローバル人材育成、工場活性化など多様なテーマで活動を展開。社員が自ら考え、行動する風土が着実に根つき、組織の内側から変革を促す力となっています。



● 社内イベントで育む一体感

2024年の中期経営計画発表にあわせ、本社でのキックオフイベントに加え、全国で150回以上のタウンホールミーティングを実施しました。運営は社員の手挙げによって行われ、多様な社員が登壇することで、計画の自分ごと化を促進しました。さらに、オフィス・工場の両拠点でのファミリーデーや、現場の創意工夫を競う「工場ちえり大会（改善大会）」など、社員主体のイベントを通じて、一体感と共感が着実に育まれています。



Action 6 多様な人材が働きやすいオフィスを創る

DE&Iの推進

トップコミットメントのもと、性別・年齢・国籍・障がいの有無・雇用形態・働き方・価値観など、多様な背景を持つ従業員を「多様な人材」として尊重しています。一人ひとりが「生き生き」と特性を活かし能力を発揮することで、企業価値の向上と持続的な成長の実現を目指しています。

【テーマ別の主な取り組み】

■ 女性・グローバル人材の活躍推進

- 女性社員のリーダーシップの発揮を目指して、女性活躍推進コミュニティ「SPLi」を創設し、取り組みを推進。
- グローバル活躍推進コミュニティ「API」の創設や、海外大学との連携、現地採用支援などを展開。



■ LGBTQインクルージョン

- 全国の拠点・工場での「ITOKI×LGBTQアライ展示」を開催するなど、理解促進の風土づくりを推進。



■ DE&I × 職場環境

- オフィスづくりにDE&Iの視点を取り入れたハンドブックやセミナーを展開。



■ 育児・介護との両立支援

- 両立が当たり前の組織を目指し、育児休業を取得しやすい風土づくりや両立支援策を積極的に推進。
- 大介護時代に備え、介護との両立に関する知識や必要な情報を定期的に発信。

■ 障がい者の活躍支援

- 雇用率を追求するだけでなく、障がいに対する理解を深める機会を創出。



TOPICS

外部からの数々の評価や認定を取得





経営戦略と融合した人材戦略

▶「人材」の各種取り組み詳細は、Webサイトをご覧ください。



ワークライフマネジメント

社員一人ひとりがミッションステートメント『明日の「働く」を、デザインする。』を体現できるよう、柔軟な働き方と休み方の制度整備を進めています。テレワーク勤務やフレックス勤務等に加え、2024年度には「継続治療通院休暇」を新設。持病や不妊治療など、定期的な通院と就業の両立を支援します。さらに、フルタイム勤務が難しい場合にも就業を継続できる「傷病短時間勤務」「傷病シフト勤務」制度も導入。制度の理解促進に向けた社内発信や説明会を通じ、誰もが安心して働き続けられる環境づくりを進めています。



ワークライフマネジメント 各種制度

共通	育児	介護
<ul style="list-style-type: none"> マイブレイス勤務 ※1 時差出勤 フレックスタイム勤務 半日単位の振替休日 時間単位の年次有給休暇 保存有給休暇 ※2 ヘルスケア休暇 ※3 	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者出産休暇 ※4 出生時育児休業 育児休業 子の看護等休暇 育児短時間勤務 育児シフト勤務 	<ul style="list-style-type: none"> 介護休業 介護休暇 介護短時間勤務 介護シフト勤務
		傷病
		<ul style="list-style-type: none"> 継続治療通院休暇 傷病短時間勤務 傷病シフト勤務

※1 自宅以外でも勤務可能なテレワーク制度

※3 健康診断二次検査で取得可能な休暇制度

※2 失効した年次有給休暇の積立制度

※4 事実婚または同性のパートナーにも適用

▶ 詳細はWebサイトをご参照ください

健康経営の推進

● 健康経営優良法人

定期健康診断受診率 2024年 **100%**
前年度比±0

二次検査受診率 2024年 **86.1%**
前年度比0.8%増

2017年に「健康経営宣言」を制定して以来、経営層・社内組織・健康保険組合・労働組合が連携する「健康経営推進委員会」を中心に、従業員とその家族の健康を支える取り組みを継続しています。2025年には9年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。定期健康診断の受診率は100%、二次検査受診率も86.1%と高水準を維持しており、社員の健康意識の向上と制度の定着が進んでいます。



● ウェルビーイングと成果の可視化

独自調査「Performance Trail」により、従業員のコンディション（能力を発揮するための状態）とパフォーマンス（能力の発揮度合い）を毎年可視化。2024年も全社で実施し、健康経営とウェルビーイングの成果や課題を定量的に把握。阻害要因の特定と改善に活かし、組織の生産性と持続的成長を支えています。

パフォーマンススコア



全国平均 59.3点

TOPICS

東京都スポーツ推進モデル企業認定

昨年に続き、「令和6年度東京都スポーツ推進モデル企業（スポーツの実践部門）」に選定されました。対象となった東京都中央区の本社オフィスでは、自然と歩数が増える回遊動線や中階段、スタン



ディングワークを促す上下昇降デスクなど、日常的に運動を促す工夫を取り入れていきます。働きながら健康を促進する環境づくりが高く評価されました。



経営戦略と融合した人材戦略

COLUMN

『明日の「働く」を、デザインする。』 **工場編！**

職場環境改善



『働く空間』を自分たちの手で快適に！

生産本部 生産統括部 ES・CS推進課 ES・CS推進係

課長 村崎 義則(写真中央) 係長 山本 裕貴(写真右) 松谷 未来(写真左)

2024年に新設されたES・CS(従業員・顧客満足度)推進課と管理課が連携し、現場の声に基づき職場環境を改善しています。事務所や休憩室を改修するにあたりレイアウトや内装アイデアを募ることで、機能性と快適性を両立した“自分たちの空間”が実現しました。加えて、熱中症対策として給水機やファン付き作業服を導入したほか、通勤バス導入により通勤利便性も向上。従業員がデザインしたラッピングバスは、企業PRにもつながっています。こうした取り組みは、従業員のエンゲージメント向上にも寄与しています。



従業員が考えたキャラクターたち



生産本部独自の教育プログラム



スキルの見える化と教育で、学びと改善の好循環を実現

生産本部 生産統括部 生産技術部 TPS安全環境推進課

課長 北浦 博司

生産部門では、4年前から職種・等級別能力評価表にて求められるスキル要件を明確にし、人事面談時に目標をすり合わせる事で、従業員のモチベーションと技術レベルを共に向上させています。さらに、専門性向上に向けて他部門から学ぶ「部門間教育」を導入。教育内容は現場の声をもとに随時見直し、スキル要件とも連動させています。TPM(自主保全)活動では、設備保全を通じて設備構造理解が深まり、若手の関心喚起と知識の広がりにつながっています。

「設備不具合でのライン停止が減り、生産効率・良品率が上がった」との声もあり、現場の達成感やモチベーションを高めています。一連の取り組みで、学びと改善の好循環が生まれています。



エンゲージメントスコア 生産本部推移 (%)

	2022年	2024年	FY24-22
生産本部	51.8	80.8	+ 29.0
全社	63.6	82.5	+18.9

現場が変わる、意識が変わる
—エンゲージメント向上の背景—

以前は従業員は“言われたことをやる”雰囲気が強かったのですが、今は“自ら動くことで仕事を変えられる”という意識が根づいてきました。TPM活動やちえくり改善、工場アンバサダー等ボトムアップの取り組みを通じて、現場の意識がここ数年で大きく変わったと感じています。最近では、従業員の問題意識を起点に「工場見学者の満足度向上」に向けた取り組みが動き出しました。私自身、現場には“楽しく仕事をしよう”と声をかけています。仲間と笑顔で働く環境が、結果として良い仕事につながると信じています。

生産本部 関西工場
工場長
野口 猛



- ▶ ちえくり改善
- ▶ 工場アンバサダー



明日の「働く」を、**デザインする。**

表紙に込めた想い

デザインを手がけた クリエイターの声



ワークスタイルデザイン統括部
第1デザインセンター2ルーム(名古屋)

木全 彩弥花



立ち上げかけのオフィスCGにCMF*のパッチワークで着彩することで、空間デザインの思考の過程や、イトーキの空間構築に携わるさまざまなデザインのアプローチを表現。何人もの手が加わって丁寧に作られているイトーキの空間デザインの魅力を伝えたい。

*プロダクトの外観を構成する色(カラー)、素材(マテリアル)、仕上げ(フィニッシュ)の略

株式会社イトーキ

<https://www.itoki.jp>