



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

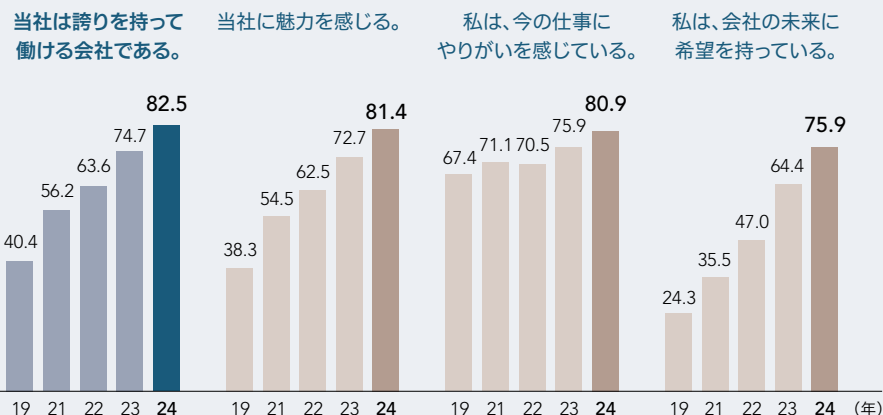
特定指標肯定回答「誇り」

2024年度 82.5%(+7.8pts) 2026年度目標 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、社員の自律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

	2022年	2024年	FY24-22
全体	63.6	82.5	18.9
営業本部	68.4	85.7	17.3
設備機器事業本部	58.1	80	21.9
生産本部	51.8	80.8	29
品質保証本部	61.5	88.5	27
商品開発本部	57.4	75.3	17.9
企画本部	75.6	90.9	15.3
人事本部	65	84.4	19.4
国際本部	83.3	90.9	7.6
管理本部	68.8	90.7	21.9
DX推進本部	59.6	78.9	19.3
Web事業統括部	63.2	84.2	21
エンジニアリング本部	—	71.5	—
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	—

エンゲージメントスコア「役職別」推移

	2022年	2024年	FY24-22
全体	63.6	82.5	18.9
チームリーダー	57	79.9	22.9
係長	50	84.6	34.6
所長	100	85.7	-14.3
班長	44.4	75	30.6
室長	80	91.2	11.2
支店長	86	100	14
センター長	86.7	100	13.3
課長	78	98.6	20.6
部長	81.8	98.2	16.4
社長(グループ会社)	87.5	100	12.5
統括部長	93.8	100	6.2
本部長	83.3	100	16.7