

Leopalace21 Wellness Report 2023



レオパレス21の人的資本経営

2018年の施工不備問題を契機に、当社では企業風土の改革に積極的に取り組んできました。中でも再発防止策を風化させず健全な組織体制を構築することを最重要課題と考え、継続的な取り組みを行っています。

また近年の人的資本開示の流れを人材育成の追い風と捉え、顧客本位の企業活動ができる高い倫理観を持った従業員の育成のため、今後新たな人事施策として360度フィードバックに基づくハラスメント防止策（AI探知）や長期滞留社員のジョブローテーションなど、ディレールメント対策を進める予定です。

これらの取り組みは従業員一人ひとりが正しいコンプライアンス意識に基づく自己認識を持つことを目指したものであり、また同時に人材ポートフォリオの可視

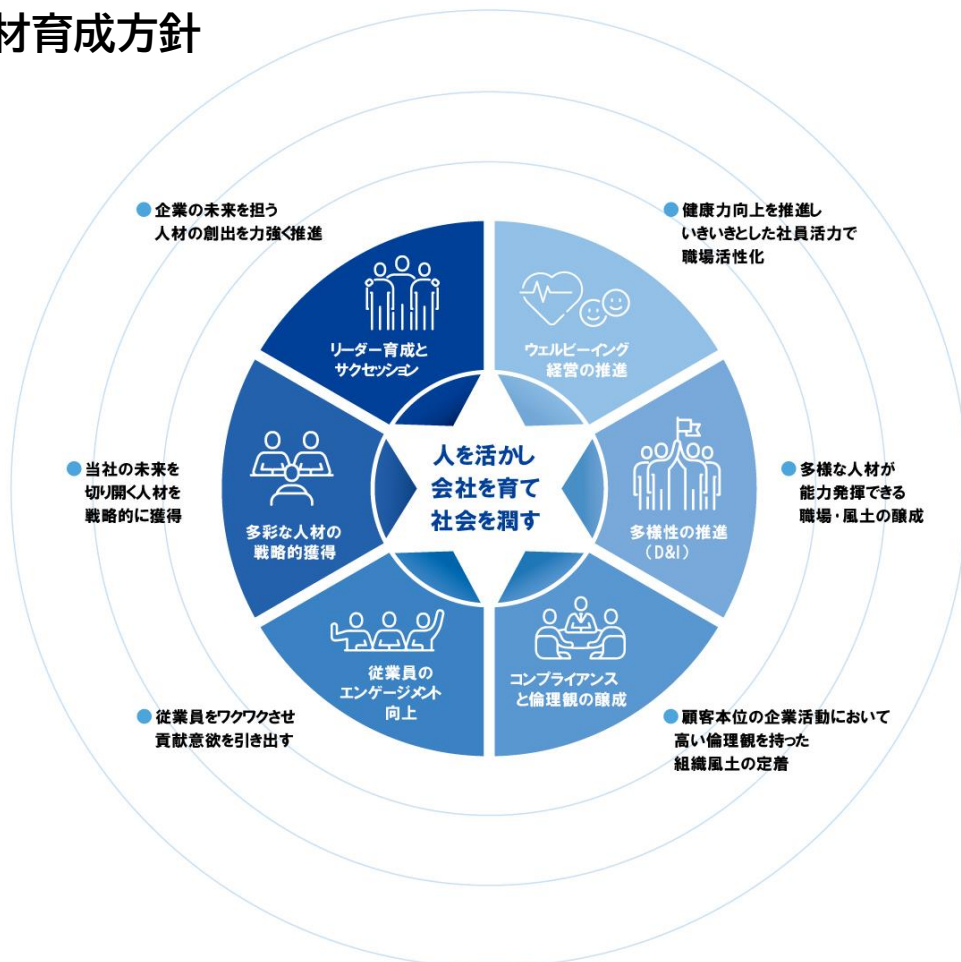
化を推し進めることで、個人・組織の活性化を図っていききたいと考えています。

そして、このような個人や組織の活性化を支える土台として同じように注力しているのが、「ウェルビーイング経営」の推進です。

個々人の心身の健康を保持増進させるだけでなく、従業員同士の良好な関係性から創造される職場の活性化等を進めるための体制づくりにも焦点を当ててきました。この取り組みが、企業価値や長期的な競争力を維持向上させ、持続可能な成長を支える基盤になっています。

当社は人的資本経営を通じて、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、組織全体が健全で活気に満ちた未来へ歩むことをお約束します。

人材育成方針



ウェルビーイング経営 Well-being Management

当社では心身の健康の保持増進に加え、従業員同士でのいきいきとしたつながりから創造される職場の活性化、さらには顧客・取引先・株主等あらゆるステークホルダーの皆さまとの良好な相互関係を実現しながら、パーパスの実現・企業の持続的な成長に取り組んでいます。つまり個人・組織・社会全体としての「ウェルビーイング(より良い状態)」をどのように高めていくのかを経営課題として捉える「ウェルビーイング経営」を目指します。

ウェルビーイング経営宣言

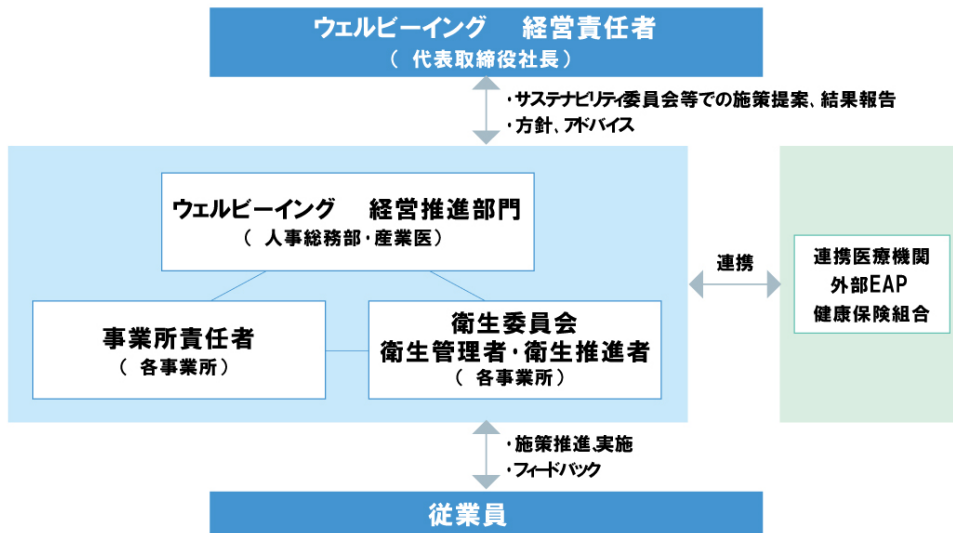


当社は「新しい価値の創造」に絶えずチャレンジし、広く社会に貢献するためにも、従業員一人ひとりの心身の健康やいきいきと働ける職場環境等が「イノベーション」を生み出す源であると考え、ウェルビーイング経営を推進します。

代表取締役社長
宮尾文也

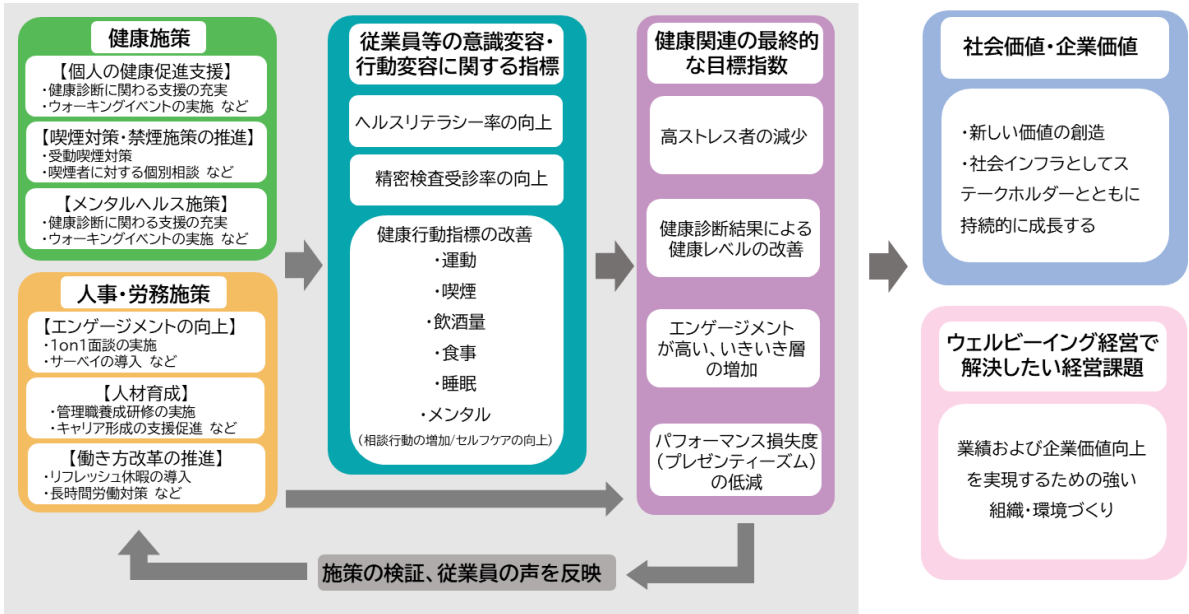
ウェルビーイング推進体制

当社では、下図のように社長自らが最高責任者となり、ウェルビーイング経営を推進しています。人事総務部をウェルビーイング経営推進部門と位置づけ、各事業所責任者や衛生委員会(衛生管理者・衛生推進者を含む)、サステナビリティ委員会等での共有・報告のもと、外部機関との連携も深めながら様々な施策を展開します。



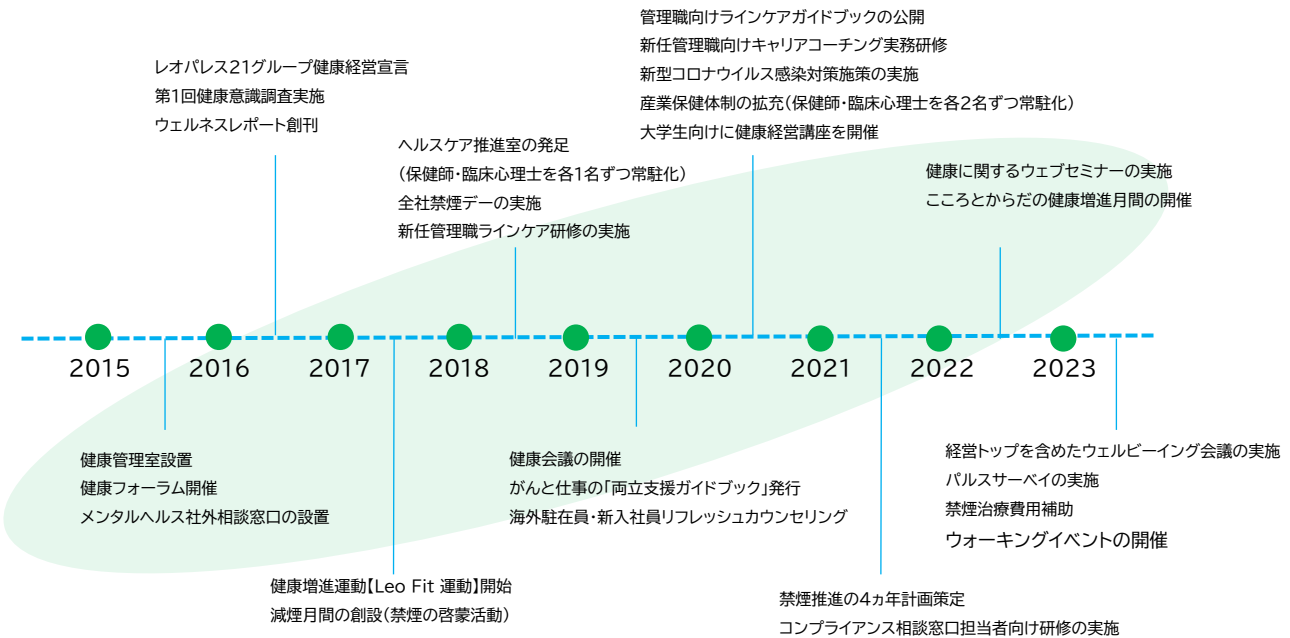
ウェルビーイング経営の戦略マップ

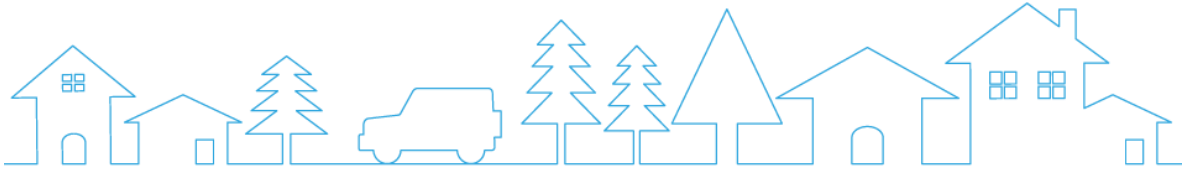
ウェルビーイング経営に取り組むための戦略は以下の通りです。



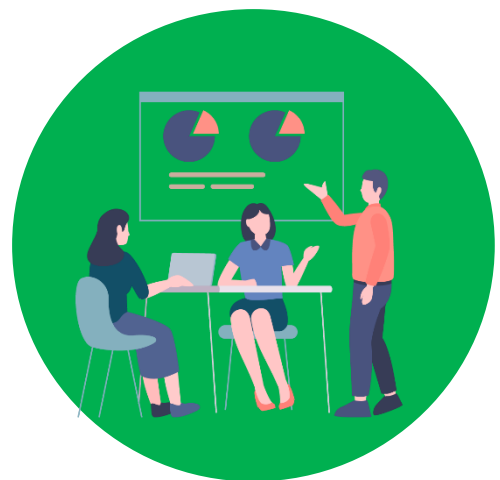
ウェルビーイング経営の歩み

当社では2015年に健康管理室を設置し、産業保健スタッフとともに従業員の健康の保持・増進に対する取り組みを実施してきました。現在のウェルビーイング経営の推進に至るまでの歩みをご紹介します。





個人・チーム・会社 そして、社会全体のウェルビーイングへ



ここからは当社における、個人・チーム・会社
それぞれのフェーズでのウェルビーイングへの取り組みをご紹介します。

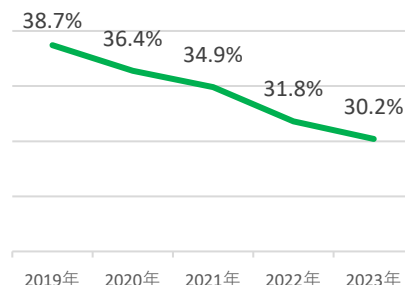


従業員の健康に対する取り組み

禁煙 敷地内全面禁煙までの4カ年計画

レオパレス21グループの喫煙率は全国平均の2倍近く高い状態であったため、2020年の健康増進法改正のタイミングで社内禁煙への取り組みについて強化する方針を定めました。2023年は「レオパレス21禁煙カウントダウン」として2024年の全社敷地内全面禁煙までに段階的な対策を強化しています。活動内容としては、禁煙デー・吸ったら歩こう運動を実施、喫煙者向けに禁煙プログラムを行い禁煙チャレンジ者には費用補助も行っています。喫煙者・非喫煙者とともに喫煙に関する環境・ルール等を議論し決定しています。

レオパレス21グループと全国 喫煙率



食事 従業員参加型イベント「#わたしの朝ごはん♪」

当社では朝食の欠食率が高いことが課題となっています。まずは食べることのハードルを下げることを目指し、従業員から朝食の写真を募集し、毎週ポスターや特設サイトで公表をする「#(ハッシュタグ)わたしの朝ごはん」というイベントを行いました。

社内アンケートでは、約半数の従業員がポスター等を見ており、そのうちの6割が「朝食を摂ること」を意識したという結果も出ています。



#わたしの朝ごはん♪特設ページより



メンタルヘルス対策

セルフケアや睡眠に関する教育を全従業員へ毎年実施し、メンタルヘルスのリテラシー向上に努めています。また新たな取り組みとして2023年は臨床心理士によるマインドフルネスWEBセミナーを企画し、受講満足度は94%でした。今後も継続してセルフケアに関する実践的な時間・場の提供を実施する予定です。

マインドフルネスWebセミナー参加者の様子

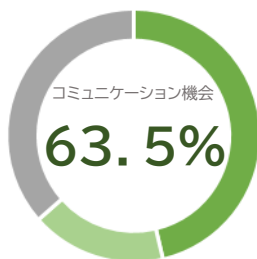


チームのコミュニケーション促進

コミュニケーション促進 全国一斉ウォーキングイベント

2023年7月に運動促進とコミュニケーション活性化を目的とし、全国の従業員を対象にウォーキングイベントを実施しました。ただ単純に個人の歩数を競うのではなく、チーム対抗戦も実施しました。また、イベント参加者の一体感を高めるため、

ウォーキング中に撮影した写真を特設サイトにアップするなどの工夫をして盛り上げています。社内アンケートでは参加者の6割以上がイベントを通じてコミュニケーションが増えたと回答しています。



■ 増えた ■ やや増えた ■ 変わらない



チーム活力の可視化 パルスサーベイの導入

自己成長を促すためのセルフマネジメントや、1on1を通じた上司一部下間のコミュニケーションを促進するためのツールとして、2023年8月からパルスサーベイを導入しています。

サーベイ開始から3か月間の結果からは、平均回答率が毎回90%を超えています。

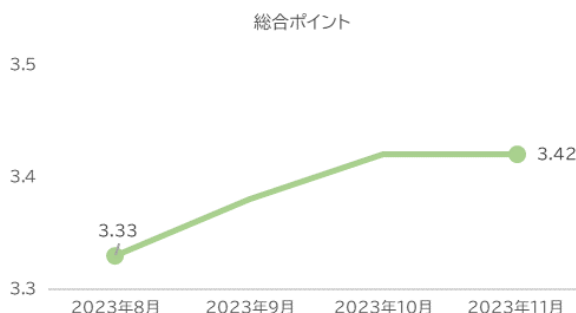
また気になる従業員には上司から1on1を実施するように促進しており、サーベイの総合ポイントも少しずつ右肩上がりに改善しています。

今後は成功事例も共有しつつ、さらなる職場活性化に取り組んでいきます。



■ 平均回答率 ■ 未回答

※3か月間の回答率平均値を表示



※仕事・人間関係・健康の回答値から算出された「総合ポイント」の全体平均値を表示

会社全体としての取り組み

エンゲージメント向上

半年に一度組織サーベイを実施し、従業員の自律意識や働きがい等を定量的に把握し、リテンション施策などに役立てています。

また、2023年度から代表取締役社長による拠点訪問(Town Meeting)も実施しています。社長とコミュニケーションが取れる場を定期的に設けることで、従業員のモチベーション向上に繋がっています。

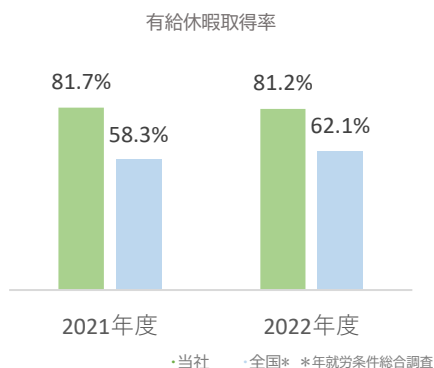
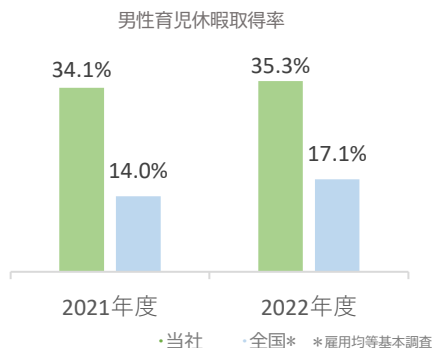


ワークライフバランス推進

社会全体の動きに合わせ、当社では出産・育児を行っている従業員が働きやすい環境づくりに力を入れています。「育児休業：満3歳まで」「育児短時間勤務：小学校3年生まで」「配偶者出産休暇」「妊産婦健診休暇」といった法定を上回る制度を設けているほか、ブラッシュアップを目指し育休経験者からの声を聴く座談会の実施も行いました。こうした取り組みの結果、育児休業取

得率は男性35.3%・女性100%を誇り、プラチナくるみん認定を受けています(全国平均は男性17.1%、女性80.2%『引用：令和4年度雇用均等基本調査』)。

また、年次有給休暇取得率に関しても81.2%(3期連続80%以上)を記録し、全国平均の58.3%『引用：令和4年就労条件総合調査』を大きく上回っており、ワークライフバランスの両立に繋がっています。



衛生委員会での活動

当社は、全国約140事業所中11事業所で衛生委員会を実施しています。衛生委員は、各事業所ごとに9名から17名おり、事業所の安全衛生に関わる旗振り役となり活動しています。衛生委員会では、本社で取り扱った内容を各拠点へ展開し、全社に関わる課題を全衛生委員会で共有をしています。今期は、ウェルビーイング経営の考え方・当社の方向について”理解を促進”することを目的

とし、各拠点の衛生委員会の場を活用しディスカッションを行っています。また、従業員の働きやすさや満足度を高めるために、本社衛生委員会では、従業員アンケートを実施しています。アンケートで得られた意見を、衛生委員会で話し合い、改善策を検討します。その結果を、議事録などで従業員に報告しています。

数値

▼ 定量データ

カテゴリー	項目	2020年	2021年	2022年	目標
心身の健康	健康診断・人間ドック受診率(%)	100	100	100	100%
	有所見率(%)	73.0	74.1	85.2	65%
	精密検査受診率(%)	35.1	45.4	27.1	80%
	特定保健指導受診率(%)	30.5	31.2	20.0	90%
	高血圧者のうちの治療率(%)	80.1	82.8	79.8	95%
	ストレスチェック受検率(%)	83.0	94.9	97.1	90%以上維持
	高ストレス者割合(%)	10.4	11.1	11.3	10%
	高エンゲージメント者割合(%)	10.5	10.1	8.6	11%
	傷病による休職状況(メンタル)(%)	0.51	0.67	0.73	0.6%
	傷病による休職状況(メンタル以外)(%)	0.44	0.61	0.35	0.6%
	プレゼンティーズム	—	—	35.9	年々低下
アブセンティーズム(日)	1.4	1.4	2.3	現状維持	
職場環境	相談行動率(対上司・同僚)(%)	—	37.6	38.1	年々上昇
	休日の取りやすさ(満足度)	—	—	7.3	7以上を維持
	意見の通りやすさ(満足度)	—	—	5.7	年々上昇
生活習慣	喫煙率(%)	36.4	34.9	31.8	20%
	朝食の摂取率(%)	62.7	62.1	65.6	75%
	運動習慣比率(%)	—	—	32.6	50%
	飲酒習慣比率(%)	30.7	31.0	30.4	30%
	日中に眠気を感じる割合(%)	—	36.5	38.1	35%
ワーク ライフ バランス	離職率(%)	30.7	16.0	11.1	5~10%の範囲内
	男性育児休業取得率(%)	54.3	34.1	35.3	30~40%の範囲内
	有給休暇取得率(%)	90.5	81.7	81.2	80%以上

▼ 外部評価



従業員の仕事と子育ての両立を図るため制度等の充実を図り、2017年にプラチナくるみの認定を受けています。



従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人として2016年度より7年連続の認定を受けています。



全ての人が平等に参加できる社会や環境について考え、意識啓発等に取り組む企業として2023年に認定を受けました。



福利厚生に重きを置き、経営の一手段として福利厚生を活用している事が評価され、2023年ハタラクエール「福利厚生推進法人」に認証されました。

ウェルビーイング経営の推進に向けて

当社が考える「健康」とは、単に“個人”が健康体になることだけを目指すものではありません。“チーム”や“会社”も含め、「身体的にも精神的にも健やかであり 社会的にも満たされ 幸福感を感じられる状態」を目指していけるよう、私たちは「健康」よりも幅広い意味を持つ「ウェルビーイング」という名前を採用しウェルビーイング経営に取り組んでいます。

そうした姿勢で取り組んでいるからこそ、私たちは保健師・臨床心理士双方の常駐化による産業保健体制の強化を図り、現在各2名ずつ配置しています。そして更なる飛躍のために2023年からは人的資本経営について経営層とともにディスカッションを主とした会議を毎月開催し、会社全体としてのウェルビーイングを推し進める体制を整えて参りました。

当社におけるウェルビーイング経営の推進が、ひいては社会全体のウェルビーイングにつながり、社会貢献を果たしていけるよう、私たちは引き続き、歩みを進めて参ります。



前列右より：人事総務部企画グループ グループマネージャー 佐藤 岳 / 代表取締役社長 宮尾 文也 / ヘルスケア推進課 マネージャー 谷口 ジュン
以下、ヘルスケア推進課メンバー
中列右より：羽田野 瑛子(臨床心理士) / 串谷 春香(保健師) / 久保田 莉帆
後列右より：谷 秀次郎(臨床心理士) / 渡辺 知香(保健師)

 **Leopalace21**