

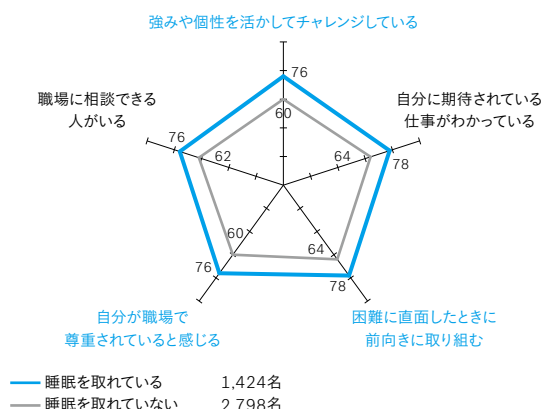
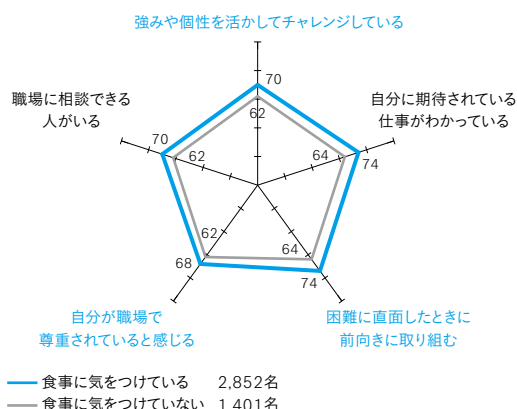
ウェルネス活動と 組織の活力向上の 可視化

丸井グループでは2014年から、膨大に蓄積された社員の健康診断データを分析し、健康が仕事のパフォーマンスに与える影響の見える化を図っています。また、ウェルネス活動の取り組みによる効果も分析しており、活動が活発化している事業所では、ワークエンゲージメントを高める指標が伸長するなど、ウェルネス経営の取り組みが会社全体の活性化につながっていることが数値としても見えてきました。

DATA 01

食事・睡眠と生産性

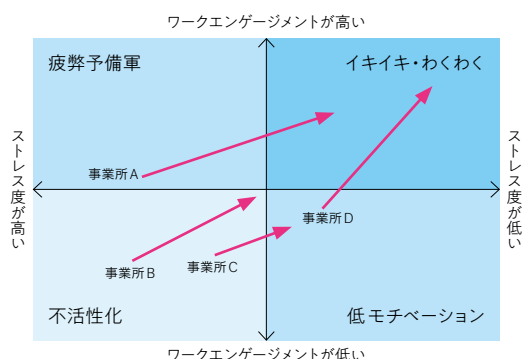
「食事の量や内容に気をつけている」と答えた社員は、「気をつけていない」と答えた社員に比べ、仕事への取り組み姿勢が前向きで、職場でのコミュニケーションが良好であることがわかりました。また、「良い睡眠が取れている」と答えた社員についても、「取れていない」と答えた社員に比べ、同様の結果が得られました。



DATA 02

攻めのストレスチェック

ストレスチェックでは、組織分析の結果を活用し、事業所ごとに重点項目（ワークエンゲージメントを向上させる項目）に絞って施策を実施しています。年度内に任意で選出した複数の事業所で再度ストレスチェックを行い効果を検証したところ、対象の事業所のほぼすべてでストレス度が軽減し、ワークエンゲージメントの指数が向上しました。全社に成功事例を共有することで、さらなる職場の活性化に取り組んでいきます。



DATA 03

組織の活性度調査(組織健康度調査)のハイブリッド運用

組織活性度を上げるため、ストレスチェックとあわせて少人数単位の組織の分析も可能な、独自の「組織健康度調査」を導入し、現在100以上の組織で実施しています。ストレスチェックのメリットを活かしながら、組織健康度調査をあわせて実施することで、より打ち手の精度を高めています。

	ストレスチェックの課題点	組織健康度調査
実施のタイミング	基本的に年1回	3カ月ごとなど、任意の時期に実施可能
集計方法	外部取引先による特殊集計(90問)	職場で簡単に集計可能(12問)
集計人数	最低10人以上	10人前後(少人数でも実施可能)

