

働く人に 満足を。

» Satisfaction for
Workers

誰もが楽しく、ワクワクする
職場環境でなければ、いきいきと働き、
サステナブルな未来に向けた
取り組みをすることができません。
多様な人が、多様な働き方で、
いきいきと輝ける環境の在り方を創造し、
働く人にやりがいと満足をお届けします。

マテリアリティ

よりよい働き方・いごちのよい
環境づくりの追求・提案 **P.17**

多様性を活かす組織への変革 **P.19**

未来につながる人材の育成 **P.20**

関連するSDGs



“ Highlights in 2023 ”

2023年の主なトピックス

健康経営 優良法人

認定取得

プラス株式会社、
オフィスコム株式会社、NSK株式会社の
健康経営の取り組みが評価されました。

» P.18

WANNA BE受講

88名

「こうありたい!(WANNA BE)」と願う
社員の希望と意欲がふくらんでいます。

» P.20

「PLUS DESIGN CROSS」
来場人数

10,000人超

プラスの新しい働き方・
働きやすい環境づくりを
多くの方にご覧いただいています。

» P.17

プラスグループの目指す姿

働く人に満足を。

社会に満足を。

地球環境に満足を。

強くしなやかな組織を築く。

コーポレート・ガバナンス/
会社情報



働く人に満足を。

よりよい働き方・いごちのよい 環境づくりの追求・提案

社員一人ひとりがいきいきと働き、健康的にやりがいを感じられる働き方といごちの良い環境づくりを目指します。また社内だけにとどまらず、蓄積されたノウハウをお客様の働き方改革やオフィスづくりに向けて提案していきます。



1 新しい働き方・働きやすい環境づくりの提案

「引力のあるオフィス」を体現する「PLUS DESIGN CROSS」

近年、オフィスの在り方やワークスタイルは大きな変化を遂げ、企業では働き方の多様化、オフィスの分散化が進みました。また一方で、SDGsやESGに代表されるように、企業が在りたい姿と社会への提供価値を表明することそのものが企業価値として評価されるようになりました。

プラスグループは、これからのオフィスとは、その企業らしさが凝縮された場所であると考え、“オフィスに「引力」を。人をひきつける 社会をひきつける 未来をひきよせる”というコンセプトのもと、社内外の人々が集い、出会うプラットフォームとして「引力のあるオフィス」を提案しています。オフィスに引力を生むためには、“一人ひとりの作業性を高める、いごちの良さ”を表す「Comfort」、「互いに理解・刺激し合える、人との繋がり」を表す「Connect」、そして“その企業らしさ”としての「Culture」が醸成されることが重要であると考えます。

その考えを体現したのが、2022年12月、プラス株式会社 ファニチャーカンパニーの新たな拠点として恵比寿ガーデンプレイスにオープンした「PLUS DESIGN CROSS」です。オフィス内は、さまざまなワークシーンに対応する設えをセッティングした「NORTH WING」とオフィスならではの共創スペースを多く取り込んだ「SOUTH WING」が左右に広がっており、中央には木々を配置して森をイメージした「SALON」を設け、人が行き交いやすく自然と社員同士の共創機会を生み出すレイアウトになっています。また、オフィスの外は開放的なテラススペースとなっており、ひとつのオ

フィスの中で、仕事からリフレッシュまであらゆる過ごし方ができるフレキシブルな空間を実現しています。

2023年にはおよそ1万人のお客様にご来場いただき、「トレンドを押さえた商品やデザインがたくさん表現されているオフィスで、とても勉強になった」「今の働き方に即したオフィスモデルを見ることができ刺激となった」といったご感想をいただいています。

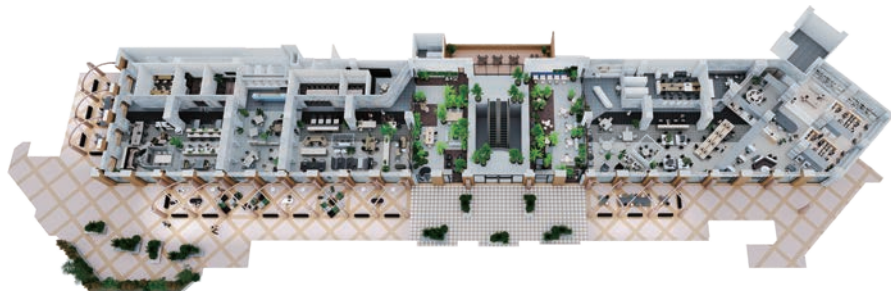
今後は、商業施設内に構えた立地を活かして、さまざまな価値観を持った方々との共創活動をさらに推進し、新たな価値創造に繋げていきたいと考えています。引き続き「PLUS DESIGN CROSS」を通じて、新しい働き方・働きやすい環境づくりをお客様へ提案していきます。



「SOUTH WING」のラボスペース

PLUS DESIGN CROSS全体図

在宅勤務との併用により出勤率50%を前提に席数を減らし、多様なソロスペースやミーティングスペースを拡充しました。どんな仲間とどう過ごしたいかで自席を選ぶ、「ピアレンス」のコンセプトを踏襲したオフィスレイアウト、家具を採用しており、ハイブリッドワークにおける新しいフリーアドレスを実現しています。

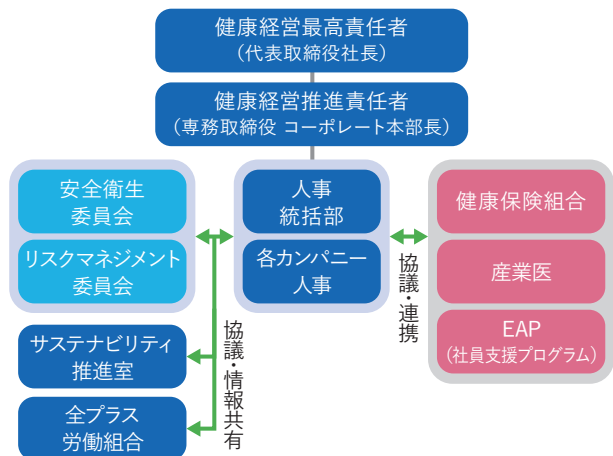


2 働き方の改革を継続し、働きやすい制度と環境を整備

健康経営の促進

プラス株式会社では、社員一人ひとりが心身ともに健康であることが、会社と個人のビジョンを実現していく原動力であり、社員の健康を維持・向上させることは重要な経営課題の一つと位置付け、「健康経営宣言」を掲げて推進しています。

健康経営推進体制



フィジカル面の健康維持・増進、生活習慣の改善

- 定期健康診断の実施および人間ドック項目の受診サポート
定期健康診断の受診に加え、30歳・35歳以上の社員に対し人間ドック受診を推奨。金額の一部を会社が補助するほか、人間ドック休暇（有給）を1日与える等、受診率の向上と疾病の早期発見に努めています。
- 傷病休暇の導入
「年間5日以上の計画年休」に加え、傷病理由に限定した休暇（有給）を5日間設定しています。

管理指標	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率	98.3%	99.4%
40歳以上の人間ドック受診率	60.5%	63.4%
ストレスチェック受検率	96%	96%

「健康経営優良法人認定」の取得

オフィスコム株式会社、NSK株式会社は、経済産業省と日本健康会議が共催する「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」に4年連続で認定されており、中でもNSK株式会社は優良な上位500法人に対して与えられる「ブライツ500」に認定されました。2024年にはプラス株式会社も「健康経営優良法人認定（大規模法人部門）」を取得。プラスグループ全体で社員の健康管理を支援し、健全な職場環境の構築に取り組んでいきます。

プラス株式会社 健康経営宣言・方針

健康経営宣言

プラスが掲げる企業理念「新しい価値で、新しい満足。」を実現し、サステナブルな未来を創る原動力は、プラス株式会社で働く社員一人ひとりであると考えています。

この考えのもと、働く社員が心身ともに健康で、いきいきと働き、公私共に充実した毎日を過ごせる企業を目指します。

プラス株式会社 代表取締役社長 今泉 忠久

健康経営方針

- 社員一人ひとりが、持てる力を十分発揮し、やりがいと成長を実現できる環境を整備する
- 社員が心身ともに健康で、いきいきと働けるよう安全で快適なオフィスづくりを推進し一人ひとりの健康をサポートする
- 健康について「考える」「学ぶ」「実践する」機会を提供することによって、社員とその家族の健康維持・増進に取り組む

メンタル面の健康維持

- EAP（社員支援プログラム）の導入
社員とその家族が個人的または精神的な心配事を株式会社ジャパンEAPシステムズの専門カウンセラーに相談できるシステムを導入しています。
- ストレスチェック
社員一人ひとりが心の健康度を確認・理解するために、年に一回ストレスチェックを実施しています。高ストレスが確認された場合は、専門カウンセラーへ相談できる体制を整えています。2023年度は全社員を対象にセルフケア教育を行い、メンタルヘルスケアに努めます。
- 定時退社デーの設定
毎週水曜日を全社一斉の定時退社デーに設定し、時間外労働の抑制と心身のリフレッシュを推進しています。



働く人に満足を。

多様性を活かす 組織への変革

多様性を「尊重」した組織から、さらに多様性を「活かす」組織づくりによって、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を目指します。性別、年齢、地域や国籍、宗教などで差別やハラスメントが起これず、人権が守られ、互いに理解・受容しあえる組織へと変革します。



1 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

プラス株式会社では、企業の価値観の一つに「自由と個人の尊重」を掲げ、社員一人ひとりの多様な考えや価値観を尊重しつつ、個の能力を最大限に発揮できるようなインクルーシブな企業風土の醸成、環境整備に努めています。例えば、すべての社員を対象に「ダイバーシティ&インクルージョンの概念と重要性」、「アンコンシャスバイアス理解」等のe-ラーニングを行い、

組織・上司の意識変革を行っています。

また、育児サポートの充実化を図り、出産後や育児中もキャリアを継続しやすい環境を整備しています。さらに、管理職コースと専門職コースの複線型人事制度を導入しており、多様な専門性や経験を活かせるキャリアパスを実現しています。

■主な管理指標と実績

管理指標	2023年1月1日～12月31日 実績
女性管理職の割合(課長クラス以上)	13.7%
男女の賃金の差異	全体76.0%/正社員77.2%/パート・有期社員88.1%
男女の平均勤続年数の差異	全体68.0%/正社員72.2%/パート・有期社員108.5%
男女別育児休暇取得率	男性社員18.5%/女性社員100%(2022年4月1日～2023年3月31日)
平均有給休暇取得率	46.6%(2022年4月1日～2023年3月31日)
ワーク・エンゲージメント [※]	2.8点(2022年4月1日～2023年3月31日)

※ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(0～4点)の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じるか」という設問の全社員平均得点

2 ワーク・ライフ・バランスの実現

プラス株式会社では、仕事と生活を両立しながら、すべての社員が長く活躍できる職場環境づくりに努めています。

■主な制度や取り組み

主な制度や取り組み	内容
育児休職	子の最長満1歳の誕生日翌年の5月31日まで
育児休暇	子の看護休暇・母子保健健診等に必要の日数分
育児短時間勤務	子が小学校3年を迎えた直後の5月31日まで
介護休職	介護が必要な家族1人につき最長1年間
介護短時間勤務	最長3年間で、2回まで分割して利用可能
介護休暇	月度において5日まで
時間単位有給制度	年5日分を1時間単位で利用可能
傷病休暇制度	年5日間

主な制度や取り組み	内容
リモートワーク制度	オフィスワークを軸に、週2日リモートワーク
フレックス制度	10:30～14:30をコアタイムに設定 所定労働時間は原則9:00～17:30
退職者再雇用制度	在籍期間が3年以上で育児や介護等のやむを得ない事情や自己都合で退職した社員を再雇用
定時退社デー	毎週水曜日を全社一斉の定時退社デーに設定
ファミリーデー	年に1回正社員・契約社員・パートタイマーを対象に実施
エンゲージメント調査	年に1回正社員・契約社員・パートタイマーを対象に実施

未来につながる 人材の育成

社員一人ひとりがいきいきと働き、能力を最大限に発揮することができる職場の実現を目指し、人事制度や教育制度を充実させ、適切な教育や指導の機会が得られる環境を作っていきます。



1 WANNA BEをはじめとする社員のキャリア支援制度の充実

プラス株式会社は、2010年より、社員の学びの支援プログラム「WANNA BE(ワナビー)」を実施しています。ここには「グローバルで存在感のある企業へと大きく成長していきたい」という当社の願いと、「仕事を通じて自己を成長させ、人生そのものを楽しみたい」という社員の想いが込められており、「こうありたい!(WANNA BE)」という社員の成長意欲を会社が学習面で支援するプログラムです。

外部機関と提携し、社員が気軽に受講できるよう費用面でサポート。グローバル展開の加速を背景に、英語・中国語の会話力、ロジカルシンキングやファシリテーションなどコミュニケーション力の向上を図る講座に加え、経営視点を学ぶためのMBA科目、キャリアカウンセリング、メンタルヘルス、ファイナンシャルプランといった専門資格の取得支援講座、またデータやIT活用に必要な

統計学、機械学習、Web開発等を学ぶ動画学習講座など、多彩な講座を提供しています。さらに2015年からは、社員が希望する社外プログラムの受講を会社が支援する「MY Program」もスタート。2023年は88名の社員がWANNA BEを利用[※]しました。今後も「こうありたい!(WANNA BE)」という願いを応援する学びのプログラムを充実させていきます。

※ MY Programの利用者を含む。



2 教育研修・人材交流制度の拡充

プラスグループは、人材こそが最大の強みであると考えています。スキルの向上や自発的な成長によって能力を最大限に発揮できる環境づくりに加え、社員にとって魅力的な会社であり続けるため、プラス株式会社では各人のキャリアプランやライ

フステージに応じて柔軟に活躍の場を選択できる制度を設けています。社員の「人生の質」を高めつつ、ともに成長していく組織を意識しながら、対話を通じて制度の拡充に努めています。

主な教育・人材交流制度	対象	制度の内容
公募制度	全社員	新規事業や人員を要するカンパニーが公募し、社員が応募できる制度。
FA制度	全社員	「自ら手を挙げる機会を作り出そう」という発想のもと、年に1度「立候補(FA宣言)」し、カンパニーがスカウトする制度。
階層・段階別研修	新入社員 (~2年目)	グループの理念や歴史・諸制度・ビジネスモデルなどの理解と、ビジネスマナー・プレゼンテーション・ITなどの基本スキルや、サステナビリティ・コンプライアンス・情報セキュリティなど社会人としての基礎知識を習得。翌年にはフォローアップ研修を実施し、仕事の振り返りや自身の目指す姿を再確認する。
	管理職	管理職の役割と使命を理解し、周囲を動かしていくための基本エンジン(特に考える力)を鍛え、部下の目標を明確にし、具体的な行動へ導くためのノウハウを習得。
社員教育プログラム 「WANNA BE(ワナビー)」	全社員	語学力やコミュニケーション力、MBA科目、専門資格、実務スキルなど多彩な教育プログラムの受講費用を会社が補助するキャリア支援制度。
e-ラーニング	全社員	社員の意識向上と、さまざまな分野における基礎知識の定着・向上を図ることを目的とした、e-ラーニング形式による教育。2023年度は多様性を活かした組織を実現するための「ダイバーシティ&インクルージョンについて」や「サステナビリティセミナー」「ITセキュリティセミナー」「プライバシーセミナー」などを実施。