

働く人 に満足を。

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.19**

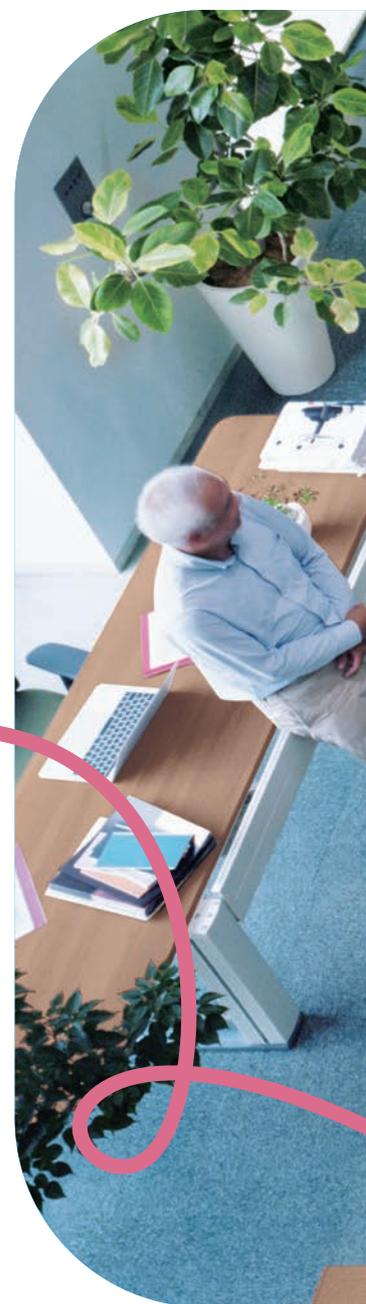
多様性を活かす組織への変革 **P.22**

未来につながる人材の育成 **P.24**

関連するSDGs



» Satisfaction for
Workers



“ Highlights in 2024 ”

2024年の主なトピックス

健康経営 優良法人 認定取得

今年度もプラス株式会社、
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.20

「オフィスのイゴコチ展2025 presented by PLUS」

来場人数

1,200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.21

「WANNA BE」受講

75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.24

プラスグループの目指す姿

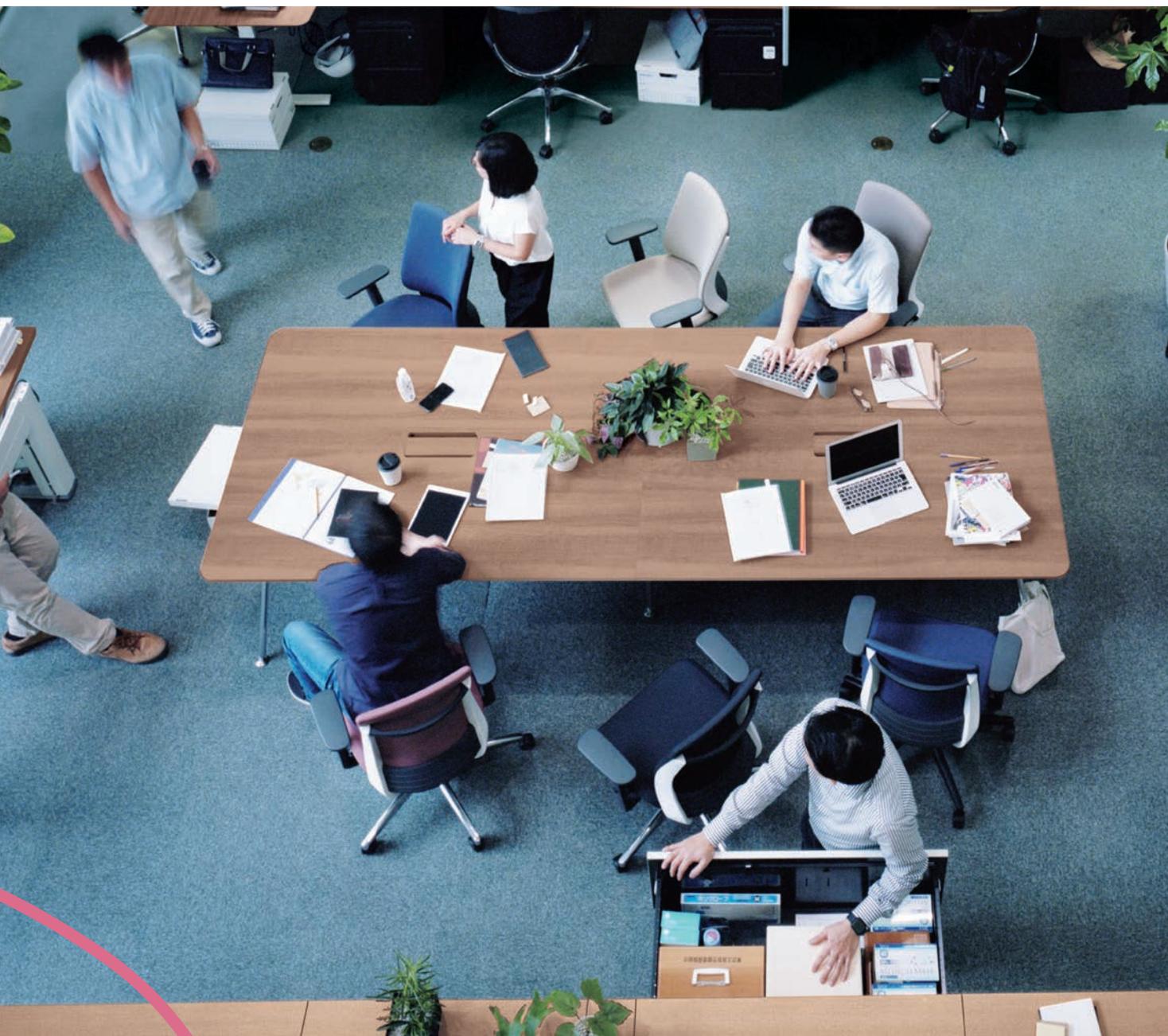
働く人に満足を。

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。



健康保持増進に向けた取り組み

健康経営の推進

プラス株式会社では、2023年8月に「プラス株式会社 健康経営宣言・方針」を策定しました。代表取締役社長が最高責任者となり、社員の心身の健康と安全衛生の状況のモニタリングを行っています。

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・向上させることを重要な経営課題のひとつと位置付け、推進しています。

健康経営マップ

健康経営を効率的に推進するために、当社が抱える課題や問題点の見える化と健康施策の効果測定を行い、作成した健康経営戦略マップに基づき施策を実施、改善を図っています。



主な取り組み

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、人間ドック受診を推奨。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
傷病理由に限定した休暇(有給)を5日間設定しています。

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
年に1回ストレスチェックを実施。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。

職場環境・制度の整備

- 働き方改革の推進
仕事と生活を両立しながら、すべての社員が能力を発揮できる、働きやすい制度と環境の整備に努めています。
- 総合型福利厚生サービス(ベネフィット・ステーション)の導入
- ファミリーデーの開催
- 安全衛生・リスクマネジメント
「全プラス労働組合」と労働安全衛生に関して毎月協働の場を設け、情報の共有に努めています。

健康維持増進の意識醸成・ヘルスリテラシーの向上

- 健康増進イベントへの参加
- セミナー開催
日常生活の中で自然に健康的な行動を選べるよう、知識の提供にとどまらず、意識変革にも努めています。

「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。

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。

- ▶ オフィスコム株式会社 健康経営宣言
<https://www.officecom.co.jp/company/declaration-of-health.html>
- ▶ NSK株式会社 すこやか推進宣言
<https://www.nsk-net.co.jp/well-being/>



さつきラン&ウォーク参加

プラス株式会社は健康経営推進を目的とし、2024年5月1日から6月2日の約1か月にわたり、一般財団法人アールビーズスポーツ財団が主催するオンラインウォーキングイベント「さつきラン&ウォーク」のウォーキング部門に参加しました。本イベントは、スマートフォンアプリを用いて企業間での歩数ランキングを競うもので、全体で855団体・262,076名が、当社からは166名が参加し、434位となりました。



みんなで育てる、健康づくりの第一歩

プラス株式会社
コーポレート本部 人事統括部
人材開発室

下平 莉那

社員の健康増進や運動習慣の動機付けを目指し、2024年に初めて「さつきラン&ウォーク」に参加しました。2025年も参加を予定しており、前回以上に多くの社員に参加してもらえよう、イベントの楽しさや魅力を広めていきたいと考えています。社員の皆さんが健康で過ごせるよう、今後もさまざまなイベントを企画し、より充実した健康づくりをサポートしていきます。



えるぼし企業認定の取得

NSK株式会社は、女性活躍推進に優れた企業として、厚生労働大臣から「えるぼし」認定の最高位(3つ星)に認定されました。この認定は「女性活躍推進法」に基づき、採用、継続就業、働き方、管理職比率、キャリアコースの5つの評価項目において優

れた企業に与えられるものです。今後も、性別や年齢に関係なく、社員がいきいきと働ける職場環境の整備に努め、社員一人ひとりの成長を支援していきます。



DEAI tour 開催

プラス株式会社では、働きがい向上の取り組みとして、全国の拠点へ社長が訪問し、社員と出会い、語らい、思いをひとつにする「DEAI tour」を2024年から開催しています。これまでに名古屋、広島、福岡で開催し、約120名の社員が参加しました。

このイベントでは、経営者の思いを直接聞き、交流することで、社員が同じ思いで働いている状態を作ることを目指しています。新しい価値・満足を生み出す強い土台づくりのため、こうした機会を通じ企業文化の醸成・浸透に取り組んでいます。



DEAI tour

新しい働き方・働きやすい環境づくりの提案

「イゴコチのいいオフィス」を体現する「PLUS DESIGN CROSS」

働く場の選択肢が増えている近年において、オフィスに求められる価値は一社一様となり、さらに働き方の多様化により、「イゴコチ」のいいオフィスの在り方も変化しています。

そのような中でプラス株式会社は「空間・モノ・人の関係性」をより良いカタチに整え、ワーカーの「イゴコチ」に寄り添いながら一人ひとりの個性や能力を輝かせるオフィス環境づくりを目指しています。オフィス家具事業のブランドメッセージである「Furnishing Uniqueness」を体現するべく、お客様のことを深く理解し、既存概念にとらわれない自由な発想と感性を大切に、オフィス環境を提案しています。

Furnishing Uniqueness

一人ひとりの働き方に プラスの価値を

その考えを具現化したのが、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(以下、PDC)」です。オフィス内は、さまざまなワークシーンに対応できるように設えた「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。オフィスの外は開放的なテラススペースとなっており、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。

2024年5月には、PDCがメインテナントとして入居する恵比寿ガーデンプレイス内センタープラザオフィスが、サッポロ不動産開

発株式会社とともに「CASBEE-ウェルネスオフィス評価認証[※]」で最高位のSランクを取得しました。

PDCについては、知的生産性を高めるオフィスレイアウトや健康に配慮した什器選定、バイオフィリックデザインでオフィス外から連続した緑の流れを創出している点、さらにはアナログの“出会い”とデジタルによる効率化が共存するオフィスづくりなどが高く評価されました。なお、オフィスエリアであるB1Fおよび2Fのオフィス共用部が評価対象となっており、消防計画の実践やセキュリティ向上をはじめとした安全・安心の追求も含め、ハード・ソフト両面で優位性が認められました。

今後もオフィスの在り方とその魅力を広く発信していくとともに、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PDCを通じて、これからの働き方の提案と働きやすい環境づくりをお客様へ提供していきます。



交流の場として利用されるSALON

※ 一般財団法人住宅・建築SDGs推進センターが認定した第三者機関が、オフィスワーカーの健康性、快適性の維持・増進を支援するハード・ソフト両面での取り組み、知的生産性の向上に資する要因や、安全・安心に関する取り組みを評価するもの。

PLUS DESIGN CROSSでオフィスの「イゴコチ」を考える

仕事の内容や働き方、性格や習慣がそれぞれ異なるからこそ、一人ひとりのワーカーが自分にとってちょうどよい居心地(イゴコチ)を追求できるはず。そこで2024年11月、新製品発表を兼ねたイゴコチ体験イベント「オフィスのイゴコチ展2025 presented by PLUS」をPDCで開催しました。本イベントは「オフィスのイゴコチを考える10の体験」と、オフィス内を見学しながら新製品をご覧いただける「オフィス探検 with 2025 ニュートラクト」との2パートで構成され、体験コーナーではちょうどいい“困われ感”や話しやすいレイアウトなど、オフィスのイゴコチを体感できる全10種のコンテンツを用意しました。

1,200人超のお客様にご来場いただき、「実際に働いている様子を見ながら、自社オフィスのイメージに置き換えて、どのようなところを取り入れることができるか、体験することでよりイメージを膨らませることができた」「見るだけでなく、体験して考えるコーナーが多かったので、普段何気ないことにも改善できる部分が多くあると実感することができ、非常に勉強になった」といった感想をいただきました。



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らず、人権が守られ、互いに理解・受容し合える組織へと変革します。



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、企業の価値観のひとつに「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。

この会社ならありのままの自分の姿で成長していける



プラス株式会社
ジョイントテックスカンパニー
商品企画部
文具・教育用品MD課
李 ジンスル

私は韓国出身で、日本の大学を卒業し、就職活動時は日本人と対等な立場で働きたいと考えていました。プラス株式会社の面談を進めていく中で、外国人である私のことを特別視せず、あくまで一人の人間として接してくれていると感じ、この会社ならありのままの自分の姿で成長していけると確信しました。現在の仕事はイレギュラーな対応が多いのですが、気軽に質問できる環境が大きな支えとなっています。また、上下関係にこだわらず、意見やアイデアを自由に交換できるオープンな文化なので、個々の意見や強みを活かしながらともに働ける環境だと感じています。

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環境づくりに努めています。柔軟な働き方を実現するためのオフィス環境の整備を行うとともに、さまざま

な社内制度を設けることで、仕事に対するモチベーションアップや生産性の向上を図り、個々のライフスタイルに合わせたワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

| 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回社員の家族や友人に仕事や会社の理解を深めていただくことを目的に開催 |
| エンゲージメント調査 | 年に1回正社員・契約社員を対象に実施 |

■ やりがいを高める職場環境づくり

プラスグループは、働きやすく居心地の良い職場環境づくりに努めています。一人ひとりの個性を認め合い、会社が個人の努力にしっかりと報いることで、仕事のやりがいを高め、アウトプットの質向上に繋げています。

■ 「NSKポイント」制度によるプロセス評価の推進

NSK株式会社では、人事評価制度の一部に「NSKポイント」制度を導入しています。「NSKポイント」は仕事の成果のみならず過程を評価する制度で、例えば研修会に参加する、会社が推奨する資格取得に挑戦するなど、社員がスキルアップを目指して具体的な行動を起こしたときにポイントが付与される仕組みです。

成果に至るプロセスと意欲を評価する仕組みの導入によって、社員のスキル向上や自己成長が促進され、組織全体のモチベーション向上が図られています。引き続き、社員の主体的なキャリア開発を支援し、個々の成長を積極的に評価する制度として定着させていきます。

数字で測れない部分も大切に 社員の声をもとに生まれた「NSKポイント」制度

NSK株式会社 管理本部 総務部 人事課 坂本 武治

会社が大切にしていることは数字で測れるものばかりではなく、それ以外にもたくさんあります。そのような部分にもフォーカスして、遊び心をもって、気軽に取り組んでもらえるような制度がないか検討していた中で、社員の声をもとにプロジェクトを通じて生まれたのが「NSKポイント」制度です。社員一丸となり、楽しみながら活動してもらえることを期待しています。



■ 「サンクスカード」を通じて感謝する文化を醸成

ビズネット株式会社では、お互いに感謝の気持ちを大切にす文化を育むため、Teamsの賞賛機能を活用し、どんな些細なことでも気軽に「ありがとう」を伝え合うことを促進しています。さらに、年に一度、獲得数が多かった上位数名と、送信数が最も多かった1名を表彰し、記念品を贈呈しています。日々の仕事に追われる中で、同僚に感謝の気持ちを伝えることは意外と難しいも

のです。この「サンクスカード」を通じて、社員同士のコミュニケーションが活性化し、感謝の気持ちが職場全体に広がることで、働きやすくポジティブな職場環境が生まれました。引き続き、この取り組みを推進し、社員のモチベーション向上とチームワーク強化を目指していきます。

「ありがとう」を伝え合うことで 社員同士のコミュニケーションも活発に

ビズネット株式会社 経営管理部 三原 隆介

過去の社員意識調査の中で、「部門ごとの壁を感じる」「他部門が何をしているのかわからない」といった意見が寄せられることがあり、ビズネットの大きな課題となっていました。さらに当社のブランド再定義を目指したプロジェクトが2022年に発足し、社内でのブランド意識を統合していく中で、コロナ禍の影響もあり社員同士の交流が希薄になっていることがあらためて課題として挙げられました。

その課題を解決すべく実施されたのが、「サンクスカード」です。実施以降、些細なことでも「ありがとう」を伝え合う文化が少しずつ醸成されつつあり、社員同士のコミュニケーションもより活発化してきている実感があります。引き続き、本取り組みを促進するとともに、コミュニケーションを活性化する新たなツールや制度の導入を検討していきます。



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。



教育研修・人材交流制度の拡充によるキャリア支援制度の充実

プラスグループは、人材こそが最大の強みであると考え、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を行っています。また、プラス株式会社では、社員にとって魅力的な会社であり続けるため、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。

教育研修、人材交流制度

■人材交流制度

社員のキャリアアップや能力開発、多様な経験やスキルアップを支援しています。

| 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 | 「自ら手を上げる機会を作り出そう」という発想のもと、年に一度「立候補（FA宣言）」し、カンパニーがスカウトする制度。 |

■各種研修制度

新入社員研修やフォローアップ研修、管理職研修といった階層別やカンパニー別など、各種研修を実施しています。

| | | |
|----------|----------------|--|
| 階層・段階別研修 | 新入社員 (～2年目) | グループの理念や制度、ビジネスモデルの理解に加え、ビジネスマナーやITスキル、サステナビリティや情報セキュリティなどの基礎知識を習得。翌年にはフォローアップ研修で業務の振り返りと今後の目標を再確認します。 |
| | 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。 |
| 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。2024年度は「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。 |

■教育補助制度

| | | |
|-------------------------------|-----|---|
| 社員教育プログラム 「WANNA BE(ワナビー)」 | 全社員 | 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。「こうありがたい！(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。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。2024年は75名の社員がWANNA BEを利用*しました。 *MY Programの利用者を含む。 |
|-------------------------------|-----|---|

未来を担う子どもたちへのサポート

プラス株式会社は企業市民活動の一環として、次世代を担う中高生を対象に、キャリア体験プログラムを提供しています。職業体験による社会の仕組みを体験し、将来の目標や働くことの意

義を学ぶことで、未来の自分に向けて参加者一人ひとりが「気付き」を得る機会を得てもらうことを目的とし、子どもたちの未来づくりに貢献します。