

株式会社 岡村製作所

CSR
REPORT
2017

持 続 可 能 な
社 会 を め ざ し て

編集にあたって

本レポートは、オカムラグループが社会から信頼され愛される企業をめざし、事業活動を通じて企業の社会的責任(CSR)を果たす姿勢を幅広いステークホルダーの皆様にお伝えするとともに、皆様からご意見をお聞きして改善につなげるためのコミュニケーションツールとして発行しています。

編集にあたっては、「オカムラグループCSR方針」にそって章立てを行い、同方針に基づく活動状況をわかりやすく報告することに努めています。また、アンケートやウェブサイトを通じて寄せられたステークホルダーの皆様の声、企業やNGO、CSRなど関連分野の専門家の方々、第三者審査機関からのご意見・ご提案を踏まえ、報告書作成に関する各種ガイドラインやISO26000に定められた「7つの中核主題」の考え方を参考にして、記載すべき内容の検討を行いました。

本レポートを通じて、オカムラグループのCSR活動について理解を深めていただければ幸いです。

CSRウェブサイト



<http://www.okamura.co.jp/company/csr/>

報告概要

報告範囲

記述範囲：(株)岡村製作所および主要関係会社計18社を中心に記述
データ集計範囲：4ページに示すデータ集計対象

報告期間

2016年度(2016年4月～2017年3月)
*ビジョンや一部の活動については、2017年4月以降の内容を含む

参考にしたガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
国際標準化機構「社会的責任に関する手引(ISO26000:2010)」

発行

2017年6月(前回：2016年6月)
次回：2018年6月予定(本レポートは、年次版として毎年発行します)

レポート内の表記

オカムラ (株)岡村製作所単体またはブランドとしてのオカムラ
オカムラグループ (株)岡村製作所および関係会社

表紙について



オカムラが事業活動を通じて社会に対し、責任を果たし貢献していく姿勢である「人と社会に最適な環境を提供する」イメージを、緑に降り注ぐ光として表現しました。

(オフィス営業本部オフィスデザイン部の従業員による作成)

| | | | | |
|----------|--------------|------------|-----------|--------|
| トップメッセージ | オカムラグループのご案内 | 目次 | 特集 | 第三者意見 |
| CSR経営 | クオリティの追求 | 地球環境への取り組み | よりよい職場づくり | 社会との調和 |

CONTENTS

| | | | |
|----------------------------------------------------|-----------|--------------------------|-----------|
| 編集にあたって | 2 | 地球環境への取り組み | 40 |
| オカムラグループのご案内 | 4 | オカムラグループの環境への考え方 | 41 |
| トップメッセージ | 6 | オカムラグループの環境マネジメント | 43 |
| 特集1 社会のさまざまな課題解決に向けて 「共創空間」から新しい価値を生み出す | 8 | 2016年度環境活動実績と2017年度目標の設定 | 45 |
| 特集2 震災復興をサポートしたプロジェクトで 地域に新しい「森の学校」が誕生した | 12 | 事業活動と環境影響 | 46 |
| CSR経営 | 14 | 地球温暖化防止 | 47 |
| オカムラグループのCSR | 15 | 省資源・資源循環 | 49 |
| コーポレート・ガバナンス | 17 | 化学物質管理と汚染の防止 | 52 |
| リスクマネジメント | 19 | 生物多様性保全 | 54 |
| コンプライアンスの推進 | 21 | 製品・サービスにおける環境配慮 | 59 |
| 人権の尊重 | 23 | 環境教育・啓発活動 | 60 |
| 情報の開示 | 24 | 環境コミュニケーション | 62 |
| クオリティの追求 | 25 | 環境効率 | 63 |
| 製品開発におけるクオリティの追求 | 26 | 環境会計 | 64 |
| 品質管理の徹底 | 33 | よりよい職場づくり | 66 |
| ものづくりを支える人材育成 | 34 | 人材に対する考え方 | 67 |
| 販売店様とともに | 36 | ダイバーシティの推進 | 68 |
| お客様満足度向上のために | 37 | 従業員のワークライフバランスへ向けた取り組み | 71 |
| お取引先とともに | 39 | キャリア開発 | 74 |
| | | 労働安全衛生 | 77 |
| | | 社会との調和 | 79 |
| | | 地域社会との関わり | 80 |
| | | 社会へ向けた活動 | 82 |
| | | 第三者意見・審査報告 | 86 |
| | | オカムラグループのCSR活動のあゆみ | 88 |
| | | ISO26000対照表 | 90 |

[別紙]

▶「環境目標・活動実績」については、こちらで詳しく紹介しています。
http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/CSR_2017_targets_results.pdf

▶「オカムラグループの事業活動にともなう環境影響のバランス」については、こちらで詳しく紹介しています。
http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/CSR_2017_input_output.pdf

▶「生産事業所・主要関連会社の環境管理データ」については、こちらで詳しく紹介しています。
http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/CSR_2017_enviro_data.pdf

オカムラグループのご案内

岡村製作所 会社概要

社名 株式会社岡村製作所
(OKAMURA CORPORATION)
本社 神奈川県横浜市西区北幸1-4-1 天理ビル19階
創業 昭和20年(1945年)10月
資本金 18,670百万円(2017年3月31日現在)
従業員 3,216名(2017年3月31日現在)

オカムラの登記情報や主な事業内容・規模、各種許認可状況などをご案内します。
▶ <http://www.okamura.co.jp/company/outline/index.html>

事業紹介

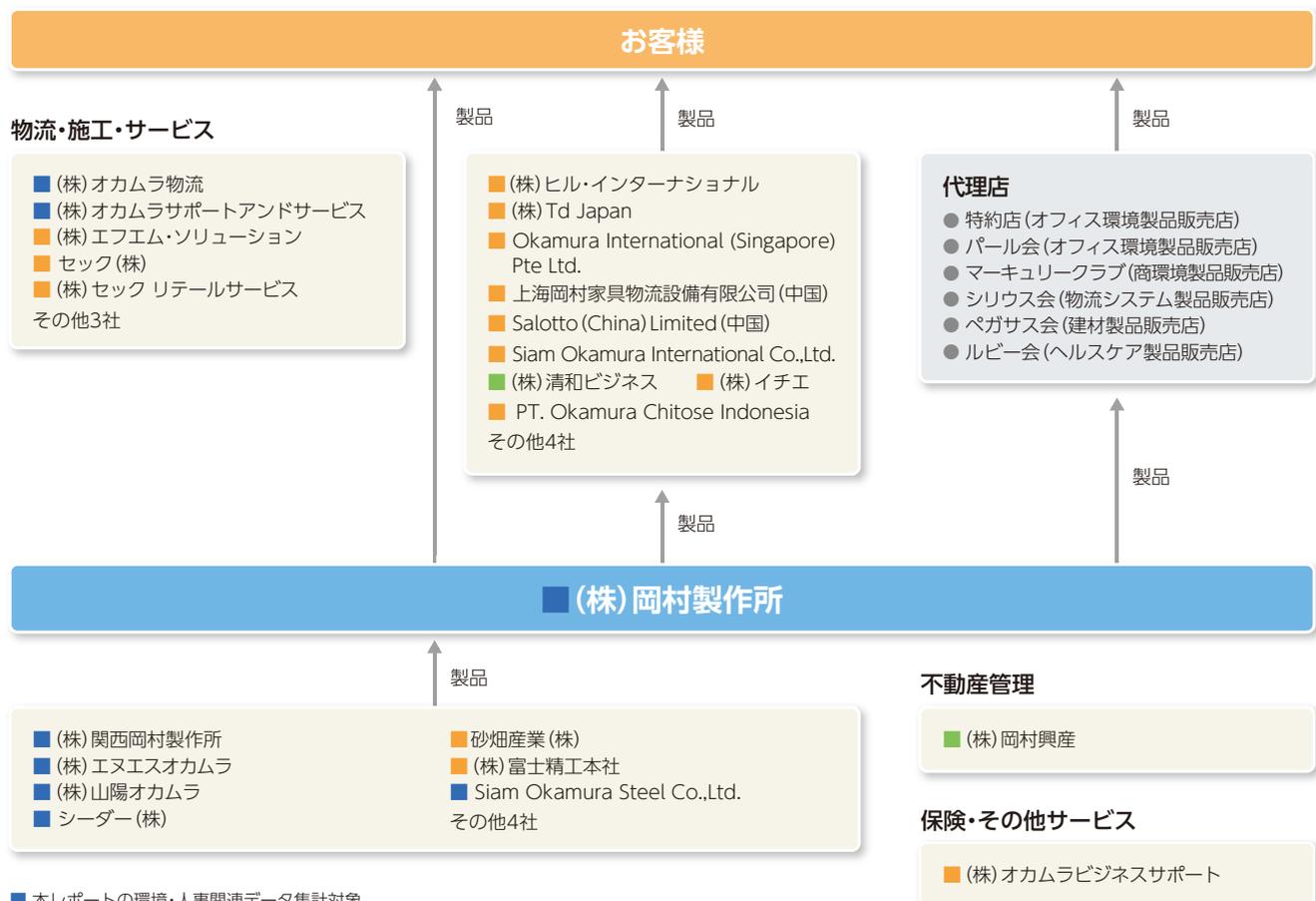
快適で機能的な空間づくりをお手伝いするオカムラの事業を紹介します。
▶ <http://www.okamura.co.jp/company/business/index.html>

グループ企業

国内外のオカムラのグループ企業についてご案内します。
▶ <http://www.okamura.co.jp/company/outline/group.html>



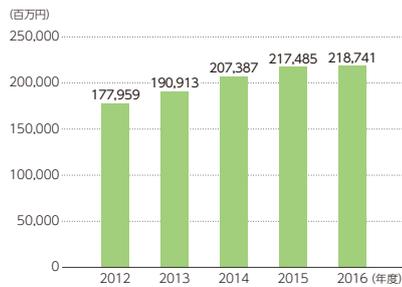
事業系統図と報告の範囲



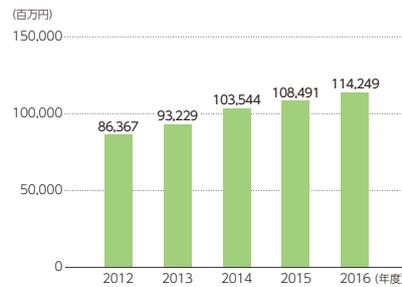
■ 本レポートの環境・人事関連データ集計対象
 ■ 本レポートの人事関連データ集計対象
 ■ 記述に含まれない関係会社
 オカムラグループは、(株)岡村製作所、子会社27社および関連会社7社で構成されています。

財務情報(連結)

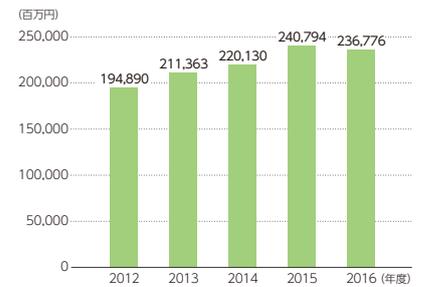
総資産



純資産



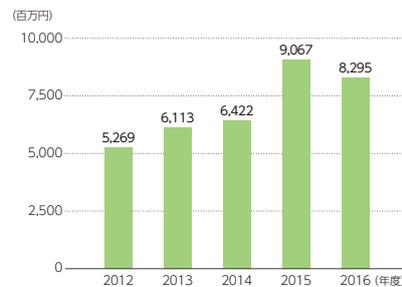
売上高



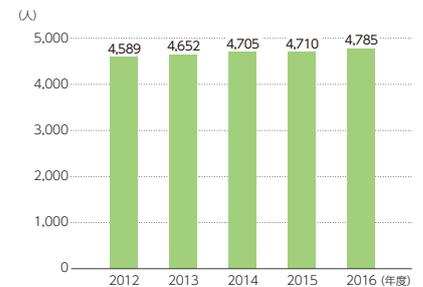
経常利益



当期純利益



従業員数



オカムラグループのグローバルネットワーク



トップメッセージ

人と社会に最適な環境を提供しつづける ことを通じて、社会から信頼され 愛される企業をめざします。



代表取締役社長

中村 雅行

創業の精神を原点に社会の一員として 責任ある経営を実践します

オカムラは1945年、創業者を中心に設立の主旨に賛同した人たちが、資金、技術力、労働力を提供し合って「協同の工業」としてスタートを切りました。その創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是と、これを受けた「基本方針」により企業文化として定着し、現在のオカムラグループの経営と事業活動に受け継がれています。

当社では、「オカムラグループCSR方針」を制定し、人と社会に最適な環境の提供を通じて、社会から信頼され愛される企業をめざす基本姿勢を示し、グローバルな事業を展開する企業として国際社会の中で社会的責任を果たしていくための考え方を明確化しています。

これと同時に、従業員が日常の事業活動や業務の中で取り組むべき事項を示した「行動規範」の改定を行い、グループ全体への定着を図っています。「CSR方針」ならびに「行動規範」に基づき、コーポレート・ガバナンスの強化をはじめ管理体制の整備を進めるとともに、法令遵守はもとより企業活動のすべての側面において高い倫理観をもって行動し、透明性の高い経営を実践してまいります。

オカムラグループは中長期の成長をめざした国内外事業基盤の強化、利益率向上に向けた効率的経営の実践を基本方針として、さらなる事業の発展をめざしています。創業の精神を原点に企業価値の向上を図るとともに、社会の一員としての役割と責任を自覚し、経営を進めてまいります。

クオリティの高い価値ある製品とサービスの提供に努めます

オカムラグループは創業以来、「よい品は結局おトクです」をモットーに、常に社会の役に立つことを願って、お客様が豊かさを実感できるクオリティの高い製品とサービスを提供することに努めてまいりました。製品開発にあたっては、品質や安全性の確保はもちろんのこと、お客様にとって真に価値のある製品を追求する「クオリティデザイン」、製品のライフサイクル全体での環境負荷の低減をめざす「エコデザイン」、誰もが快適に使用できる製品や空間を創造する「ユニバーサルデザイン」の3つの視点を重視し、ものづくりにこだわった「よい品」の提供に努めています。

また、サプライチェーンにおいて製品の生産・販売に協力いただいているお取引先、販売店様との信頼関係に基づくパートナーシップを通じて、お客様の多様なニーズに即した製品の提供とサービスの充実に取り組んでいます。

さらに、グローバル化や多様な人材活用ニーズの高まりなどに的確に応えるために、個人と組織それぞれのスタイルを重視し、ワーカーの「健康」、「交流」ひいては組織全体の「創造性」と「効率」の向上につながる環境づくりをサポートしていきます。長年にわたり培ってきた技術に裏打ちされたクオリティの高い製品に加え、それぞれのお客様のご要望や課題にきめ細かく対応したソリューションの提供にも力を入れ、事業活動を通じた価値の創出により社会に貢献してまいりたいと考えています。

事業活動のあらゆる側面において環境負荷の低減に取り組めます

事業活動にともなって多様な資源やエネルギーが消費されるとともに、温室効果ガスや廃棄物、化学物質などが発生します。オカムラグループでは、自社の事業活動が環境に負荷を与えていることを認識し、「オカムラグループ環境方針」に基づき、製品のライフサイクルのすべての段階における環境負荷の低減に努めています。2020年度を見据えた環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」を策定し計画的な活動

を推進しており、2015年度からは本ビジョンに基づく第8次環境中期計画に基づき、目標達成に向け取り組みのさらなる充実を図っています。

地球温暖化の抑制に向けては、グループ内の事業活動だけでなくサプライチェーン全体を視野に入れ、温室効果ガス排出削減の取り組みを強化しています。また、事業活動に投入される資源の抑制と効率的利用を進めるとともに、製造・物流・施工、さらには製品使用後の対応を含め資源循環に取り組んでいます。

また、オカムラグループでは、環境に配慮した製品を提供するだけでなく、お客様の環境負荷低減に向けた取り組みのお手伝いにも力を入れています。什器や設備などハードの要素と、人の行動における快適さや効率性といったソフトの要素を融合させ、オフィス、店舗、工場などあらゆる施設で求められる要件や機能を満たしながら、環境負荷の低減につながる空間の創出に取り組んでいます。

多様な分野の方々とのつながりを重視し持続可能な社会の構築に貢献します

オカムラグループでは、ダイバーシティの考え方を重視した雇用と人材登用に努めており、多様な属性・価値観・発想をもつ人材が十分に能力を発揮できる環境づくりに取り組むとともに、社会・文化の多様性に柔軟に対応できる企業文化の醸成に結びつけています。

また、社会を構成するさまざまな分野の方々との連携・協力を通じて、自然環境の保全、地域社会の活性化、文化活動の支援などにおいて、より大きな成果を生み出し、持続可能な社会の構築に貢献してまいります。

オカムラグループは、「CSR方針」に基づき継続的な取り組みを進めるとともに、適切な情報開示ときめ細かなコミュニケーションに努めています。ステークホルダーの皆様との対話の一端として公開した「CSR Report 2017」をご覧ください。また、オカムラグループのCSRの考え方と取り組みについて理解を深めていただくとともに、忌憚のないご意見をお寄せいただければ幸いに存じます。

特集
1

社会のさまざまな課題解決に向けて 「共創空間」から新しい価値を生み出す

組織や社会の抱える課題が複雑化する中で、多様なステークホルダーをオープンに受け入れ、対話を通じて解決しながら未来をめざす働き方が注目されています。オカムラが運営するセッションスペース「オープン・イノベーション・ビオトープ“Sea(シー)”」は、「共創」をキーワードに、課題解決と価値創造のためのさまざまな活動を育む場。これからの「はたらく」のヒントやアイデアを生み出す、数々の企画やイベントなどを行っています。



多様な人々がオープンに集う“Sea”は オカムラが運営する「対話」や「実行」の場

社会やビジネス環境がめまぐるしく変化し、企業や社会の構造そのものも、そこにおける働き方も変わってきている時代。課題はさらに複雑化し、特定のソリューションだけでは解決することが難しくなっています。

そうした背景から生まれた、これからの「はたらく」を描く新しい実践の場が“Sea”です。東京都千代田区紀尾井町のオカムラ ガーデンコートショールーム内に2015年5月に開設されました。この場では「働き方」や「イノベーション」をテーマにしたさまざまなプレゼンテーションやトークセッションなどを行い、課題解決に向けた議論や情報発信を展開。“Sea”から発生したプロジェクトも進展を見せています。

「オープン・イノベーション・ビオトープ“Sea”」という名前には、多様性のある生命の営みを育む豊かな海のイメージが込められています。多様なステークホルダーが、業種・性別・組織の枠にとらわれず、「共創」を通じて新たな「はたらく」のヒントを得ながら、明日の社会を見つめ、考え、行動へとつなげています。



“Sea”
open
innovation
biotope

オープン・イノベーション・ビオトープ“Sea”
<http://sea.okamura.jp/>



“Sea”のコンセプト

“Sea”では、生物生息空間としてのビオトープをヒントに、以下の3つの要素を重視し、これらを空間とワークプロセスに反映させて活動を展開しています。



INCLUSION : 受容

多様性あふれるさまざまな
ステークホルダーを受容し
オープンに対話する

単一の生物だけではビオトープは形成されません。また、ビオトープに息づく生命は生態系の中でそれぞれの役割を果たしています。多様な参加者が集まるだけではなく、一人ひとりの存在や意見がしっかりと尊重・受容される空間をめざします。



CYCLE : 循環

課題発見・解決だけではなく
成功・失敗を含めて
蓄積しながら次に生かす

生命のライフサイクルが循環的につながることが、ビオトープをいっそう豊かなものにします。イベントの開催で一時的に人が集まる空間を提供するのではなく、課題解決に継続的に挑みながら成果を積極的に公開し、オープンに議論を深めていきます。



ACTUARITY : 現在志向

現在視点から物事を捉え
めざす未来を描きつつ
変化のステップを設計する

ビオトープには、その場に息づく生命の、現在の営みがあります。未来のあるべき姿や夢を語り合うだけではなく、実現に結びつけることができるよう、現在の位置をしっかりと見極め、めざす未来に向けたステップを描くことを重視して活動します。

「はたらく」を共に考え、描くための オカムラの活動 —「WORK MILL」

オカムラは、個人や組織がこれからの「はたらく」を描くために、働き方や働く場をさまざまなステークホルダーと共に考える多面的な活動「WORK MILL(ワークミル)」を推進しています。“Sea”もこの一環として運営されているものです。

「WORK MILL」の「MILL」には、「見る」と「挽く(mill)」という意味が込められています。過去・現在・未来の多様な「はたらく」にまつわる情報や知見をさまざまな視点で見つめ、働き方や働く場の新しい価値を引き(挽き)出すのが、その目的です。

「WORK MILL」では、ウェブマガジンの配信やビジネス誌

の発刊とともに、多様な人材が集う共創空間の運営を行っています。現在は“Sea”のほか、「Future Work Studio“Sew(ソウ)”(東京都千代田区)、「Open Innovation Biotope“bee(ビー)”(大阪市)、「Open Innovation Biotope“Cue(キュー)”(名古屋市)を展開し、企業や組織がこれからの「はたらく」に必要とする、共創の場づくりや活動をサポートしています。

WORK MILL

「WORK MILL」
<http://workmill.jp/>



マーケティング本部
ソリューション戦略部 未来企画室
庵原 悠

他の誰かにつながる機会を提供しながら、多くの人に意味や価値のある場にしたい。

“Sea”を運営する中で私たちが特に重要と考えているテーマは、「働き方改革」と「オープンイノベーション」で、この2つを軸にしながら企業や社会の課題について議論しています。興味・関心のある人に積極的に参加してもらえるように、コミュニケーションと価値発信を大切にしながら活動を展開しています。

新しい働き方として、パラレルキャリアや副業などのテーマについても“Sea”の中で議論を進めています。現在、個人は一つの会社にだけ所属するのが一般的ですが、2016年に副業を「解禁」した大手企業もあるなど、パラレルキャリアの動きは今後ますます加速するでしょう。各分野のプロフェッショナルが専門性を生かして社会貢献する「プロボノ」といった動きにも注目しながら、未来の働き方について率先して取り上げていきたいと考えています。

「共創」の本質は、他の誰かにつながること。1人が10人とつながれば、2人いれば20人になるわけです。それぞれのパーソナリティが違うものであれば、本当に多様な「共創」が生まれます。固定化したリソースだけで問題を解決しようとするのではなく、つながりによって糸口を探すべきかけを、より多く提供していきたいですね。企業課題を「ジブンゴト化」して参加している人も増えていると感じますし、今後も“Sea”をいろんな人にとって意味のある場に、具体的な価値創造と価値発信を行っていきたく思います。

活動事例

まちの中の結びつきを高め、共創の場をつくる 「紀尾井町・番町・麴町 新しいまちプロジェクト」

“Sea”では、2016年1月に「はたらく」の議論を深める同時多発セッションを開催し、テーマの一つに「紀尾井町・番町・麴町 新しいまちプロジェクト」を取り上げました。地域の特性を生かしながら、市民と企業市民が一体となって都心の新しいまちづくりを考える機会を設け、議論したことから具体的な活動が動き出しています。

“Sea”の所在地である千代田区の紀尾井町や、番町、麴町は、オフィスワーカーや学生などさまざまな人が訪れ活動するまちで、昼夜間人口の差が非常に大きいという特徴があります。多様な人が集まるこの場所は、それだけ課題解決や価値の創造に向けたポテンシャルが高いかもしれません。また、企業や大学などとともに、歴史もまちのリソースになっていて、「番町文人通り」などのユニークな特色もあります。

そんな身近なまちについて、上智大学フューチャーセンターなどとともに考え、コミュニケーションの拠点となる共創



空間や大学が、これからどのような役割や可能性を持つのか検討を進めています。また、定期的なまち歩きなどによる情報の蓄積、セッションの開催、まちの文脈を生かしたプランニングなどに取り組み、地域における人々の結びつきや新たなまちづくりにつなげていく考えです。

なお、このプロジェクトは「千代田区まち歩き学習」事業として、千代田区との連携事業である「千代田学」の助成金の対象に採択されています。

「Seaインターンシッププログラム」によって 運営も「共創」し、学生の社会参加をサポート

多様性を高めながらアイデアを喚起していく「共創」の視点に立った取り組みの一環として、“Sea”ではインターンシップ・ジョブパートナー制度を導入。「Seaインターンシッププログラム」では学生の就労体験にとどまらず、イベントの運営補助からレポートの作成まで、実務に携わってもらっています。

学生が社会やビジネスの現場とつながる場を提供することで、「はたらく」ことへの理解を深め、自分の考えを持ち、成長する機会を提供。今後は学生向けイベントを企画してもらうなど、より深く社会にコミットする機会をつくりたいと考えています。



株式会社伊藤園
常務執行役員 CSR推進部長
笹谷 秀光 様

キーワードは「CSR」と「CSV」。企業が本業で社会の課題に取り組む時代がやってきた。

持続可能な社会や環境を実現するためには、解決すべき多くの課題があります。これからの企業が進むべき道を探るとき、大切なキーワードは、「CSR」…企業の社会的責任と、「CSV(Creating Shared Value)」…共通価値の創造です。企業価値と社会価値を同時に実現するのがCSVです。日本に古くからある「自分よし、相手よし、世間よし」という「三方よし」の考えが、本業を通じて社会と価値を共有するCSVを端的に表しています。

しかしこの考えには「陰徳善事」、つまり良いことは黙っていても分かる人には分かるという心得もあります。でも、これではグローバル時代には通用しません。そこで私が提案しているのは、積極的に発信する「発信型三方よし」。企業が発信すれば仲間が増えてイノベーションが生まれます。CSRやCSVは、まず周囲の人に「いいね!」と思ってもらうことが出発点。そして「なるほど!」と思わせる説明の発信が重要です。これを大切にしていると、「またね!」と再度指名してもらい、その繰り返しによって「さすが!」と認めてもらえるでしょう。

オカムラの“Sea”は、そんなCSRやCSVの発信の場であり、「誰もが心地よくいられる空間をつくる」という本業の強みを遺憾なく発揮している共通価値の創造の場です。東京オリンピック・パラリンピックも控えて、今後のサステナビリティの世界共通言語として必須となる「持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)」の目標8に関連する「働きがいのある職場づくり」や目標9の「技術革新」などに寄与する共創の場として、世界的にも注目を集めると思います。こうした取り組みの輪が、これからさらに広がって全国の、そして世界のモデルとなることを期待しています。

オープン・イノベーション・ビオトープ“Sea(シー)”

開催されたさまざまなイベント(2015-2016)

Sea : Seaが主催したもの

[2015]

5月25日
SEA DAY 00

これからの「はたらく」と「はたらく場のありかた」について Sea

[2016]

1月29日
SEA DAY 01

「組織内0→1(ゼロイチ)力」のススメ Sea

[A-1] ワーク・エンゲイジメント
Eng@WA 第1回公開研究会

[A-2] 「はたらく」と「食」

[B-1] 紀尾井町・番町・麴町 新しいまちプロジェクト



[B-2] オープンイノベーションの場づくり

[C-1] 「美しく働く」

～働く女性が美しさとともに活躍するワークスタイルとは～

[C-2] ワークインライフ

～多様性の時代における、組織と個人のシステム&キャリア
プランニング～

4月26日 空間創造のプロが自社のオフィスづくりにトライ Sea

～さらなる成長と提供価値向上を目指したワークスタイル変革～

4月28日 「食」から、働く人のライフスタイルを豊かにする Sea

～「食」を通じ、働き方改革を実現する～

5月16日 DESIGN for Innovation 2016

(主催: btrax, Inc.)

5月24日 新しい働き方「座り時々立ち仕事」の実情 Sea

～日本のオフィスに根付くのか?～

5月26日 働き方と組織の未来の「転換期」を創り出そう! Sea

～対話の場から見えてきた、組織と個人の関係を見つめ直すエッセンス～

5月30日 Eng@WA 第2回公開研究会

(主催: Eng@WA)

5月31日 デザインシンキング・ワークショップ

～ (主催: CeFIL)

6月16日 オフィス改革 = 働き方変革 Sea

～社員が使いこなすオフィスの作り方～

6月28日 協力し合うことで実現する働きやすい環境づくり Sea

～ママ支援活動の実践者たちとこれからの働き方を考える～

7月 6日 フューチャーセッション・ウィーク2016

「オフィスの未来～フューチャーセッション」
(主催: Sea/フューチャーセッションズ)

7月 9日 フューチャーセッション・ウィーク2016

「副業・パラレルキャリア～フューチャーセッション」
(主催: ナレッジワーカーズインスティテュート)

7月19日 フリーアドレス Sea

～その本質と可能性について～

7月26日 ユーザーや企業とのオープンな共創をうながすIoTに迫る! Sea

～新規事業創出プログラムから生まれた成果とは?～

8月 4日 いま、グローバル化と日本企業の在り方を探る Sea

8月 9日 オフィスを無くすリモートワークから見えてきた「はたらく」 Sea

9月18日 グローバル eコマース リーダーズ フォーラム

(主催: btrax, Inc.)

9月20日 社員のモチベーションアップを目指したワークプレイスづくり Sea

9月23日 業務改革とワークスタイル変革 Sea

～企業に求められる二つの変革ベクトル～

10月 5日 Why Diversity 2

～変革リーダーは、何処から生まれるか～

(主催: チェンジウェーブ)

10月11日 あたらしい街、あたらしいオフィス、あたらしい働き方 Sea

10月12日 自分のキャリアを社会にいかそう!

～プロボノとサンカクの事例に学ぶ～

(主催: キャリア権推進ネットワーク)

12月 5日 「働き方変革」と「オープンイノベーション」の交差点 Sea

SEA DAY 02

[Day1-01] 実践からはじまる大企業のオープンイノベーション

[Day1-02] 人が集う場のデザイン

～“偶然の出会い”から得る気づき～

[Day1-03] オープンイノベーションを推進する仕組みとデザイン

～ヤフーのコワーキングスペース[LODGE]と共に

つくる未来～

12月 6日 「Day2-01」ひとりひとりの能力と可能性を挽き出す働き方

SEA DAY 02

[Day2-02] ワークインライフを実践していくために重要なこと

[Day2-03] 日本の「働き方改革」のいまとこれから



12月13日 未来企業共創プログラム 第1回「四方よしの経営モデル」

(主催: 企業間フューチャーセンター、大成建設、NEC、オカムラ・Sea
チーム)

特集 2

震災復興をサポートしたプロジェクトで 地域に新しい「森の学校」が誕生した

オカムラグループは、東日本大震災の被災地の復興に向けて、継続的な支援を行っています。こうした活動の一環として、一般財団法人C.W.ニコル・アフアの森財団を中心に進められている「アフアの森 震災復興プロジェクト」に参画。大きな被害を受けた宮城県東松島市における「森の学校づくり」など、地域再生への取り組みを支援してきました。2017年1月には、東松島市立宮野森小学校の新校舎が誕生するなど、未来へ向けた確かな歩みにつながっています。



震災直後から東松島市でスタートした 「アフアの森 震災復興プロジェクト」

東松島市では、東日本大震災によって市内14校の小中学校のうち8校が津波による浸水被害を受けました。特に成瀬地区の3校の校舎は、甚大な被害で使用できない状況になり、解体されることとなりました。そうした中で、C.W.ニコル・アフアの森財団は、長野県黒姫にある「アフアの森」に被災地の子どもたちを招待することを企画。2011年の8月と9月に、東松島市の18家族58名が、この呼びかけに応じて参加しました。命あふれる森で思いきり遊ぶプログラムの中で、心を解放した子どもたちの明るい声と笑顔が広がりました。

「森って、いいね」の想いは、震災復興において、東松島に「森の学校をつくろう」という想いにつながります。2012年7月に、東松島市と「復興に向けた連携及び協力協定書」が締結され、「森の学校」の実現に向けた活動が本格的にスタート。地形と豊かな自然を生かし、持続可能な地域の創造にアプローチした、まったく新しい「森の学校」の建設計画が進められました。オカムラはいち早くこのプロジェクトの協賛企業、委員会メンバーとして参加しました。

● アフアの森 震災復興プロジェクト 体制概要



アフアの森 震災復興プロジェクト

特別協賛：イオン1%クラブ

協 賛：アサヒグループホールディングス株式会社
株式会社岡村製作所

森の学校プロジェクト委員会 委員（各組織のみ記載）

東松島市復興政策部

東松島市教育委員会

有限会社アグリードなるせ

宮城大学

早稲田大学

イオン株式会社

アサヒビール株式会社

株式会社岡村製作所

一般財団法人サンデン環境みらい財団

事務局 C.W.ニコル・アフアの森財団

木に包まれた「森の学校」とともに 森で授業のできるさまざまな場を創造

校舎建設地の北側に広がる森は「復興の森」と名付けられ、学校の一部として自然環境の中で授業のできるさまざまな場が創造されています。2013年6月には、森のシンボルであり癒しのスペースである「ツリーハウス」がオープンしました。さらに、2014年10月には街と海を眼下に一望できる「うまのひづめ展望デッキ」、2015年11月には森の音に耳を傾けることができる「サウンドシェルター」が完成。そして、野蒜小学校と宮戸小学校が統合した宮野森小学校の新校舎の落成式が、2017年1月9日に行われました。翌日からは、3学期の授業がスタート。子どもたちの元気な声が、木のやさしさに包まれた新しい「森の学校」に響き渡りました。



ツリーハウス



うまのひづめ展望デッキ

なお、オカムラはこの「アフタンの森 震災復興プロジェクト」のメンバーとして活動したことに対し、2017年3月に東松島市から感謝状をいただきました。



サウンドシェルター



復興の森の全体イメージ



宮野森小学校 新校舎での授業の様子



東松島市からの感謝状を拝受



マーケティング本部
オフィス研究所 主任研究員
森田 舞

子どもたちの未来につながる、森の恵みを生かした 学びの空間・環境づくりのお手伝いできた。

生物多様性のことなども子どもたちに教える場

私はオカムラのオフィス研究所で、教育施設を中心に、学びの空間や環境はどうあるべきかなどについて研究しています。未来のために、子どもたちの居場所、学びの場所を真剣に考えたいという企業や団体が集まった複合プロジェクトの委員会のメンバーになって、少しでも復興のお手伝いできたのではないかと考えています。周辺の森と一体となった木造の公立学校は、あまり例がないと思います。この地域や環境のこと、そして生物多様性のことなども、子どもたちに伝えたいという熱い想いが学校の建設につながったのは、たいへん意義のあることだと感じています。

まちのシンボルとなり地域に愛される学校へ

委員会では、学校のことや森のこと、復興の状況などに対して、みんなで真摯に向き合いながら話し合いが行われました。東松島市の強力なバックアップがあり、市全体の復興計画と連動していたので、大局的な視点とともにプロジェクトを推進できたと思います。そうした中で、私たちが竹藪刈りを行うなど、山の整備のお手伝いをしました。また、プロジェクトについて多くの人に伝えるために、毎年開催される「エコプロ」などのイベントでセミナーを開催しました。そして2017年春、東松島市のまちのシンボルとなり、地域に愛される学校となることをめざし、教育活動がスタート。未来につながる教育の場をつくるお手伝いでき、子どもたちが笑顔で飛び跳ねる姿を目にすることができて、本当に良かったと思います。

CSR経営

オカムラの創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是として、またこれを受けた「基本方針」として今日に受け継がれています。オカムラグループは、事業活動の経済的側面と同時に社会的側面・環境的側面の重要性を認識し、企業の社会的責任 (CSR) を果たす経営に取り組んでいます。

CONTENTS

| | |
|---------------|----|
| オカムラグループの CSR | 15 |
| コーポレート・ガバナンス | 17 |
| リスクマネジメント | 19 |
| コンプライアンスの推進 | 21 |
| 人権の尊重 | 23 |
| 情報の開示 | 24 |

コンプライアンス研修

グループ会社で管理者を対象に開催

➔ 関連情報は P22



グループ会社のセック株式会社では、管理者向けのコンプライアンス (ハラスメント) 研修が東京本社地区、大阪地区、仙台地区の3カ所で開催され、仙台地区の研修に参加しました。

これまでも、「ハラスメント」という言葉はよく耳にしていたものの、具体的な定義や基準については十分に理解していない部分もあり、今回の研修で基準となる考え方などを知ることができ、とても勉強になりました。また、実際にあったハラスメントの事例などの紹介もあり、理解しやすい内容となっていました。

業務形態や女性従業員の割合など、職場によって状況が異なる面もあるかと思いますが、日頃から上司や後輩とコミュニケーションをとり、お互いの考えや思いをしっかりと聞き理解することにより、風通しの良い働きやすい職場を作っていくことが、ハラスメントの防止においても重要だと感じました。

セック株式会社 業務部 野地 由希子

オカムラグループのCSR

オカムラグループCSR方針に基づく企業活動の推進

オカムラグループは、事業活動を通じてステークホルダーの皆様に対する責任を果たし、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざしています。2010年3月、オカムラグループとして創業の「基本方針」に基づき、従来から取り組んできたCSR活動を整理して「CSR方針」を制定しました。2014年4月には、社会の要請の変化を踏まえ「CSR方針」を改定し、「コンプライアンスの推進」、「クオリティの追求」、「地球環境への取り組み」、「情報の開示」、「よりよい職場づくり」、「人権の尊重」、「社会との調和」の7つを柱に企業活動を行っています。

オカムラグループCSR方針

オカムラグループは、人と社会に最適な環境を提供しつづけることを通じて、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざします。

1. コンプライアンスの推進

法令遵守の徹底や腐敗行為の防止はもとより、高い倫理観に基づき行動し、公正、透明、誠実な企業活動を行います。

2. クオリティの追求

高い品質と安全性を追求し、創造性豊かな技術・製品・サービスを社会に提供します。

3. 地球環境への取り組み

環境に配慮した事業活動を行い、「持続可能な社会の構築」に貢献します。

4. 情報の開示

ステークホルダーの皆様に適時・適切な情報開示を行うとともに、コミュニケーションの充実を図り、信頼を得られるよう努めます。

5. よりよい職場づくり

健康と安全に配慮した職場づくりに努め、社員一人ひとりの多様性を尊重した上、それぞれが働き甲斐を感じ、互いに協力し、自己成長できる環境をめざします。

6. 人権の尊重

人権を尊重し、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別を排除します。

7. 社会との調和

地域と共存し、社会とともに成長する企業をめざし、健全でよりよい社会の実現に寄与します。

制定：2010年3月

改定：2014年4月

グループ全体への「行動規範」の定着

オカムラグループは、創業の精神を反映した「基本方針」に基づく考え方に、市民社会、経済社会の価値観を加え、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を「行動規範」としてまとめ、すべての従業員が日常的に取り組むべき事項を明確にしています。2014年4月には、社会からの要請の変化を踏まえて「行動規範」を改定しました。

また、「行動規範」の概要を英語と中国語に翻訳し、海外の支店や現地法人の従業員に配付することにより、海外拠点を含めたグループ全体の従業員の責任ある行動を促しています。

行動規範

私たちオカムラグループは、社会から信頼され愛されるグローバル企業を目指して、公正な競争を通じて経済社会の発展に貢献するとともに、広く社会にとって有用な存在となるため、互いに協力し、常に新しい価値を創造し、より良い製品・サービスを提供いたします。そのため、当社グループ役員および社員は、次の規範に基づき、国の内外において、人権を尊重するとともに、法令遵守はもとより高い倫理観をもって社会的良識に従い行動いたします。

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1. 人権の尊重 | 6. 環境の保全と社会への貢献 |
| 2. 社会人としての倫理的行動 | 7. 国際社会との協調 |
| 3. 自由な競争と公正な取引の維持 | 8. 政治・行政との健全な関係の維持 |
| 4. 安全で高品質な製品・サービスの提供 | 9. 反社会的勢力との絶縁 |
| 5. 情報の適切な管理および開示 | 10. 活気ある職場環境の構築 |

(「行動規範ハンドブック」より抜粋)



オカムラグループ行動規範
http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/k_standard.pdf



行動規範ハンドブック

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

ステークホルダーの皆様から信頼される企業であり続けるためには、常に健全かつ透明性の高い経営を行っていく必要があります。オカムラグループでは、コーポレート・ガバナンス^{*1}の強化を経営の最重要課題のひとつととらえ、グループ経営体質の強化を図るとともに、ステークホルダーの皆様との関係強化に努め、企業価値の最大化を追求していきます。また、オカムラでは東京証券取引所に提出するコーポレート・ガバナンスに関する報告書において、コーポレートガバナンス・コード^{*2}に基づく開示を行うとともに、ウェブサイトにてコーポレートガバナンス・ガイドラインおよび社外役員の独立性判断基準を開示し、コーポレート・ガバナンスの実効性と経営の透明性の向上に努めています。

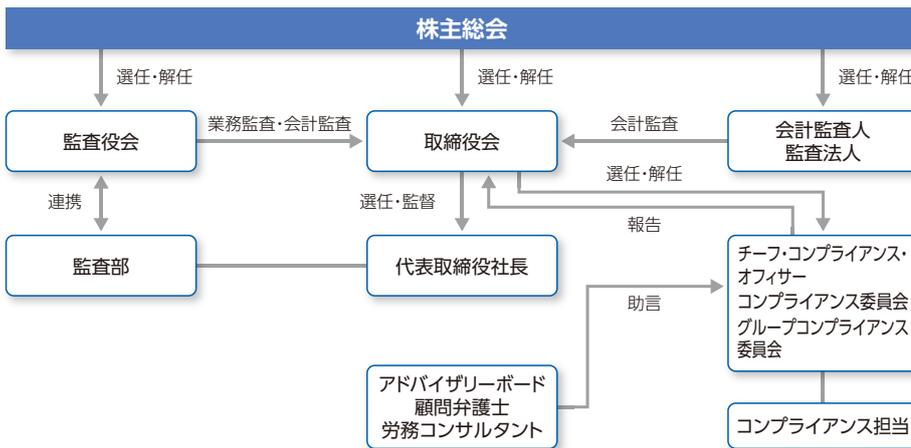
*1 コーポレート・ガバナンス：経営の効率性や違法性を確保し、企業を健全に運営するための仕組み。企業統治と訳される

*2 コーポレートガバナンス・コード：実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて東京証券取引所が定めた73からなる原則

取締役会・監査役会の状況

グループ経営の最高意思決定機関である取締役会においては、法令および定款に定める事項ならびにその他重要な事項を決議しており、経営の透明性を確保するため、社外取締役を選任しています。2017年3月現在、取締役会は19名で構成され、このうち3名が社外取締役です。なお、社外取締役のうち2名は独立役員として指定されています。また、オカムラは監査役会設置会社であり、監査役は取締役の業務執行に関して厳正な監査を行っています。2017年3月現在、監査役は4名で、このうち2名が社外監査役です。

コーポレート・ガバナンス体制図



監査役の監査状況

監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、重要な決裁書類の閲覧などにより、取締役の職務が適正に執行されているか監査しています。

会計監査人との連携

監査役は、会計監査人から監査計画の概要、重点監査項目、監査結果、内部統制システムの状況、リスクの評価などについて報告を受け、さらに意見交換を行うなど緊密な連携を図っています。また、会計監査人の往査および監査講評に立ち会うほか、会計監査人に対して監査の実施経過について適宜報告を求めています。

内部監査部門との連携

監査役は、法令遵守や内部統制システムの評価について、監査部と連携を図りながら内部監査を行っています。なお、監査役が必要と認める場合、実施すべき監査業務を監査部に対して要請できる体制をとっています。

財務報告にかかわる内部統制への取り組み

金融商品取引法により、財務報告にかかわる内部統制を確保するための体制整備と経営者による評価およびそれに対する外部監査が義務づけられた「内部統制報告制度」への対応として、オカムラグループでは、監査部内に評価の責任部門である内部統制推進室を設置しています。同部門では、財務報告の信頼性を確保するための内部統制を維持・推進することはもとより、業務の有効性・効率性の向上、資産の保全を図るための業務も行っています。また、各部門の業務プロセスの設計・構築・運用・維持における責任の所在および役割を明確にし、業務処理に関する内部統制(業務処理統制)の有効性を維持・向上させるために、プロセスオーナー制*1を導入しています。

*1 プロセスオーナー制：各業務プロセスの所有者(プロセスオーナー)を定めて責任と権限を割り当てる管理制度

反社会的勢力の排除

オカムラグループは、「行動規範」*2および「内部統制システムに関する基本的な考え方」の中で、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対して断固たる行動を取り、一切の関係を遮断することを明記しています。反社会的勢力に関連する事項への対応部門を定め、情報の収集・管理および社内教育を実施しています。

*2 「行動規範」：オカムラグループの「基本方針」に基づき、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢をまとめたもの(詳細→P16)

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

「内部統制システムに関する基本的な考え方」に基づき、企業活動に関わるさまざまなリスクを想定し、必要な対策を実施しています。

財務、法務、災害、環境、品質、情報セキュリティなどの業務運営上の主要なリスクについては、それぞれの担当部門が必要に応じて、規則・ガイドラインやマニュアルの作成・配付などを行い、該当事由が発生した際に適切かつ迅速な対応ができるようにしています。規則・ガイドラインやマニュアルに記載のない事象が発生した場合には、速やかに対応責任者となる取締役を定め、その指揮のもとで対応にあたる仕組みをとっています。

災害対策の強化

オカムラグループでは、災害対策の強化に向け「災害対応マニュアル」を全従業員に配付しています。災害対策に関する知見や社会要請の変化を踏まえ適宜改訂を行っており、現在は2016年3月に作成した「災害対応マニュアル vol. 3」により周知徹底を図っています。

本マニュアルでは、災害発生時における基本姿勢や行動指針、平常時の備えなど、所属長・従業員がとるべき行動を順序立てて記載するとともに、災害対策本部の設置から対策実施の流れを示しています。また業務継続・停止の判断基準や、従業員が帰宅または職場にとどまる基準を明確化しています。

さらに、職場での災害備蓄品の保管・配布基準を明示するとともに、災害発生時の家族との連絡方法等を紹介し、安否確認を速やかに行えるよう啓発しています。加えて、マニュアルの内容を全社に浸透させるため、全従業員向けにe-ラーニングによる教育を実施しています。

安否確認システムの構築

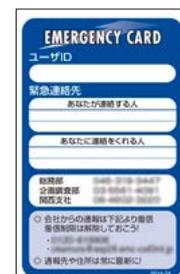
災害が発生した際に、従業員の安否状況を迅速に確認するため、安否確認システムを構築しています。震度6弱(首都圏エリアでは5強)以上の地震が発生した場合、発生した地域の全従業員に対して、電子メールや電話により安否確認の連絡を行います。本システムが有効に機能するよう、毎年2回の定期訓練を行っています。また、システムの使用方法を記載した携帯用の「エマージェンシーカード」を全従業員に配付しています。

非常時通信網の整備

災害発生後の停電などにより固定電話・携帯電話が使用できない状況に備えて、主要な拠点(19カ所)にMCA無線*1または衛星電話を配備し、通信手段の確保に努めています。さらに、非常時通信網を用いた定期的な通話訓練の実施により、実効性を高めています。



災害対応マニュアル vol. 3



エマージェンシーカード

*1 MCA無線：広範囲で通信可能な業務用無線システム

災害備蓄品の保管と徒歩帰宅訓練の実施

大規模災害で交通機関が麻痺し従業員が事務所や工場に留まる事態を想定し、全国の各拠点に3日分の水・食糧・簡易トイレのほか、人数分のヘルメットとブランケットを保管しています。また、徒歩での帰宅を余儀なくされるケースに備え徒歩帰宅訓練を実施し、従業員の防災意識を高めると同時に、訓練参加者の報告などを災害対策の課題検討に生かしています。

個人情報保護

オカムラは、個人情報保護の取り組み推進を目的として個人情報管理委員会を設置し、教育活動、現場の監査・指導を実施しています。

また、一般財団法人日本情報経済社会推進協会が運営するプライバシーマーク制度の認定を取得しており、個人情報を適切に取り扱っている事業者として、認定基準に基づく対応の徹底を図っています。

情報セキュリティの充実

オカムラグループでは、情報システム部門をグループ全体の情報セキュリティ向上の統括・推進役と位置づけ、システム基盤であるパソコン、サーバー、ネットワークを中心に、グループ各社のセキュリティ統制指導を行っています。

情報セキュリティの一層の向上をめざし、「社内情報システム使用規則」において、従業員・社外常駐者による情報端末、ネットワーク、電子メールシステムなどの適正な使用方法を規定するとともに、広報やeラーニングを通じて情報管理意識の向上を図っています。

また、情報漏えい防止の具体的施策として、パソコン内のデータ暗号化やパソコン操作ログの収集、ウェブサイトのフィルタリングシステムの導入、標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、ソーシャルメディア活用のガイドラインを設けています。

さらに、システム利用の個人認証やオフィスへの入退室管理に関しても、適切なセキュリティ対策を実施しています。

なお、災害への備えとして、オカムラの主要なホストコンピュータ、サーバーなどはすべて耐震性の高いデータセンターへ移設しており、2011年3月の東日本大震災発生時においても、データを損なうことなく安定稼働しました。



コンプライアンスの推進

コンプライアンスに関する基本的な考え方

ステークホルダーの皆様から信頼される経営を行う上で、コンプライアンスの徹底は不可欠です。オカムラグループでは、コンプライアンスの推進に向けた組織体制や報告制度を整備するとともに、教育・啓発活動を通じて従業員一人ひとりに「行動規範」*1に則った行動を促し、組織全体へのコンプライアンス意識の浸透に努めています。

*1 「行動規範」：オカムラグループの「基本方針」に基づき、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢をまとめたもの（詳細→P16）

コンプライアンス推進体制

チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO：コンプライアンスの責任者）の下にコンプライアンスに関連する対応策と問題の解決策を審議・決議する機関であるコンプライアンス委員会とグループコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会はオカムラの各本部長、グループコンプライアンス委員会はグループ会社の経営層で構成されています。

コンプライアンス委員会は年2回、グループコンプライアンス委員会は年1回、定期的に開催し、コンプライアンスに関する事項の検討や意見交換を行っています。

また、オカムラ各本部内とグループ会社内にコンプライアンス担当を設け、コンプライアンス委員会と連携して活動を推進しています。（参照→P17）



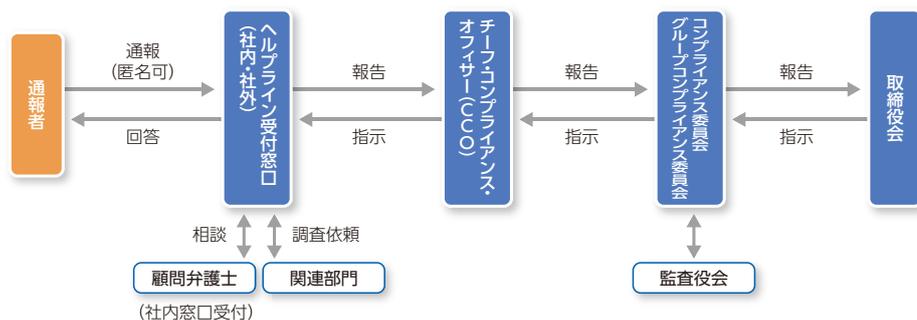
コンプライアンス委員会（2017年2月開催）の様子

ヘルプライン制度

「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為を発見し、通常的手段では解決が不可能または困難な場合のために、ヘルプライン制度を設けています。また、「コンプライアンス・ヘルプライン制度規則」を定め、通報したことにより不利益を受けないなど通報者の保護について規定しています。この制度は、オカムラグループ従業員・派遣社員・業務委託契約者・業務請負契約者が利用できます。

ヘルプラインの受付は社内の窓口に加えて社外（法律事務所）にも窓口を設け、制度がより有効に活用される体制にしています。

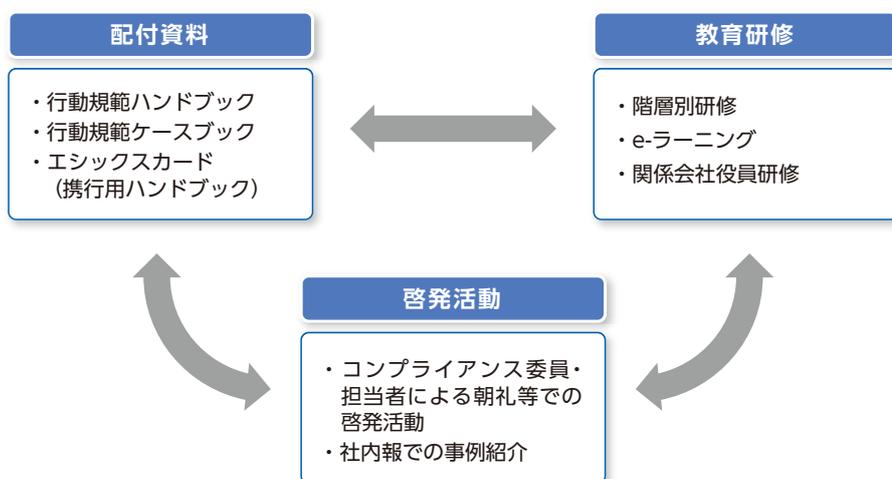
ヘルプラインの流れ



コンプライアンス意識の浸透

オカムラグループでは、従業員一人ひとりがコンプライアンス意識をもって行動するための資料を作成、配付するとともに、教育研修、啓発活動を実施しています。取り組みのひとつとして、コンプライアンスにかかわる諸問題とその対応をまとめた「行動規範ケースブック」を配付し、日常業務の中で起こりうるコンプライアンスリスクに対する従業員の意識の向上を図り、日々の行動や発言への注意を促しています。

コンプライアンス意識の浸透に向けた活動の概要



行動規範ケースブック



社内報「TERRACE」コンプライアンス情報ページ

従業員意識調査の実施

オカムラグループでは、コンプライアンスや職場環境に関する従業員意識調査を定期的に行い、「行動規範」の理解度などコンプライアンスに対する意識の向上や、よりよい職場づくりのための課題の把握に努めています。

調査結果については、各職場のマネジメント層やグループ会社の経営層に報告するとともに、e-ラーニングを用いて全従業員にフィードバックし、課題の共有を図っています。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、入退出管理システムの導入、社外ヘルプラインの新設、階層別の話し合いの開催など、コンプライアンスの徹底に向けた取り組みを推進しています。

関係会社役員研修の開催

企業価値向上に向けた課題や各種リスクの共有などを目的に、関係会社の役員を対象とする研修会を毎年開催しています。研修の中では、経営におけるコンプライアンスリスクの基本的知識や社会要請の変化について専門家による講演を行うとともに、国内外のグループ会社が一堂に会することで、国や地域における文化や法令等の違いなどに関する情報を共有し、適切な事業活動の推進に結びつけています。

人権の尊重

人権の尊重に関する基本的な考え方

オカムラグループは、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざし、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別やハラスメントを排除し、安全で働きやすい職場を確保します。「CSR方針」、「行動規範」*1に示す遵守事項の徹底をはじめ、コンプライアンス教育の充実やヘルプライン制度の浸透により人権を尊重する組織風土を醸成し、事業活動を通じてよりよい社会づくりに貢献していきます。

*1 「行動規範」：オカムラグループの「基本方針」に基づき、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢をまとめたもの
(詳細→P16)

人権尊重の視点に立った取り組みの推進

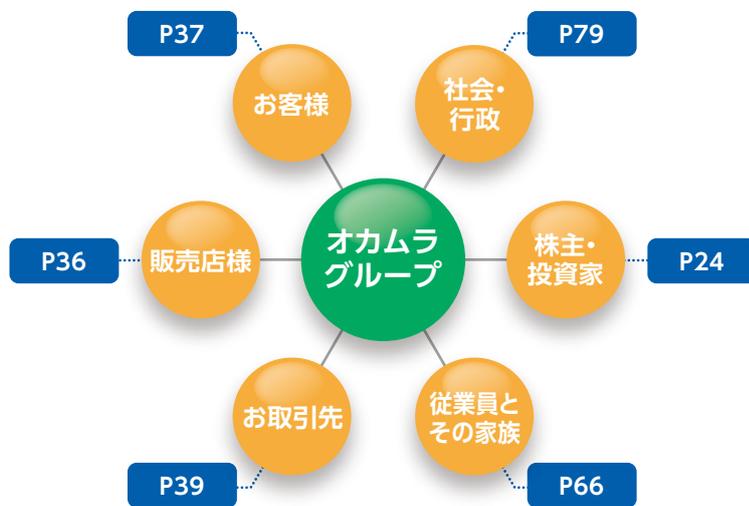
オカムラグループは「行動規範」に「人権尊重」の考え方を記載し、事業活動全体を通じて人権を重視する姿勢を明確化するとともに、従業員の認識の徹底を図っています。

また、グループ従業員・派遣社員・業務委託契約者・業務請負契約者を対象とする相談窓口を社内外に設置し、万が一、人権に関する問題が発生した場合には、被害者の立場やプライバシーなどに配慮しつつ迅速に対応できる体制を整備しています。さらに、管理者に対しては、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止に向けた教育を定期的を実施し、該当事由の発生防止、適切な対応に努めています。

情報の開示

情報開示に関する基本的な考え方

オカムラグループは、ステークホルダーの皆様に適時・適切な情報開示を行います。また、有用と思われる情報を積極的に開示し、透明度の高い経営をめざすとともに、さまざまな機会を通じてコミュニケーションを図ることにより、ステークホルダーの皆様から、より高い信頼を得られるよう努めます。



株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

オカムラは、IR*1担当部門を設置し、株主・投資家の皆様に正確な情報を迅速に開示するよう努めています。

決算発表に合わせて半期に一度決算説明会を開催し、決算内容・中期経営計画などについて、経営幹部より説明しています。また、国内外の投資家・アナリストの方々との個別ミーティング(年間約100回)や生産事業所・ショールームなどの施設見学会の開催、証券会社主催のIRフォーラムへの参加など、幅広いIR活動により株主・投資家の皆様とのコミュニケーションの充実に努めています。

オカムラは、これらIR活動を通じて得られた株主・投資家の皆様の貴重なご意見を社内にフィードバックし、経営や事業活動に生かしています。

また、IR活動の一環として、法に基づく情報開示に加え株主・投資家向け情報誌「Okamura Report」を発行し、最新の財務情報や新製品情報をお伝えしています。さらに、ウェブサイトにもIRコーナーを設け、正確かつ迅速な情報開示を図っています。

2016年3月期の株主総会ではインターネットでの議決権行使を採用し、株主・投資家の皆様の利便性の向上を図るとともに、招集通知の見直しにより開示内容を充実しました。

*1 IR (Investor Relations) : 企業が投資家に向けて、経営状況や財務状況などの情報を発信する広報活動



投資家の皆様に向けた生産事業所見学会の様子



株主・投資家向け情報誌「Okamura Report」 定時株主総会招集ご通知

クオリティの追求

オカムラグループは、「よい品は結局おトクです」をモットーに、グローバルな視野で高い品質と安全性を追求し、創造性豊かな技術で製品・サービスを提供します。お客様のニーズに的確に対応し、製品の企画・開発・製造・販売・物流・使用・回収・解体・リサイクルまで、ライフサイクル全体において高いクオリティを追求し続けます。

「よい品は結局おトクです」：オカムラグループの創業初期の頃からのモットー。デザイン性・機能性・安全性を兼ね備えた良質な製品をお客様にお届けすることが結局はお客様の利益（トク）になる、という信念のもと企業活動を行っています。

CONTENTS

| | |
|------------------|----|
| 製品開発におけるクオリティの追求 | 26 |
| 品質管理の徹底 | 33 |
| ものづくりを支える人材育成 | 34 |
| 販売店様とともに | 36 |
| お客様満足度向上のために | 37 |
| お取引先とともに | 39 |

平成 28 年度「卓越した技能者（現代の名工）」における表彰

厚生労働省の「卓越した技能者（現代の名工）」表彰制度*において、平成 28 年度の表彰を受けました。

➔ 関連情報は P34



1966年に入社して以来、オフィス家具の試作や設計業務に長年従事してきました。特にオフィスチェアの製造工程全般に携わり、幅広い技術・技能を学ばせてもらいながら、設計や生産技術に関する多くの工法を開発することができました。これまで何度も失敗を経験してきましたが、次こそはと挑み続け、業界初となる軟質発泡ウレタン表皮一体成形工法を確立するなど、日本のオフィスチェアの機能やデザインの向上のために邁進してきました。

2012年には、「神奈川の名工」と称される神奈川県の卓越技能者として表彰いただきました。今回、「現代の名工」の表彰を受賞できたのも、これまでの業務を通じて学び、積み上げてきた技術・技能が評価されたものと考えています。現在は、技術技能訓練センターの所長として技能者の指導と後進の育成に情熱を注ぎ、ものづくりの技能を伝承しています。

生産本部 技術技能訓練センター所長 畑岡 耕一

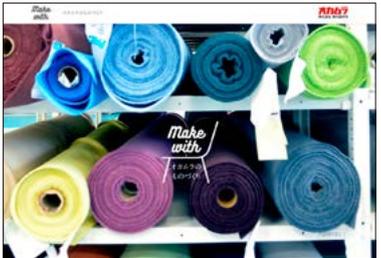
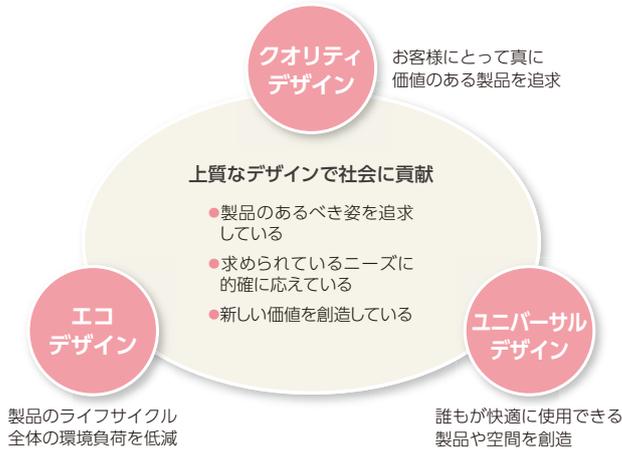
*「卓越した技能者（現代の名工）」表彰制度：技能者の地位と技能水準の向上を図ることを目的として、卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者を厚生労働大臣が表彰する制度

製品開発におけるクオリティの追求

製品開発に関する基本的な考え方

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感でき、次世代へよりよい環境を引き継げるよう、ものづくりにこだわり、上質なデザインの実現をめざしています。創業以来「人間の環境づくり」をテーマに培ってきたハードとソフトに関するノウハウをベースに、さまざまなシーンにおいて魅力ある環境を創造していきます。その実現のためには、「クオリティデザイン」「エコデザイン」「ユニバーサルデザイン」の3つの視点が重要であるという考えに基づき、製品開発を進めています。

オカムラグループのデザインポリシー



オカムラウェブサイト
 「Make with オカムラのものづくり」
<http://www.okamura.co.jp/company/products/makewith/>

クオリティデザインの追求

オカムラグループは製品の本質を追求し、お客様にとって真に価値ある製品を提供することをめざしています。製品のあるべき姿を求めて、ものづくりをきわめ、魅力ある新たな価値を創造します。

具体的には、安全性の確保はもとより、人間工学*¹に基づいた設計をはじめ、快適性の向上、創造性を高める環境の実現などに取り組み、常にお客様のニーズに的確に応えられるような製品開発を行っています。

*1 人間工学：人の特性を重視し、機械や道具の使いやすさや効率を研究する学問。エルゴノミクス

VOICE

海外デザイン研修を通じてイタリアの現場を体験

イタリア・トリノにあるItaldesign-Giugiaro社 (IDG社) にて約半年間、デザイン研修をさせていただきました。IDG社は約50年の歴史を持つ世界的に有名なデザイン事務所で、オカムラは1998年発売の冷凍冷蔵ショーケースの開発以来、オフィスシーティングの「コンテッサ」や「サブリナ」等多くのプロジェクトで同社とコラボレーションしています。

ファッションや家具など、イタリアデザインのクオリティの高さは世界的によく知られていますが、実際にどのようにして商品が生まれるのか、現場に飛び込んで体験することができました。現地で生活しながらデザイン業務を行うなかで、古い街並みを残しながらも最新の設備が入った建物、住宅の中に自然に使われるカラフルな色彩、アートに対する教育等、「小さい頃から生活の中で培われたセンス」がイタリアンデザインの背景にあり、また強みになっていると感じました。人々もとても気さくで、クリスマスなどのイベントも同僚のイタリア人家族と一緒に過ごさせていただきました。

この研修で学んだ「ものづくり」に対する情熱、「思いやり」のネットワークの大切さを胸に、今後の製品開発に邁進したいと思えます。



デザイン本部
製品デザイン部
五十嵐 僚

TOPICS

立ち姿勢を取り入れた働き方を実践し製品開発や提案に反映

オカムラは、立ち姿勢を取り入れた新しい働き方「+Standing (プラススタンディング)」のコンセプトを打ち出し、健康の側面を重視した「働く姿勢」の提案を行っています。グループ内の拠点ではこうした働き方を実践し、効果や影響の把握に努めています。

具体的には、2016年にオフィスの改装を実施した東日本支社、中部支社をはじめ、各地の営業拠点などに上下昇降デスク「スイフト」を導入し、立ち姿勢を取り入れた働き方の実践を進めています。また、追浜事業所や関西岡村製作所などの生産拠点のオフィスでも、立ち姿勢を取り入れました。さまざまな部門、職種において実践を重ねることにより、そこで得られた知見や気づきを製品開発やお客様への提案に反映させています。



立ち姿勢を取り入れた業務の様子(上：追浜事業所、下：オフィス営業本部 中部支社)

エコデザインの追求

オカムラグループは、原材料の選択から使用後の処理まで、製品のライフサイクル全体において環境負荷がより少ない製品を開発し、お客様に提供することで、持続可能な社会づくりに貢献します。そのために、製品の企画・デザイン・設計の各段階で環境アセスメント*1を実施するとともに、独自の環境基準による認定を行っています。

オカムラの環境基準「グリーンウェーブ」・「グリーンウェーブ+（プラス）」

製品に関するオカムラ独自の環境基準として、1997年から「グリーンウェーブ」の運用を開始しました。環境に配慮した製品を7つの基準（省資源化、再生材料の利用、再資源化、再使用化、長寿命化、安全性と環境保全、省エネルギー化）に基づき認定し、推奨製品としてグリーンウェーブマークを表示しています。

2010年には、社会情勢の変化や製品の環境対応をめぐる国際動向などを踏まえ、環境配慮のレベルをより高めた基準として「グリーンウェーブ+（プラス）」を策定しました。さらに、2014年3月には、環境配慮のレベルを高めるために基準の見直しを行い、「グリーンウェーブ」・「グリーンウェーブ+（プラス）」を改定しました。（関連→P59）

「グリーンウェーブ」・「グリーンウェーブ+」判定基準

| 項目 | グリーンウェーブ判定基準 | グリーンウェーブ+判定基準 |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 必須 ■安全性 | JIS、JASにホルムアルデヒド放散量基準の存在する材料に関しては、すべてがF☆☆☆☆レベル以上の認定を受けた材料、もしくはこれと同等の材料を使用している製品 規制すべき有害化学物質の管理基準を遵守している製品 | |
| ■省資源化 原材料などの使用の合理化 | 持続可能な森林から得られた木材や未利用木材・早期再生可能材を使用した製品 製品の見直しにより、従来の同等品の機能を維持しながら軽量化を図った製品 | 金属を除く主要材料がバイオマスであり、バイオマスの主要部材に早期再生可能材を25%以上使用している、もしくは森林認証製品であること 同等製品の使用材料もしくは製品全体の温室効果ガス排出量を6%（材料）もしくは5%（製品）以上削減した製品 |
| ■再生材料の利用 原材料などの使用の合理化 | 再生プラスチックがプラスチック総質量の10%以上使用されている製品（金属を除く主要材料がプラスチックで構成された製品の場合） 再生紙が紙の総質量の50%以上使用されている製品（金属を除く主要材料が紙で構成された製品の場合） 再生木材を使用している製品（金属を除く主要材料が木材等で構成された製品の場合） | ポストコンシューマー再生材料*2が製品質量の20%以上使用されている製品 環境負荷低減効果が確認された植物を原料とするプラスチックが、プラスチック重量の25%以上使用されていること |
| ■再資源化 構造の工夫 分別のための工夫 | 製品質量の70%以上が単一素材に分離でき、かつ製品に使用されている樹脂、非鉄金属の部品数の90%以上に材質表示がされている製品 （表示対象部品：質量30g以上） | 製品質量の95%以上が一般的な工具で単一素材に分離でき、かつ製品に使用されている樹脂、非鉄金属の部品数の90%以上に材質表示がされ分解手順書を作成し開示する製品（表示対象部品：質量30g以上） |
| 選択 ■再使用化 再使用化の配慮 | 製品や部品のリユースを目的として開発し、リユースできる構造を有している製品 一般的な工具で簡単に補修部品交換が可能な構造で、消耗品がサービスパーツ化されている製品 | 使用済の製品または製品の一部を回収し、新たに製品化されること |
| ■長寿命化 長期間使用の促進 | メンテナンス性が高い構造である製品 （例：カバーリング、クリーニング、ソフトの更新など） 製品、部品の一部を交換・追加してアップグレードが可能な製品 | オフィス製品において、海外のグローバルな強度基準（BIFMA*3、GS*4）に適合している製品 |
| ■安全性と環境 保全 安全性の配慮 | JIS、JASにホルムアルデヒド放散量基準の存在する材料に関しては、すべてがF☆☆☆☆レベルの認定を受けた材料、もしくはこれと同等の材料を使用している製品 従来よりも環境負荷の少ない材料を使用した製品 | 左記のグリーンウェーブ基準に加え、製品からのホルムアルデヒドの放散速度が $5\mu\text{g}/\text{m}^2\text{h}$ 以下相当の製品 特定有害10物質の使用禁止を遵守した製品（RoHS指令*5に準拠していること）、もしくはREACH規則*6の規制物質が含有していないか、利用方法が合致していると確認された製品 |
| ■省エネルギー化 | 従来の同等品と比較し、10%以上消費エネルギーを削減している製品 | 製品の使用において温室効果ガス排出量（CO ₂ 換算）の削減量が、現行同等製品に比べて、30%削減できる製品 |

以下の2つの条件を満たした場合に「グリーンウェーブ」「グリーンウェーブ+」製品として判定する。

- ・上記「必須項目」に記載した基準をすべて満たすこと。
- ・上記「選択項目」に記載した基準の内、どれかひとつを満たすこと。

*1 環境アセスメント：より環境負荷の小さい製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品が環境に与える影響を評価すること



グリーンウェーブマーク



グリーンウェーブ+（プラス）マーク

*2 ポストコンシューマー再生材料：一度市場に出荷され、使用済みのものを回収し、再生した材料

*3 BIFMA (The Business and Institutional Furniture Manufacturers Association)：北米のオフィス家具の業界団体

*4 GS (Geprüfte Sicherheit)：ドイツの安全性認証

*5 RoHS指令：EUで施行された、電子電気機器に含まれる特定有害物質（カドミウム、鉛、水銀、六価クロム、ポリ臭化ビフェニル、ポリ臭化ジフェニルエーテル等）の使用規制

*6 REACH規則：2007年にEUで施行された化学物質に関する規制

| | | | | |
|----------|-----------------|------------|-----------|--------|
| トップメッセージ | オカムラグループのご案内 | 目次 | 特集 | 第三者意見 |
| CSR経営 | クオリティの追求 | 地球環境への取り組み | よりよい職場づくり | 社会との調和 |

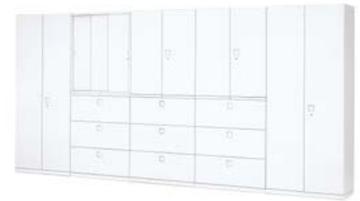
バイオマス資源の製品への利用

オカムラでは、植物由来の原料を使用した環境負荷が少ない製品の開発に取り組んでいます。2015年には、工業用トウモロコシを原料としたバイオマス塗料を、収納システム「Rectline (レクトライン)」の粉体塗装に採用しました。また、カシューナッツの殻を原料としたバイオメラミン化粧板を、デスクシステム「ADVANCE (アドヴァンス)」のデスク天板の表面化粧材として採用しました。これらの塗料と化粧板は、いずれも一般社団法人日本有機資源協会よりバイオマスマークの認定を取得しています。

店舗全体の省エネを支援

オカムラは、店舗の省エネに寄与するさまざまな機器の開発を行っています。冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ ドゥー ツェータ」は、LED照明を標準装備し、蛍光灯比で65%の節電を実現しました。さらに、DCモーターの採用(オプション)や冷気を逃がさない扉付ショーケースの品揃え、エアカーテンの最適化などにより、エネルギー消費の抑制につなげています。

オカムラでは、店舗全体のレイアウトから内装、冷凍冷蔵ショーケースの導入・運用に至るまで、総合的な提案を行える体制を整え、店舗の省エネの取り組みをサポートし、温室効果ガスの排出削減に貢献しています。



バイオマス塗料を導入した収納システム「Rectline (レクトライン)」



一般社団法人日本有機資源協会より取得したバイオマスマーク認定(認定No.140012, 140013)

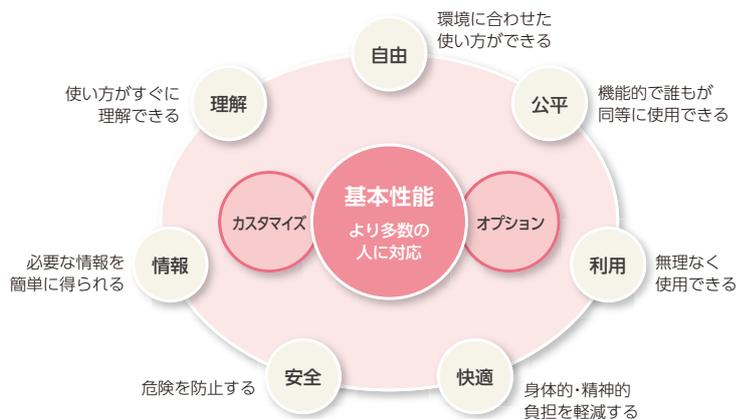


冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ ドゥー ツェータ」

ユニバーサルデザインの追求

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感できるデザインを追求し、製品と空間を使用すると考えられる多様な人を想定して開発を行っています。製品の基本性能を高めるとともに、オプションの追加やカスタマイズにより、安全性や快適性、適応性、わかりやすさ、情報へのアクセスなど、すべてのユーザーにとって使いやすい製品と空間を提供することをめざしています。

オカムラグループのユニバーサルデザインの考え方



ユニバーサルデザインの普及に向けた取り組み

オカムラは、一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会 (IAUD) に設立時より参画し、国際会議への協賛や協議会活動への支援を行っています。同協議会は、ユニバーサルデザインのさらなる普及と実現を通じた、社会の健全な発展と豊かな暮らしづくりをめざして活動しています。



一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会 (IAUD)

VOICE

安心・安全な移動を実現するアクティブムーブチェア「ウェルツ・セルフ」の開発

アクティブムーブチェア「ウェルツ・セルフ」は、足・腰の身体機能が低下した高齢者や障がい者の方が「はたらく場」に参画できるようにすることを目的に開発されました。

本製品の開発は2012年に始動し、オカムラ、国立大学法人佐賀大学、神奈川県総合リハビリテーションセンター、日進医療器株式会社が共同で、「安心・安全」な移動を実現する椅子の研究を進めてきました。これまでに7回の試作を実施し、実際に試作チェアを高齢者施設や障がい者の方が働く場に持ち込んで、繰り返し検証を行ってきました。その結果、自らの足を使って移動するのに最適な車輪サイズと車輪配置、足を自由に動かしやすいフレーム形状を導き出すことに成功し、座ったままの姿勢で安心かつ安全に移動することが可能となりました。

また、「ウェルツ・セルフ」は中央に大きな車輪がついているため、車椅子をイメージしてしまいがちですが、あくまでも一般の「椅子」というイメージを残すように、車輪形状からフレーム形状まで、オフィスに溶け込むデザインを追求しました。このモデルは試作段階ですが、より良い製品になるように改良を重ね、製品化をめざしていきたいと考えています。



マーケティング本部
オフィス製品部
高橋 卓也

社会からの評価

オカムラグループは、ものづくりにこだわり、お客様に満足いただける製品を社会に送り出してきました。機能性や安全性、耐久性、信頼性などと同時に外観の美しさを重視し、製品のあるべき姿を追求する、という開発に対する姿勢は国内外で高く評価され、これまでに数々の表彰や認定を受けています。

iFデザイン賞^{*1}

ミーティングチェア「pirouetto(ピルエット)」、ロビーチェア「ALBROAD(アルブロード)」23APタイプが、プロダクトデザイン部門「iF product design award 2017」を受賞しました。



ミーティングチェア
「pirouetto(ピルエット)」



ロビーチェア
「ALBROAD(アルブロード)」
23APタイプ

JIDAデザインミュージアムセレクション^{*2}

カンファレンステーブル「traverse(トラヴァース)」とミーティングチェア「Lutz(ルッツ)」が、「JIDAデザインミュージアムセレクション vol.18」に選定されました。



カンファレンステーブル
「traverse(トラヴァース)」



ミーティングチェア
「Lutz(ルッツ)」

IAUDアワード^{*3}

ミーティングチェア「pirouetto(ピルエット)」、フットレスト「pierpo(ピエルポ)」、待合ロビーチェア「filall(フィロル)」が、「IAUDアワード2016」プロダクトデザイン部門において「IAUDアワード」に選定されました。



ミーティングチェア
「pirouetto(ピルエット)」



フットレスト
「pierpo(ピエルポ)」



待合ロビーチェア
「filall(フィロル)」

*1 iFデザイン賞：iF International Forum Design GmbHが主催し、毎年全世界の工業製品の中から優れた工業デザインに与えられる世界的な権威のある賞



*2 JIDAデザインミュージアムセレクション：公益社団法人日本インダストリアルデザイナー協会(JIDA)が、デザイン性や注目度の高い製品を選び、発表・展示・記録を行っている事業



*3 IAUDアワード：一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会(IAUD)が、UD社会の実現に向けて特に顕著な活動の実践や提案を行っている団体・個人を表彰する制度



| | | | | |
|----------|-----------------|------------|-----------|--------|
| トップメッセージ | オカムラグループのご案内 | 目次 | 特集 | 第三者意見 |
| CSR経営 | クオリティの追求 | 地球環境への取り組み | よりよい職場づくり | 社会との調和 |

キッズデザイン賞*1

学習用チェア「mini MONOS(ミニモノス)」が、第10回キッズデザイン賞「子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン部門」において受賞しました。



学習用チェア
「mini MONOS(ミニモノス)」

グッドデザイン賞*2

上下昇降デスク「Swift(スイフト)」、オフィスシステム「PRECEDE(プリシード)」、オフィスシステム「Muffle(マッフル)」、カンファレンステーブル「traverse(トラヴァース)」、ミーティングチェア「pirouetto(ピルエット)」、オフィスアクセサリ「GO-DO(ゴド)」、ロビーチェア「ALBROAD(アルブロード)」23APタイプの7製品が2016年度グッドデザイン賞を受賞しました。



上下昇降デスク
「Swift(スイフト)」



オフィスシステム
「PRECEDE(プリシード)」



オフィスシステム
「Muffle(マッフル)」



オフィスアクセサリ
「GO-DO(ゴド)」



カンファレンステーブル
「traverse(トラヴァース)」



ミーティングチェア
「pirouetto(ピルエット)」



ロビーチェア
「ALBROAD(アルブロード)」
23APタイプ

*1 キッズデザイン賞：特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が主催する顕彰制度で、「子どもが安全に暮らす」「子どもが感性や創造性豊かに育つ」「子どもを産み育てやすい社会をつくる」ために優れた製品・空間・サービスを選び、社会に伝えることを目的とする



*2 グッドデザイン賞：公益財団法人日本デザイン振興会が主催する総合的なデザイン推奨制度で、「よいデザイン」を選び、顕彰することを通じて、暮らし、産業、社会全体をより豊かなものへと導くことを目的とする



品質管理の徹底

品質向上に向け全社的な活動を推進

製品の開発・製造から販売・流通・アフターサービスまで一貫して事業を行うオカムラグループでは、お客様満足の上を目的として、グループ全体での品質管理委員会を毎月開催しています。この委員会には、お客様相談室、メンテナンス部門、生産事業所、物流部門、施工部門の品質管理部門責任者が参加し、お客様から寄せられたご要望などの情報共有、課題や改善計画についての意見交換、製造現場での改善状況の確認を行っています。これからも、各部門の専門的な知見を持ち寄ることで、グループ全体の品質管理の向上に結びつけていきます。

国際品質保証規格ISO9001による品質マネジメント

オカムラグループの事業分野全体において製品品質の継続的な向上を図るため、海外を含めた各生産事業所においてISO9001^{*1}の認証を取得し、同規格に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用しています。

品質マネジメントシステムの運用にあたっては、ステークホルダーの皆様から寄せられた数々のご意見を企画から設計、製造の各段階に反映させ、製品の機能性・安全性・耐久性を評価しながら、継続して品質の向上に取り組んでいます。

製品の安全性評価

オカムラでは、お客様に製品を長く安心してお使いいただくために、JIS^{*2}や海外規格を参考に、厳しい社内基準を適用し、CAE^{*3}による各種解析、試作品による性能試験と耐久性試験を繰り返し行い、製品の品質と安全性を評価・確認しています。



製造現場での改善活動の様子

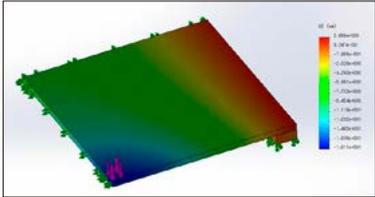
*1 ISO9001：国際標準化機構 (ISO) が定める品質マネジメントシステムの国際規格

*2 JIS：日本工業規格。工業製品の品質・安全性・互換性確保のための国家規格

*3 CAE：Computer Aided Engineering。コンピュータ上で設計したモデルを使い、強度などの解析を行う技術



天板の耐久検証試験の様子



天板構造解析モデル

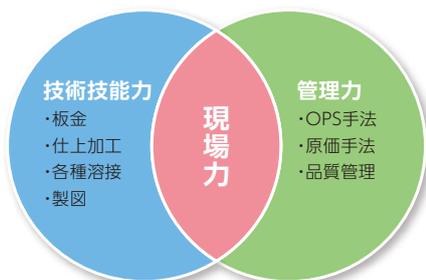
ものづくりを支える人材育成

技術技能訓練センター

「よい品」を支える優れた人材を育成するために、2011年1月に技術技能訓練センターを開設し、長年にわたって培ってきた高度な技術・技能の継承強化に努めています。

受講者数は年間約270名にのぼり、対象となる従業員は通常の業務から完全に離れて集中的に教育を受けます。例えば、基礎技能分野の「リーダー育成コース」は、ものづくりにおける精度・品質を確保するための原理原則について、2カ月間かけて習得するカリキュラムとなっています。熟練の講師陣から直接指導を受けることができるため、ものづくりに取り組む姿勢も学ぶことができ、現場力の向上につながっています。

技術技能訓練センターでの教育内容



技術技能訓練センター 2011年1月開設
次世代の技術者の養成のため年間26の多様な教育訓練コースを設けている

国家技能検定資格取得の強化

オカムラグループでは、従業員の国家技能検定の取得促進にも力を入れており、これまでの合格者数は延べ650名を超えています。近年は毎年約60名が合格しており、現場における高いレベルの技能を支えています。

板金系技能検定、表面処理系、金型設計系、製図系の国家技能検定に対応できる習得コースを用意し、実務経験3年以上の希望者ならだれでも受講できるようにしています。資格取得者については、すべての事業所で社内ボードに貼り出し、従業員の取得意欲の向上を図っています。



技術技能訓練センターでの教育風景

VOICE

技能五輪全国大会において銅賞を受賞

技能五輪とは、23歳までの青年技術者が技能レベルを競い合う大会で、41種類の職種があります。私は、その中の曲げ板金という職種に参加しました。

曲げ板金とは、平面の金属の板を加工して、立体の製品を作り出す技能です。切る・叩く・曲げる・つなぐといった、工業製品に必要とされる広範な作業内容が含まれており、幅広い知識と空間図形を理解する能力が求められます。

今大会に向けては、寸法公差を±1.0mmから±0.5mmまで狭めて採点することによって、今までより厳しいレベルで訓練をしました。また、技能が不十分なところを徹底的に洗い出し、対策を考え、一つ一つ改善していきました。

今回の課題の中には急な角度の曲げがあり、一つのRにおいて曲げ量が多い場所と少ない場所に分かれている部分をいかに綺麗に仕上げるかが重要なポイントでした。このように高い技能レベルが求められる課題において銅賞をとれたことを大変嬉しく思っていますが、この成績に満足せず、基礎を大切にしながらさらに技術・技能を高め、お客様に満足いただけるものづくりに貢献していきたいと思えます。



生産本部 技術技能訓練センター
佐藤 大



販売店様とともに

販売店様への考え方

オカムラグループは、お客様の多様なニーズにきめ細かく対応するために、直接販売だけでなく、販売店様を通じた製品販売も行っています。販売店様は私たちのパートナーであり、オカムラにとってのお客様でもあるという考えのもとに、顧客満足最大化という共通の目標に向けて、相互に企業価値を高めていきます。

販売店様とのパートナーシップの強化

販売店様とオカムラグループがともに成長を続けるためには、両者共通の目標に向けて相互の連携を強化し、それぞれの企業価値を高めていく必要があります。

オカムラグループでは、販売店様の相互交流と発展を目的として、取扱製品別に販売店会を設けています。それぞれの販売店会では、全国大会や地区大会などを通じて相互のコミュニケーションの充実を図っています。また、優れた納入事例や優秀な実績に対する褒賞を実施し、企業マインドの向上と新たなチャレンジにつなげています。

販売店様の従業員を対象とする教育にも力を入れており、新入社員向けのビジネスマナー教育から、販売スキルの向上に向けた各種研修、将来の経営者を育てるセミナーまで、多様な研修を実施しています。また、販売店様の従業員向けの通信教育講座や納入事例見学会など、それぞれの販売店会の特性に合わせた支援も行っています。



販売店会イベント「ディーラーカンファレンス2016」の様子

販売店様とのパートナーシップ(2017年3月現在)

| 名称 | 加盟会社数 | 主要取扱製品 |
|-----------|-------|----------|
| 特約店 | 106 | オフィス環境製品 |
| パール会 | 421 | オフィス環境製品 |
| マーキュリークラブ | 104 | 商環境製品 |
| シリウス会 | 30 | 物流システム製品 |
| ペガサス会 | 53 | 建材製品 |
| ルビー会 | 57 | ヘルスケア製品 |

お客様満足度向上のために

お客様への考え方

製品そのものの品質・機能が優れていることはもちろん、製品がお客様にもたらず心地よさや質の高いサービスがあって、初めてお客様の満足度が高まります。

オカムラグループは、「安全で高品質な製品・サービスの提供」を「行動規範」*1に明記し、お客様の満足度の向上につながる製品・サービスを提供することをめざしています。

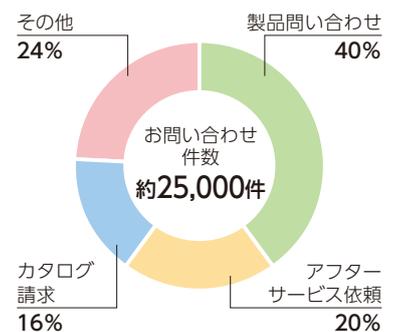
*1 「行動規範」：オカムラグループの「基本方針」に基づき、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢をまとめたもの（詳細→P16）

お客様相談室によるサポートと企業活動への反映

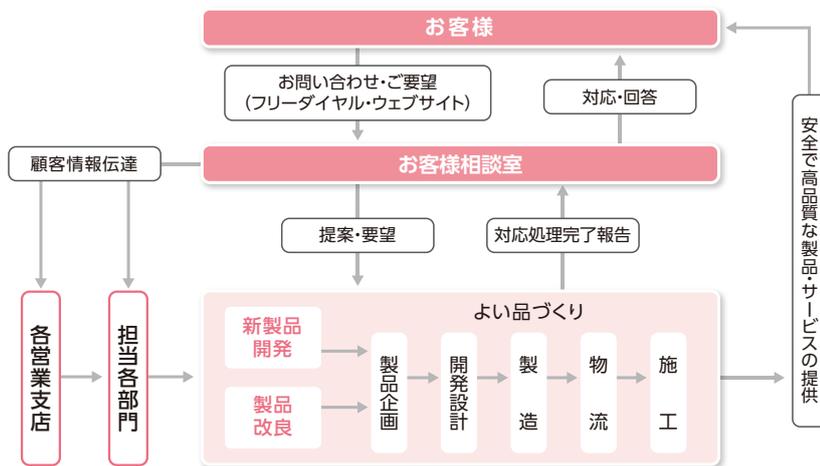
お客様からのご相談・ご要望に対する的確な対応を行うとともに、その内容を企業活動に反映させるために、お客様相談室を設置しています。2016年度、お客様相談室に寄せられたお問い合わせ件数は約25,000件で、主な内訳は、製品問い合わせ、アフターサービス依頼、カタログ請求となっています。

フリーダイヤルやウェブサイトを通じてお客様から寄せられたお問い合わせに対して、迅速な対応に努めるとともに、お問い合わせやご要望の内容について社内で情報の共有を図り、製品の企画・開発やサービス改善などに役立てています。

お客様相談室へのお問い合わせ状況(2016年度)



お客様相談室におけるお客様からの情報への対応



お客様への情報発信

オカムラグループでは、製品やサービスの情報について、安全や品質に関する重要な情報を含め、お客様に適切にお伝えできるよう努めています。冊子のカタログや情報誌をはじめ、新しい情報、重要な情報をより早くお届けできるインターネットなど、情報の特性を踏まえた媒体を通じて発信を行っています。

製品情報の発信と納入事例集・情報誌の発行

オフィスや公共施設、医療施設など、分野ごとのカタログを定期的に発行し、お客様の事業領域・業務形態に即した製品情報の提供に努めています。

また、お客様により具体的な空間イメージをもっていただくため、優れた納入事例をまとめた冊子や情報誌を発行し、時代の変化やお客様のニーズに合った空間づくりのお手伝いをしています。

インターネットを通じた情報発信

オカムラグループのウェブサイトでは、総合カタログをはじめとしたカタログを電子カタログ化して公開しており、タブレットPCやスマートフォンへの最適化も進めています。

また、製品の安全や品質に関する重要な情報を、ウェブサイトを通じて広く告知しています。

アフターサービスの充実

オカムラグループは、お客様に販売した製品のアフターメンテナンスにおいて、一貫したサポート体制を構築しています。グループ会社の株式会社オカムラサポートアンドサービスは、オフィス家具をはじめ、パブリックスペースにおける建材製品や防水板などの防災設備に至る幅広いオカムラ製品を対象に、保守・点検、修理・修繕、クリーニングなどを通じて、製品のロングライフ化をサポートしています。

お客様に製品を長期にわたって使用していただくことは、資源消費の抑制、廃棄物の削減などにもつながり、循環型社会の構築に寄与しています。

保守・点検

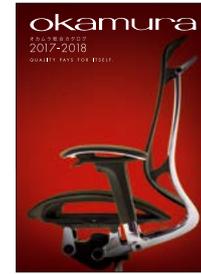
製品を最適なコンディションに保ち、使いやすさを維持するため、一定期間が経過した時点での定期点検をお客様に提案しています。製品を定期的に点検することで、要補修箇所の早期発見と対処が可能になります。

修理・修繕

お客様にご愛用いただいている製品のロングライフ化を図るために、専門の作業員の熟練した技術で修理・修繕を行うことにより、製品のコンディションを整え、安心して使い続けられる環境を提供しています。

クリーニング・リフォーム

お客様に製品を最適なコンディションで長期にわたり利用いただくためのサービスとして、クリーニングも行っています。間仕切、ローパーティション、ワークステーション、オフィスシーティング、ロッカーなどほとんどすべてのオフィス家具がクリーニング可能です。それぞれの素材に適した洗浄方法を用いることにより、汚れを効果的に落とし、素材本来の持ち味と美しさを取り戻すことができます。また、汚れのひどいものや傷みの激しいものは、生地のリフォームを行っています。



オカムラ総合カタログ



オカムラウェブサイト「オカムラ総合カタログ」のページ

<http://www.okamura.co.jp/catalog/>



オフィスシーティングの修理の様子



オフィスシーティングのクリーニングの様子



フェローウォールのオーバーホールの様子

お取引先とともに

お取引先への考え方

オカムラグループは、オカムラグループ「購買の基本方針」の中で、「取引は自由競争を原則とし、取引先とは対等の立場で相互信頼に基づく共存共栄を図る」との考え方を明記しています。こうした視点に立ち、お取引先（サプライヤー）との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動や環境・CSRの側面を重視した調達活動を推進しています。

お取引先とのコミュニケーションの充実

オカムラグループでは、お取引先との協力関係を強化し、ともに発展していくために協力を組織し、定期的な情報交換会や技術交流会などを実施しています。また、オカムラの担当者がお取引先を定期的に訪問し、品質管理や製造技術に関する意見交換を行い、資材調達における品質管理レベルの向上に結びつけています。

さらに、多様化する顧客ニーズに対応するために、お取引先との間に設けた電子ネットワークシステム（PIネット）を使って、需要予測や生産計画などの情報を共有し、顧客満足度の向上とサプライチェーン^{*1}全体の効率化に役立てています。

環境・CSRの側面を重視した調達活動の推進

オカムラグループでは、オカムラグループ「購買の基本方針」に基づき、法令遵守・人権尊重などの社会的責任を果たすための指針として「CSR調達ガイドライン」を定めています。本ガイドラインに則り、お取引先に対して「人権」、「労働条件」、「環境保全」、「コンプライアンス」の4項目についてCSR調査を行うとともに、定期訪問による支援などを通じて、CSRの側面を重視した調達活動を推進しています。さらに、海外における事業活動の広がりを踏まえ、海外のお取引先に対しても同様の活動を展開し、グローバルな視点からCSR調達の強化を図っています。

また、環境配慮資材の選定ガイドラインとして定めたオカムラグループの「資材ガイド」をお取引先にも開示し、共有することにより、お取引先の化学物質審査規制法^{*2}・欧州各種法令^{*3}への対応、リデュース・リサイクルなどに配慮した資材調達の推進を支援しています。こうした取り組みに加え、お取引先とオカムラによる新しい環境配慮型資材の共同開発も進めています。



2016年 協会イベントの様子

*1 サプライチェーン：製品・サービスを提供する一連の活動または関係者

*2 化学物質審査規制法：「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」。人の健康および生態系に影響を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止することを目的とする法律

*3 欧州各種法令：REACH規制やRoHS指令など。欧州では、人の健康や環境の保護のために化学物質とその使用を管理するための法律の整備が進んでいる

地球環境への取り組み

オカムラグループは、「環境」を企業経営における重要なテーマとして位置づけ、信頼されつづける企業をめざして、全員参加で環境活動に取り組んでいます。お取引先や販売店様、お客様とのパートナーシップのもと、事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて環境への配慮を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

CONTENTS

| | |
|------------------------------|----|
| オカムラグループの環境への考え方 | 41 |
| オカムラグループの環境マネジメント | 43 |
| 2016年度環境活動実績と 2017年度目標の設定 | 45 |
| 事業活動と環境影響 | 46 |
| 地球温暖化防止 | 47 |
| 省資源・資源循環 | 49 |
| 化学物質管理と汚染の防止 | 52 |
| 生物多様性保全 | 54 |
| 製品・サービスにおける環境配慮 | 59 |
| 環境教育・啓発活動 | 60 |
| 環境コミュニケーション | 62 |
| 環境効率 | 63 |
| 環境会計 | 64 |

エコプロ 2016

「木育」をテーマに出展



12月8日(木)～10日(土)の3日間、東京ビッグサイトにて開催された「エコプロ2016～環境とエネルギーの未来展[第18回]」に出展し、オカムラの生物多様性に向けた取り組み「ACORN」をご紹介しました。ブースには、さまざまな木を活用した製品の展示とともに、木材の特長や利用の意義などを学ぶ「木育」のための製品や、馬搬による木材を活用したホースロギングファニチャー「KURA」[trot table]を展示しました。早稲田大学の古谷研究室*との協業により製作した製品「間仕切り」「シェルフ」「スツール」は、子どもが実際に触れて組み合わせる体験ができることがポイントになっています。「間仕切り」には、アファンの森で製材ワークショップを行った板を使用しました。「シェルフ」や「スツール」には子どもが組み合わせる時に重さや風合いの違いを体験できるように、複数の樹種を使っています。また、子ども向けにかわいらしい印象にするために、自然素材由来の塗料を用いました。

ブースでは環境授業も実施し、自然環境や生物多様性、森の資源を大切に使う製品づくりなどの説明に、子どもも大人も熱心に耳を傾けてくれました。実際に木製品に触ってもらうことで、さまざまな樹種による色の違い、重さ、香りなどを感じてもらえたのではないかと思います。

*早稲田大学理工学術院創造理工学部建築学科 古谷誠章研究室

(左から) マーケティング本部 佐藤 政満
 マーケティング本部 オフィス研究所 森田 舞
 マーケティング本部 パブリック製品部 浅野 裕一
 マーケティング本部 きづくりラボ 角田 知一



オカムラグループの環境への考え方

オカムラグループの環境方針

オカムラグループの環境方針は、トップマネジメントによって表明された、オカムラグループの環境への取り組みに関する全体的な意図および方向づけを示したものです。オカムラグループとして共通の環境方針を掲げて環境活動に取り組むことにより、グループ全体の環境パフォーマンスの向上と環境負荷の低減につなげています。

オカムラグループ環境方針

環境基本方針

オカムラグループはGREEN(環境配慮)のWAVE(波)を自ら起こし、その波に乗るといふ「GREEN WAVE」の考えの下に、すべての事業活動で経営資源(人・設備・材料・技術)を活用して環境負荷低減活動を実践します。さらに、その成果をステークホルダーの皆様を提供することで、「持続可能な社会の構築」に貢献いたします。

環境行動指針

1. オカムラの実践

オカムラは、ものづくりとコミュニケーションを通じて環境負荷の低減を推進します。

- 重点項目
 - ・ものづくりでの環境保全活動
開発・製造・販売・物流のそれぞれの分野を通じて環境保全活動を実践します。
 - ・社会に広げる環境活動
事業や従業員の活動を通じて、地域・社会とのコミュニケーションを拡大し、相互理解を深めます。
(主な活動項目：地球温暖化防止、省資源・廃棄物削減、生物多様性保全)

2. オカムラの提案

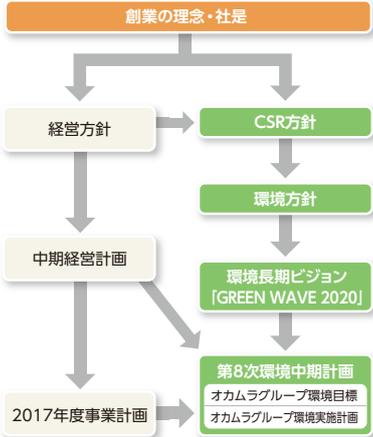
オカムラは、事業活動を通じて、お客様の環境負荷の低減のお手伝いをします。

- 重点項目
 - ・製品の提案
お客様が満足できる、環境に配慮した製品を提供します。
 - ・空間の提案
環境負荷を低減できる空間をプランニングします。
(主な活動項目：環境配慮製品・空間プランニング、製品情報開示、製品リスク対策)

この環境方針は、オカムラグループ各サイトのすべての要員に周知するとともに、一般の方々にも開示いたします。

(抜粋)

経営の基本方針と環境への取り組みの関わり (2017年度)



環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」と環境中期計画

オカムラグループでは、環境方針に基づきグループがめざすべき方向を示した環境長期ビジョンを10年ごとに策定しています。さらに、3年ごとの環境中期計画、単年度の目標を定め、長期ビジョンの実現に向け、着実な取り組みを進めています。

2016年度は、2020年度を見据えた環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」(2010年度策定)に基づく「第8次環境中期計画」の中間年度として、活動を推進してきました。「GREEN WAVE 2020」の目標達成に向け、2017年度以降も中期計画に基づく継続的な活動を進め、さらなる前進を図ります。

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」の主な内容

| 項目 | 2020年度目標値 |
|--------------|---------------------------------------------------|
| 1. 地球温暖化防止対策 | 温室効果ガス排出量30%削減(2005年度比) エネルギー生産性10%向上(2010年度比) |
| 2. 省資源、廃棄物対策 | 主要配送センターのゼロエミッション継続 |
| 3. 製品のエコ提案 | 「グリーンウェーブ+(プラス)」の推進 製品のグローバル基準対応 用途別対応製品 |
| 4. 空間のエコ提案 | グリーンワークプレイス・グリーンストアの研究と展開 |
| 5. 生物多様性 | 木材利用方針の推進 |

環境中期計画の位置づけと考え方

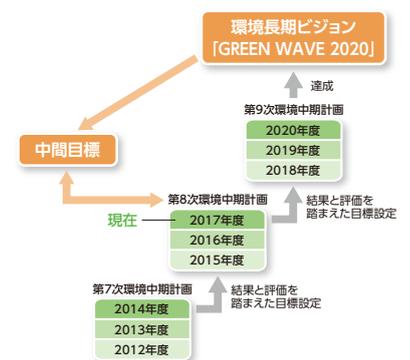
オカムラグループでは、環境中期計画を策定することにより3年後の到達点を明確にし、初年度・次年度の達成目標を掲げ、活動の進捗を管理しています。

また、環境方針に基づきオカムラグループが環境活動を実践する「エコの種」と、環境活動を通じて生み出された製品やサービスをお客様に提案する「エコの実」に項目を分け、それぞれに関して活動目的を明確化し目標を設定しています。



詳細は別紙「2016年度の環境目標・活動実績と2017年度の環境目標」を参照
http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/CSR_2017_targets_results.pdf

環境長期ビジョン・環境中期計画と単年度の目的・目標の関係



オカムラグループの環境マネジメント

環境マネジメントに関する基本的な考え方

オカムラグループは、環境方針に基づいて環境経営を推進していくために、グループ会社を含めた組織体制を整備するとともに、環境マネジメントシステムの構築・運用を通じて、継続的な取り組み推進と環境パフォーマンスの向上をめざしています。

また、社外の環境関連団体などと積極的に交流を図り、環境経営、環境管理などに関する新たな知見や最新情報の把握に努め、グループ全体の環境マネジメントのレベルアップに結びつけています。

環境マネジメントシステムの構築・運用

オカムラグループは、これまでグループ各社でISO14001^{*1}やKES^{*2}といった規格に基づく認証を取得し、環境マネジメントシステムの構築・運用を進めてきました。オカムラの各部門とグループ各社に環境管理責任者を配置し、グループ全体として環境への取り組みを管理、推進する体制を構築しています。

2015年9月にISO14001が改訂されたことを受け、オカムラグループでは2017年度中に改訂版への移行審査を完了させる計画です。

経営層・環境管理責任者による情報の共有

オカムラグループ全体として環境経営を推進していくために、グループ各社の経営層による環境会議を年2回開催。グループの環境方針と目標を共有し、その実現に向けた年間計画の確認と問題点の討議を行っています。

また、グループ環境管理責任者会議を開催し、環境関連の法規制への対応をはじめ、環境マネジメントシステムの運用状況、各社・各部門における課題や対策など、さまざまな事項について議論を行い、グループ各社間の意思疎通と情報の共有化を図るとともに、改善事例などを水平展開しています。

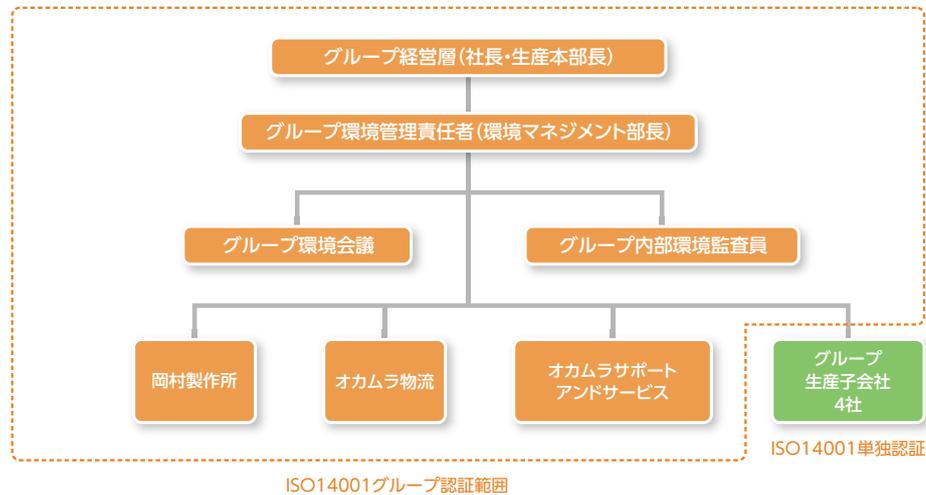
*1 ISO14001：国際標準化機構 (ISO) が定める環境マネジメントシステムの国際規格

*2 KES：特定非営利活動法人KES環境機構が構築し認証を行う環境マネジメントシステム規格



第37回グループ環境会議(2017年3月開催)の様子

オカムラグループの環境マネジメントシステム推進体制



外部機関による審査とグループ内部監査の実施

2016年7月に一般財団法人日本規格協会によるISO14001の定期維持審査が行われ、審査の結果、オカムラのグループ統合認証(岡村製作所、オカムラ物流、オカムラサポートアンドサービス)は有効性が確認されました。維持審査における検出課題は、改善課題7件でした。また、グループ内では各サイトの環境監査とグループ環境監査を、それぞれ年1回実施しています。2016年度のグループ内部監査の結果は、不適合13件、推奨52件でした。監査結果はグループ環境管理責任者会議とグループ環境会議に報告され、環境マネジメントシステムの改善につなげています。

2016年度環境活動実績と2017年度目標の設定

「第8次環境中期計画」に対する2016年度の環境活動の状況

2016年度は、「第8次環境中期計画」の中間年度として活動を進め、実績の評価を行いました。オカムラグループ全体の目標として、エネルギー使用量の削減をはじめ、物流の効率化による温暖化ガス削減、オフィスや店舗の施工における廃棄物の適正処理とリサイクルの推進、PRTR物質の排出・移動量低減を設定し、活動を行いました。また、オカムラ単独の目標としては、環境配慮製品の開発と販売比率の向上を設定し、活動を行いました。エネルギー生産性に関しては、生産事業所、オフィスともに目標を達成しました。その他、各項目の達成状況は別紙のとおりとなっています。

「第8次環境中期計画」と2017年度の目標設定

2017年度は「第8次環境中期計画」の最終年度として、2015年度、2016年度の活動実績とあわせて実績が把握できるように項目を修正し、目標を設定しました。

オカムラの実践

生産工程におけるエネルギー使用量の削減やPRTR法対象物質の排出・移動量低減、物流の効率化による温室効果ガス削減、オフィスや店舗の施工における廃棄物の適正処理とリサイクルの推進を掲げています。製品開発における環境配慮製品の開発率向上と製品の環境アセスメント^{*1}の運用管理を実施していきます。加えて、環境保全団体との協働による社会貢献活動や、子どもたちへの環境教育支援などを行っていきます。

オカムラの提案

お客様へ環境配慮製品の提供と空間プランニングを推進していきます。また、製品の環境情報を整備し、お客様への積極的な情報開示に取り組みます。さらにサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の算定により、排出量が多い段階や、排出削減のポテンシャルが大きい段階を明らかにして、他の事業者と連携を図ることにより、サプライチェーンを構成する事業者間で協力して温室効果ガス排出量の削減に取り組みます。

*1 製品の環境アセスメント：より環境負荷の小さい製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品の環境に与える影響を評価すること

 詳細は別紙「2016年度の環境目標・活動実績と2017年度の環境目標」を参照
http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/CSR_2017_targets_results.pdf

事業活動と環境影響

環境負荷の把握と「GREEN WAVE ACTIVITY」

オカムラグループは、事業活動を通じ、資源やエネルギーを投入して（インプット）、製品やサービスを提供すると同時に、温室効果ガスや廃棄物、化学物質などを排出しています（アウトプット）。生産・販売・物流・リサイクルなどの事業活動にともなう環境負荷を低減するため、製品のライフサイクル全体における環境負荷を定量的かつ包括的にとらえ、グループ全体で日々取り組む環境活動、「GREEN WAVE ACTIVITY」を推進しています。

事業の状況

2016年度のグループ全体の売上は、2015年度に比べ約1.7%の減少となりました。

インプットのレビュー

エネルギー投入量は販売段階と物流段階で増加しましたが、製造段階では減少しました。事業活動全体では2015年度比減少となりました。水資源の投入量は2015年度比2.4%の増加となりました。

アウトプットのレビュー

温室効果ガス排出量は、2015年度に比べ販売段階と物流段階で増加しましたが、製造段階では減少しました。事業活動全体では1.0%の減少となりました。（詳細→P47、48）

PRTR法対象物質の排出・移動量は、代替材料の使用により2015年度と比べ総量で4.7%の減少となりました。（詳細→P52、53）

事故・違反などの状況

2016年度は環境に関する事故、訴訟、罰金、重大な苦情などはありませんでした。



詳細は別紙「オカムラグループの事業活動にともなう環境影響のバランス」を参照
http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/CSR_2017_input_output.pdf

地球温暖化防止

地球温暖化防止に関する基本的な考え方

オカムラグループは、事業活動にともなう温室効果ガスの排出量を削減するために、生産事業所におけるエネルギー利用効率の向上や再生可能エネルギーの導入、オフィス拠点での省エネルギー機器の導入や節電対応、物流効率の向上など、グループ全体で取り組みを進めています。さらに、サプライチェーン全体を視野に入れ、地球温暖化防止に向けた効果的な対策の推進に努めていきます。

2016年度の目標と達成状況

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」では、2020年度のオカムラグループ全体の温室効果ガス排出量を、2005年度比で30%削減することを目標に掲げています。

2016年度は2005年度比22.0%の削減、排出量37,203tの目標に対して排出実績が41,798tとなり、目標を達成することができませんでした。

今後も、オカムラグループの温室効果ガス排出量の88%を占める生産事業所における対策の強化に努めるとともに、物流部門やオフィスにおける取り組みにもより一層力を入れ、グループ全体で温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいきます。

生産段階での温室効果ガス排出削減への取り組み

オカムラグループでは、それぞれの生産事業所が省エネルギー計画を作成し、省エネルギー設備の導入・運用改善などに取り組んでいます。

塗装ラインや連続工程など、稼働率がエネルギー生産性に大きく影響するプロセスでは、作業の流れを見直し効率性を高めることにより、エネルギー消費の削減に取り組んでいます。また、塗装前処理方式変更による使用エネルギー削減など新たな技術の導入により、エネルギー利用効率の向上に努めています。(詳細→P50)

生産事業所内の照明については、蛍光灯や水銀灯からLED照明への切り替えを進めています。LED照明への切り替えにより、電力消費量の低減に加え、耐用年数の長期化による資源消費、廃棄物の抑制にも結びつけています。

オカムラは省エネ法^{*1}に基づく特定事業者^{*2}であり、第一種エネルギー管理指定工場^{*3}が2カ所、第二種エネルギー管理指定工場^{*4}が1カ所あります。使用エネルギーを管理し、より効率的な使用に取り組んでいます。

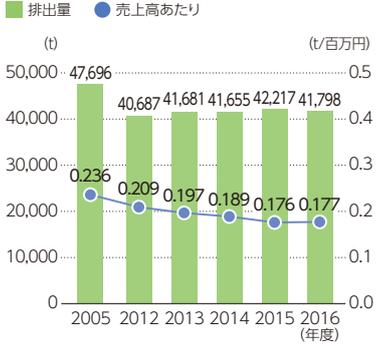
また、2016年に始まった経済産業省の「事業者クラス分け評価制度」で、2016年に続き2017年も、省エネ取り組みが進んでいる優良事業者(Sクラス事業者^{*5})と評価されました。

総エネルギー投入量



* 報告の範囲は4ページに■で示しています(海外を除く)。

温室効果ガス排出量



* 報告の範囲は4ページに■で示しています(海外を除く)。

* 給湯器などで使うLPGボンベや溶接などで使う炭酸ガスのボンベは影響が小さいため、除外しています。

*1 省エネ法：「エネルギーの使用の合理化に関する法律」。エネルギーの効率的な使用、むだ使いの排除を推進する法律

*2 特定事業者：省エネ法においてエネルギー管理が義務づけられる、使用エネルギー量が原油換算で1,500kl/年以上の事業者

*3 第一種エネルギー管理指定工場：使用エネルギー量が原油換算で3,000kl/年以上の事業所

*4 第二種エネルギー管理指定工場：使用エネルギー量が原油換算で1,500kl/年以上、3,000kl/年未満の事業所

*5 Sクラス事業者：定期報告書において5年間平均原単位を年1%以上低減(努力目標)またはベンチマーク目標を達成している事業者

オフィス拠点における温室効果ガス排出削減への取り組み

オカムラの全国64カ所のオフィス拠点では、省エネルギー・節電の取り組みを継続して実施しています。2014年度のオフィス拠点の1人当たりのエネルギー使用量は前年度比6.7%減、2015年度は0.8%減、さらに2016年度は9.6%減と着実に削減が図られています。オカムラでは、オフィス等に使用しているビルのオーナーと協力して省エネルギー対策を進めています。名古屋の大名古屋ビルヂングに移転した中部支社では、ワークスタイルを変革することにより、創造性と生産性を向上させる働き方を実践し、エネルギー消費の削減につなげています。また、都内の大規模拠点では、個別空調機の更新工事を行い電力使用量の低減を図りました。こうした対策に加え、照明やOA機器などにおける節電対応を徹底することにより、オフィス拠点における温室効果ガスの排出削減に努めています。



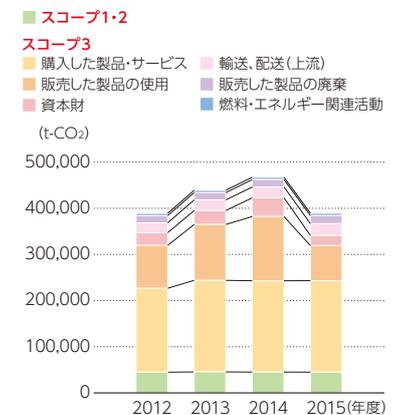
ワークスタイルの変革によりエネルギー消費削減を実現している中部支社オフィス「MENNOLU LABO(みののらぼ)」

物流段階での温室効果ガス排出量削減の取り組み

グループ会社の株式会社オカムラ物流は、オカムラグループの物流業務を担っています。2016年度の輸送にかかわる温室効果ガス排出量は、前年度に比べ60t減少し25,455tとなりました。一方、グループ全体の売上減少により、売上高あたりの温室効果ガス排出量は前年度比で1.92%悪化しましたが、取扱量あたりの温室効果ガス排出量は前年度比で1.71%改善しました。今後もモーダルシフト^{*1}や輸送効率の向上をはじめとする取り組みを継続し、排出抑制に努めていきます。

^{*1} モーダルシフト：トラックによる輸送から、環境負荷の少ない鉄道や船舶による輸送への転換を図ること

サプライチェーン全体の温室効果ガスの排出量内訳



^{*2} スコープ1排出量：直接排出量。自社の排出源(工場・オフィス・車両など)からの直接的な温室効果ガスの排出量

^{*3} スコープ2排出量：エネルギー起源間接排出量。他者から供給を受けた電力、熱などの生成段階で発生した温室効果ガス排出量

^{*4} サプライチェーン：製品・サービスを提供する一連の活動または関係者

^{*5} スコープ3排出量：スコープ1、スコープ2以外の排出量。サプライチェーンにおける事業活動にともなう間接的な温室効果ガス排出量

^{*6} 環境省・経済産業省が定める「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver1.0」に準拠算定

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の削減に向けて

地球温暖化防止に向け効果的な対策を進めていくためには、オカムラグループの事業活動による温室効果ガスの排出量(スコープ1排出量^{*2}・スコープ2排出量^{*3})だけでなく、サプライチェーン^{*4}における排出量(スコープ3排出量^{*5})を把握し、グループの事業活動とサプライチェーン全体を視野に入れ温室効果ガスの排出削減に取り組むことが重要だと考えます。

2012年度の実績において排出量全体に占める割合が1%を超えた6つのカテゴリーについて、引き続き2015年度の実績に基づき算定を行いました。^{*6}

2015年度のスコープ1、スコープ2の排出量は2014年度に比べ横ばいでした。スコープ3の6つのカテゴリーでは、製品の販売台数増加により「輸送、配送」のカテゴリーで7.7%、「販売した製品の廃棄」のカテゴリーで10.4%増加しました。「販売した製品の使用」のカテゴリーでは、冷凍冷蔵ショーケースの照明をLED化することにより電力消費量が大幅に削減され、排出量は45.4%減少しました。全体では16.7%の削減となり取り組みの成果が表れました。

省資源・資源循環

省資源・資源循環に関する基本的な考え方

オカムラグループは、製品の原材料や生産工程、物流プロセスで使用する資源の効率的利用を通じて、事業活動におけるインプットの削減に取り組んでいます。また、生産事業所や物流センターにおけるゼロエミッション^{*1}の取り組み、お客様が不要になった使用済み製品のリユース・リサイクルの推進や廃棄物の適正処理により、アウトプットの削減に努めています。

2016年度の産業廃棄物の排出状況

オカムラグループの事業活動にともなって排出される産業廃棄物には、生産事業所から排出される生産系廃棄物、オフィスなどの内装工事請負時に発生する施工系廃棄物、お客様が不要になった使用済み製品の回収による配送系廃棄物があります。2016年度の分野別産業廃棄物排出量の内訳は生産系廃棄物が46%、施工系廃棄物が38%、配送系廃棄物が16%となっており、それぞれの分野において排出削減、資源循環に向けた取り組みを進めています。

製造・物流・施工段階での省資源・資源循環の取り組み

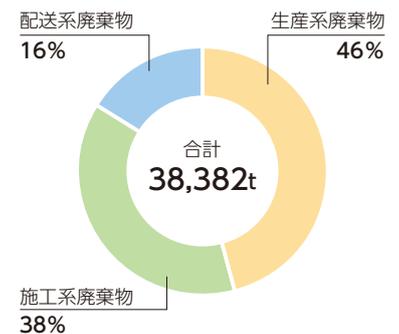
オカムラグループでは、製造・物流・施工の各段階において産業廃棄物排出量の削減、資源循環に向けた継続的な取り組みを進めており、それぞれの取り組み内容や成果について情報を共有することで、より効果的な活動につなげています。

製造段階における取り組み

生産事業所では、原材料の使用量削減と生産工程の効率化により、省資源・廃棄物削減に取り組んでいます。具体的には、投入される原材料に対する製品の生産量の割合を高める「歩留まりの向上」の徹底などを通じて原材料のむだを最小化し、廃棄物の削減につなげています。また、廃棄物排出時の分別を徹底し、中間処理業者を通じてリサイクルを進めています。こうした取り組みの結果、2008年度から継続して国内のオカムラ全生産事業所においてゼロエミッション^{*1}を達成しており、2016年度も産業廃棄物の最終処分量ゼロを実現しています。

*1 ゼロエミッション：工場や物流センターから排出される産業廃棄物の最終処分量をゼロにすること（オカムラグループにおけるゼロエミッションの定義による）

産業廃棄物の分野別排出量(2016年度)



* 報告の範囲は4ページに■で示しています(海外を除く)。

生産事業所の産業廃棄物排出量(再資源化量+最終処分量)



* 金属スクラップを含む。

* 報告の範囲はオカムラの生産事業所と関西岡村製作所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、シーダーです。

物流段階における取り組み

製品の輸送で使用したダンボールを回収し、配送センターや生産事業所でリユースしています。これまで着実に対象製品を広げ、2016年度はリユースダンボールの使用により、使用しなかった場合に対してダンボールの使用量を115t削減しました。

株式会社オカムラ物流の物流センターでは、お客様への製品配送だけでなく、新規家具納入時に回収した使用済みデスクやイスなどのリサイクルを行っています。2008年度に横浜物流センターがゼロエミッションを達成して以来、他の拠点もゼロエミッション達成に向けて取り組み、2016年度は全10拠点中8拠点でゼロエミッションを達成しました。

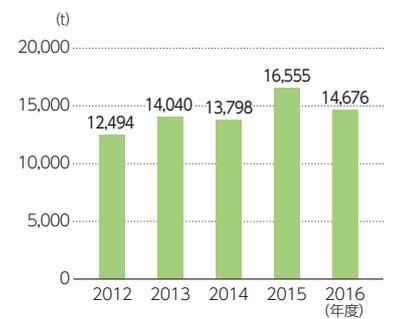
施工段階における取り組み

施工段階で発生する廃棄物に関しては、分別を徹底し、資源としてリサイクルすることにより、排出削減に取り組んでいます。2016年度は売上減少に伴い施工物件が減少し、施工段階での廃棄物の排出量は、2015年度に対して11.4%減少しました。今後はさらに分別の徹底を図り、廃棄物の排出削減に取り組んでいきます。



大阪物流センターでの手分別の様子

施工系産業廃棄物の排出量



*省エネ大賞：一般財団法人省エネルギーセンターが主催する、優れた省エネの取り組みや省エネルギー性に優れた製品等を表彰する事業で、省エネ意識の浸透、省エネ製品の普及などによる省エネ型社会の構築に寄与することを目的とする

TOPICS

エヌエスオカムラが塗装前処理方法の改革で「省エネ大賞」* 経済産業大臣賞を受賞

関連会社の株式会社エヌエスオカムラが、「平成28年度省エネ大賞」の省エネ事例部門において、経済産業大臣賞を受賞しました。受賞の対象となったのは、同社が独自の技術で実現させた「塗装前処理方式の変更によるエネルギー原単位の大幅削減」で、先駆的かつ独創的な省エネルギー対策として評価されました。

この技術は、塗装工程の環境負荷低減のために検討を重ねて開発したもので、工場のエネルギー原単位10%削減を実現すると同時に、産業廃棄物である化成スラッジ排出の完全ゼロ化、塗装設備・品質の安定化という効果も生み出しています。また、塗布剤として、従来の化成材料に替わってシランカップリング剤を独自の方法で用いており、シラン剤はPRTR法対象物質を一切含まないため、化学物質による環境負荷の低減にも寄与しています。

「省エネ大賞」の経済産業大臣賞は東北地区の企業において初めての受賞であり、塗装プロセスを対象とした事例としても初めてとなります。なお、今回の取り組みによる化成スラッジ排出ゼロ化は、環境省による「循環型社会形成推進功労者等環境大臣表彰」において平成28年度の環境大臣賞を受賞しています。



省エネ大賞 経済産業大臣賞 授賞式にて



使用済み製品の資源循環の推進

オカムラグループは、お客様が継続して使用できる製品については、引き続き使用されることを提案しています。また、引き続き使用されなかった製品については、お客様の希望に応じて新しいオフィス家具を納入する際に引き取りを行っています。引き取りをした製品は以下のようにリユース、リサイクル、適正処分を行っています。

- ・お客様からリユースの要望があり、クリーニングや修理によってリユースが可能な製品は、グループ会社の株式会社オカムラサポートアンドサービスが中古品として買い取り、販売する。
- ・お客様からリユースの要望がない場合、また使用上問題がありリユースできない製品は回収し、解体・分別して素材ごとにリサイクルする。
- ・リサイクルできない部品などは、廃棄物処理法に基づき産業廃棄物管理票(マニフェスト^{*1})による適正処理を行う。
- ・中間処理業者に処理を委託している産業廃棄物のうち再生処理が可能なものは、事業者によるリサイクルが行われる。

*1 マニフェスト：廃棄物処理法で定められている産業廃棄物管理票

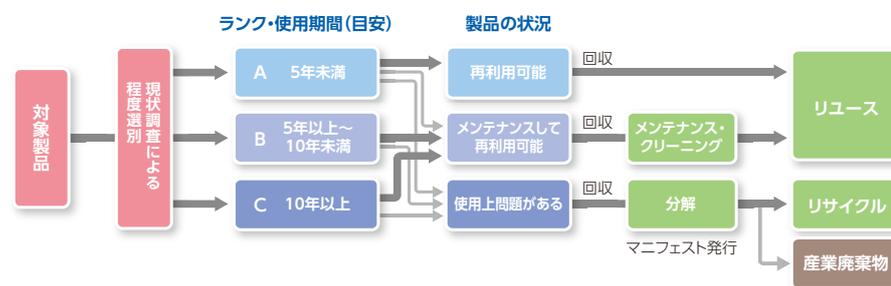
オフィス家具の引き取り・リユース

環境への配慮や製品の使用目的の多様化などから、リユース製品の購入を検討されるお客様のニーズに応えるため、オカムラサポートアンドサービスでは、古物商許可を受けた会社として、使用済みオフィス家具の引き取り・リユース事業に取り組んでいます。

製品引き取り時にお客様のご希望があった場合、オカムラサポートアンドサービスが製品の選別を行い、再利用可能なものについては、リユース(中古品としての買い取り・販売)を行っています。

2016年度はリユースを希望される引き取り依頼が201tあり、このうち18.4%にあたる37tをリユースしました。引き取り製品全体(9,108t)に占めるリユース率は0.4%でした。

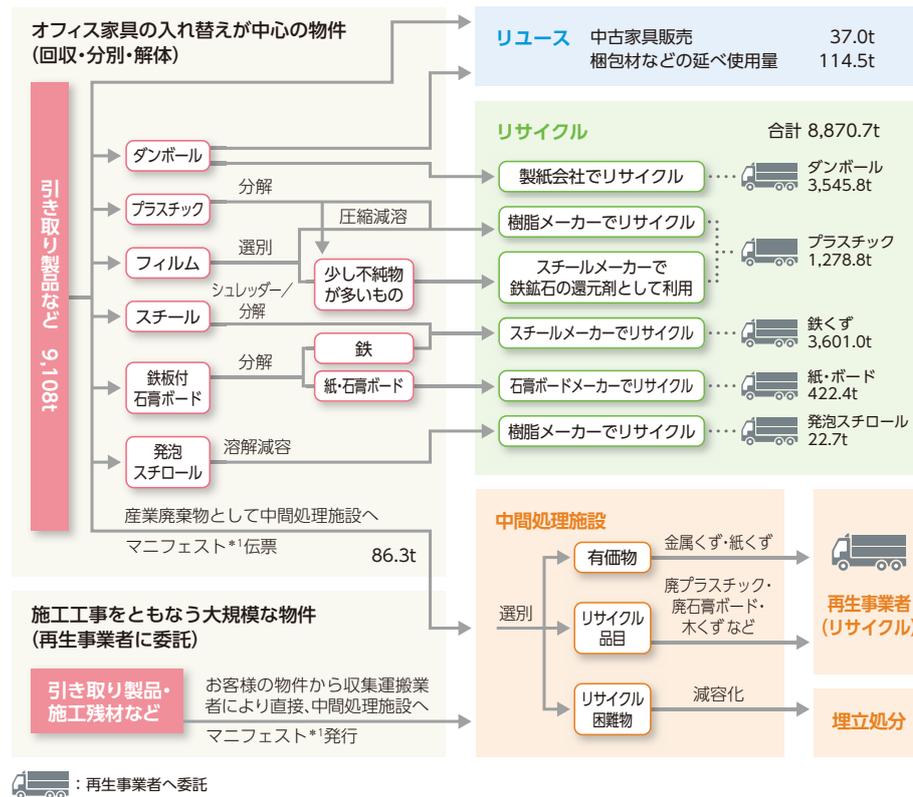
リユースを希望された場合のオフィス家具のリユースフロー



引き取り製品などのリユース・リサイクル率

オカムラグループでは、オフィス家具の入れ替え時に引き取りした製品の分別・リサイクル処理、お客様のご要望があった場合のリユース、製品の輸送時に使用した梱包材などのリユースを対象にリユース・リサイクル率を把握し、向上に取り組んでいます。2016年度のリユース・リサイクル率は99.1%となり2015年度より0.1%向上しました。

2016年度の引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル状況



引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル



*1 マニフェスト：廃棄物処理法で定められている産業廃棄物管理票

化学物質管理と汚染の防止

化学物質管理・汚染防止に関する基本的な考え方

オカムラグループは、製品製造時や製品の原材料に使用される化学物質が、環境や健康に影響を及ぼす可能性を認識し、化学物質の管理の強化に努めています。また、汚染防止に向け、開発・生産部門などの関連設備の適正な管理を徹底しています。

2016年度の目標と達成状況

オカムラグループは、PRTR法^{*1}対象物質の排出・移動量の継続的な削減に取り組んでおり、2016年度は「グループ生産事業所完成高あたり1.0%削減」という目標に対し、4.9%削減となりました。塗装前処理剤や接着剤をPRTR法の対象物質を含まないタイプに切り替えるなどの対応により、着実な削減を図っています。

*1 PRTR法：「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」。有害な化学物質の排出・移動量を把握、管理することを義務づけた法律

PRTR法対象物質^{*2}の排出・移動量(2016年度)

| 種別 | 政令番号 | CAS番号 | 物質名(別名) | 取扱量(kg) | 排出量(kg) | | 移動量(kg) | |
|-----|------|------------|-------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------|---------|----------|
| | | | | | 大気への排出 | 公共水域への排出 | 下水道への移動 | その他の移動 |
| 1種 | 053 | 100-41-4 | エチルベンゼン | 19,682.7 | 17,872.2 | 0.0 | 0.0 | 1,754.0 |
| 1種 | 076 | 105-60-2 | イブシロン-カプロラクタム | 10,885.4 | 1,106.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 1種 | 080 | — | キシレン | 40,494.2 | 36,967.7 | 0.0 | 0.0 | 3,264.4 |
| 1種 | 186 | 75-09-2 | ジクロロメタン | 5,284.2 | 5,103.2 | 0.0 | 0.0 | 181.1 |
| 1種 | 235 | — | 臭素酸の水溶性塩 | 1,115.0 | 21.3 | 676.8 | 49.0 | 335.9 |
| 1種 | 239 | — | 有機スズ化合物 | 3,566.6 | 2,077.1 | 0.0 | 0.0 | 148.0 |
| 1種 | 296 | 95-63-6 | 1,2,4-トリメチルベンゼン | 20,042.1 | 18,552.7 | 0.0 | 0.0 | 1,241.1 |
| 1種 | 297 | 108-67-8 | 1,3,5-トリメチルベンゼン | 6,082.7 | 5,627.4 | 0.0 | 0.0 | 360.3 |
| 1種 | 298 | 26471-62-5 | トリレンジイソシアネート | 29,271.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 1種 | 300 | 108-88-3 | トルエン | 32,175.6 | 30,462.8 | 0.0 | 0.0 | 1,709.3 |
| 1種 | 302 | 91-20-3 | ナフタレン | 2,263.7 | 2,003.4 | 0.0 | 0.0 | 173.6 |
| 1種 | 392 | 110-54-3 | ノルマル-ヘキサン | 6,255.7 | 5,034.4 | 0.0 | 0.0 | 1,221.3 |
| 1種 | 407 | — | ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル(アルキル基の炭素数が12~15までのもの及びその混合物に限る。) | 1,199.3 | 5.2 | 208.8 | 28.3 | 949.1 |
| 特1種 | 411 | 50-00-0 | ホルムアルデヒド | 2,238.6 | 2,006.4 | 0.0 | 0.0 | 159.0 |
| 1種 | 448 | 101-68-8 | メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート | 123,085.4 | 11.8 | 0.0 | 0.0 | 186.4 |
| 合計 | | | | 303,642.1 | 126,852.5 | 885.6 | 77.3 | 11,683.5 |

*2 届出対象物質：取扱量が1,000kg/年以上の物質

製品に含まれる化学物質の管理

オカムラグループは、表面処理剤、接着剤、樹脂、化粧品などに化学物質を使用しており、「有害化学物質管理基準」を設定し、これらの化学物質の管理を行っています。具体的には、製品の開発・設計時に、規制の対象となる化学物質が使用されていないかを確認し、使用している場合は、より環境負荷の少ない材料へ変更しています。

また、さまざまな環境基準や、国内外において強化が進む化学物質関連の規制に適切に対応するため、社内の関連部門からメンバーを選任し、化学物質の管理体制の強化に向けたプロジェクトを推進しています。

有害物質の適正管理による汚染防止

オカムラでは、ポリ塩化ビフェニル(PCB)含有機器類として、高圧コンデンサ、変圧器、蛍光灯用安定器を保有しています。これらの機器に関しては、法令に基づき行政に届出を行い、指定処理施設で処理が可能になるまで、厳重に管理・保管しています。

生物多様性保全

生物多様性保全に関する基本的な考え方

オカムラグループの事業活動は、豊かな生物多様性を育む重要な環境を提供している森林からの恵みを受けて成り立っており、同時に生物多様性に影響を与えています。オカムラグループは、森林から産出される木材を製品の原材料に利用する企業としての責任を認識し、生物多様性の保全と森林資源の持続可能な利用に努めています。

「ACORN」活動の推進

オカムラグループは、「生物多様性の保全と森林資源の持続可能な利用をめざすアクション」を「ACORN(エイコーン；英語で“どんぐり”の意)」と名づけ、3つのアクションプランを設定し、継続的な取り組みを進めています。

act-1 木材利用による森林の健全化

オカムラグループでは、木材利用を事業活動において最も生物多様性保全と関わりの深い部分であると認識し、環境に配慮した木材利用を通じて森林の健全化に取り組んでいます。原材料としての木材利用に関するオカムラグループの姿勢を明文化した「オカムラグループ 木材利用方針」に基づき製品開発を進めており、特に国産木材や間伐材を積極的に利用することにより、森林資源の持続可能な利用と地域の林業の健全な発展に貢献しています。

act-2 自然環境に学ぶ

オカムラグループでは、体験型研修会の実施や自然環境保全活動への参加などを通じて、生物多様性保全に関する従業員一人ひとりの意識向上を図っています。今後も体験型の教育や外部の専門家による研修会などを継続的に実施するとともに、自然環境の保全活動等に参加する機会を広げ、生物多様性について深い見識をもつ人材の育成を行い、習得した知識や感性を環境活動や製品開発などに反映していきます。

act-3 環を広げる

オカムラグループは、木材利用における取り組み(act-1)と環境教育で培った知見(act-2)を、グループ内から社会へ広げていくために、お客様や一般の方々にはわかりやすく「ACORN」の活動を伝えるとともに、双方向のコミュニケーションに努めています。生物多様性保全や森林の健全化に関する情報の発信、間伐材を使用した製品の紹介などを定期的に行い、認識の向上や行動を促しています。



「ACORN」ロゴマーク

「ACORN」の3つのアクションプラン



「ACORN」特設ページ
<http://www.okamura.co.jp/company/acorn/>



「ACORN」小冊子 2016年12月発行

VOICE

「アフアの森」*1のホースロッジ製作プロジェクトに参加して

今回、私が参加したプロジェクトでは、「ホースロッジ」の設計を手掛けた早稲田大学の古谷研究室*2と共同で、馬搬材を使用した家具製作のワークショップを実施しました。馬搬材の選定から製材・乾燥に至るすべての工程を体験し、木材ができるまでの道のりが長く、とても手間がかかることを知りました。また、学生と共に考え、自らの体を動かして製作に関わったことで、ものづくりの原点に立ち返る思いがしました。

建築や家具の一部に馬搬材を使用した「ホースロッジ」は、木の温かみを感じさせる空間となっており、本物の木の良さや価値を再認識させられます。学生にとっても、模型でスタディしていた建物を自分たちの



手で実物に作りあげることとは良い経験になり、同時に馬搬材を使用したことで森の保全への意識を高めることにもつながったと思います。今回学んだことを踏まえながら木材の良さを現場へ展開させていき温かみを感じられる空間をつくっていきたいと思います。



オフィス営業本部
オフィスデザイン部
プロジェクトデザイン
センター

木和田 真里

*1 アフアの森：オカムラがオフィシャルスポンサーとなっている一般財団法人C.W.ニール・アフアの森財団が長野県飯縄山麓に所有する森林

*2 早稲田大学理工学術院創造理工学部建築学科 古谷誠章研究室

木材の利用状況と「木材利用方針」

オカムラでは、オフィス家具や学習家具、店舗用什器をはじめ、さまざまな製品に木材を使用しています。2016年度のオカムラグループ全体の原材料投入量の3.4%が木質材料です。そのうち15.0%が無垢材*1や合板*2など「原木を材料とする木質材料」で、85.0%が間伐材*3、廃木材、未利用材およびその二次加工品である木質ボード(MDFやパーティクルボード)*4など「原木を材料としない木質材料」となっています。

事業活動と生物多様性保全の関わりにおいて木材利用が重要な位置づけにあることを踏まえ、オカムラグループは2009年10月に策定した「オカムラグループ 木材利用方針」に基づき、生物多様性に配慮し森林資源の持続可能な利用を推進しています。

オカムラグループ 木材利用方針

1. 以下の木材を利用しません。

- 1) 絶滅危惧種
- 2) 違法に伐採・生産・取引された木材
- 3) 森林生態系や地域社会に悪影響を与えている木材

2. 以下の木材の利用を拡げます。

- 1) 信頼のある森林認証を受けた木材(または同等の証明のある木材)
- 2) 建築廃材、リサイクル材
- 3) 国産材・地域材

「木材利用方針」に基づく製品開発

オカムラグループは、「木材利用方針」に基づく製品開発を行うとともに、それらの製品を用いた空間をお客様に提案することで、森林資源の持続可能な利用を推進しています。

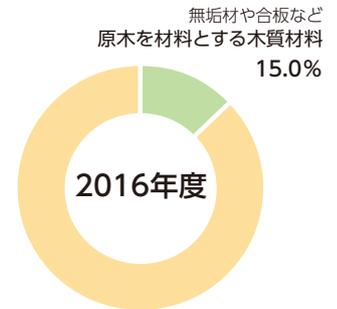
信頼のある森林認証を受けた木材の利用

オカムラは2010年6月、国際的に認知された森林認証制度であるFSC®認証*5 (CoC認証*6)を取得し、FSC®認証材を使用した製品の開発・販売を進めています*7。2017年3月現在、FSC®認証材使用製品は11シリーズに広がっています。FSC®認証材の利用を進めることにより、多くの方が環境などに配慮した木材を用いた製品を使用する機会を拡げること貢献しています。

木質リサイクル資源の利用

オカムラは1966年、木質リサイクル資源を主原料とするパーティクルボードを、日本で最初に家具に導入しました。以降、製品の芯材へのパーティクルボードやMDFの利用をデスクシステムや会議テーブルなど幅広い用途へ拡大し、木質素材の資源循環を促しています。また、間伐材などの未利用材・低利用材を原料とするMDFの製品への活用も進め、森林の健全化に貢献しています。

オカムラグループの木材利用状況



間伐材、廃木材、未利用材利用の木質材料
およびMDF、パーティクルボードなど
原木を材料としない木質材料
85.0%

*1 無垢材：原木から板などを直接、必要な寸法に切り出した材

*2 合板：丸太から薄くむいた板(単板)を、繊維(木目)の方向が直交するように交互に重ねて接着したもの。通称ベニヤ板

*3 間伐材：樹木の生長にともなって、混みすぎた立木を一部抜き伐りする際に発生した木材

*4 木質ボード：木材原料を小片または繊維状に細分化し、これを接着剤などの結合剤によって再構成した板材。前者の製品例として中密度繊維板(MDF; Medium-Density Fiberboard)、後者の製品例としてパーティクルボードがあり、主原料は木質リサイクル資源である



MDF

繊維



パーティクルボード

チップ

*5 FSC®認証：国際的な森林認証制度の機関であるFSC®(Forest Stewardship Council®；森林管理協議会)が、適切に管理された森林やその森林から切り出された木材の流通や加工プロセスを認証する制度

*6 CoC(Chain-of-Custody) 認証：FSC®認証における生産・加工・流通過程の認証

*7 FSC®トレードマークライセンスコード：FSC®C092797

国産材・地域材の利用

国産材・地域材を持続可能なかたちで利用していくことは、国内の森林の荒廃の抑制と健全化のための有効な手段のひとつです。

オカムラは、芯材用のMDFに国産間伐材を利用したり、国産のスギ・ヒノキの圧縮材を天板に用いるなど、国産材の利用拡大に努めています。また、各地域の森林組合や加工業者との連携・協力を通じて、地産地消^{*1}の考えに基づく地域材の活用を推進しています。

TOPICS

未利用木材の価値を高める ～乾燥が難しい「トドマツ」の家具用材化にチャレンジ

北海道の広大な森には天然林だけでなく、40～50年前の拡大造林の時代にトドマツが大量に植えられ、成熟期を迎えつつあります。しかし、樹種の特長として丸太内の水分に偏りが多いトドマツは、用材としてもっとも重要な「材の安定した均一な乾燥」が非常に難しいため、道内では長年にわたり研究が行われてきましたが、反りや割れが発生しても問題がないような土木用の土止め材や梱包用の木枠等にしか利用することができませんでした。

こうしたなかオカムラでは、これまで蓄積してきた針葉樹材乾燥技術のノウハウとデータをもとに、北海道の上川地域水平連携協議会、地方独立行政法人北海道立総合研究機構 森林研究部林産試験場と協力し、トドマツの用途拡大に向けさまざまな実験や検証を行ってきました。その結果、高い乾燥技術により建築用材や、より高い精度が必要とされる家具用材としての利用が可能となり、トドマツの価値を著しく高めることに成功しました。

オカムラでは、今後も関係機関等との連携を通じて高度な乾燥技術などの研究開発を進め、シラカバやコナラ等の未利用木材の活用にも積極的に取り組み、国産材・地域材の持続可能な利用と地域産業の活性化に貢献していきたいと考えています。



研究成果により完成した、トドマツ間伐材を利用したベンチ（日本大学生物資源学部）



径級の違いによる材の特性を検証するために切り出した丸太（直径24cm×3.5m・180本）

*1 地産地消：地元で生産されたものを地元で消費すること



浜松信用金庫様 於呂支店
FSC®プロジェクト認証取得
浜松の地域材を使用した窓口カウンターを納入



社内プレゼンテーションルーム
鹿児島県産餞肥杉間伐材を使用した「HAGI(ハギ)」シリーズのテーブル



那賀町林業ビジネスセンター
反りを軽減させる相互斜ぎ加工を施した
那賀町産の杉をデスクや収納庫の天板に使用

木材利用にともなう環境リスクの低減

オカムラグループでは、森林資源の利用にともなう環境リスクの低減に向け、資材として使用する木材の樹種・取り扱い量・原産地を毎年、調査・把握しています。

絶滅危惧種については、ワシントン条約(CITES)^{*1}や「JOIFA重点管理材」^{*2・3}に照らして、該当する木材を利用していないことを毎年調査、確認しており、また、グリーン購入法^{*4}に基づき、製品ごとに木材の合法性^{*5}に関する調査を実施しています。オカムラはJOIFAによる木材・木材製品の合法性に関する事業者認定を受けており、認定要件に基づきマネジメント体制を引き続き強化していきます。

オカムラが利用する木材の樹種・原産国と取り扱い量(2016年度)

| 樹種 | 材形状 | 取扱量(m ³ 換算) | 輸出国・地域(原産国) |
|---------|--------------------|------------------------|------------------------|
| ラワン | 無垢材、合板、成型合板 | 1,745.82 | インドネシア、マレーシア、日本、フランス |
| ポプラ | 無垢材 | 152.99 | 北米 |
| カプール | 無垢材、合板 | 299.62 | インドネシア、マレーシア |
| ラバーウッド | 無垢材、集成材 | 30.66 | マレーシア、タイ |
| ビーチ | 無垢材、合板、突板 | 179.70 | ニュージーランド、フランス、北欧、ドイツ 他 |
| ブナ | 無垢材、合板、成型合板、突板、集成材 | 144.51 | デンマーク、ドイツ、日本 |
| ヒノキ | 無垢材、集成材 | 0.04 | 日本 |
| ホワイトオーク | 無垢材、単板、突板 | 33.89 | 北米、アフリカ |
| アユース | 単板、突板、集成材 | 44.91 | アフリカ |
| ローズウッド | 突板 | 0.03 | 東南アジア、南米 |
| その他 | 無垢材、合板、突板など | 64.04 | |
| 合計 | | 2,696.21 | |

*1 ワシントン条約(CITES)：「絶滅のおそれのある野生動植物の国際取引に関する条約」

*2 JOIFA：社団法人日本オフィス家具協会。オフィス家具の業界団体

*3 JOIFA重点管理材：ワシントン条約などをもとにJOIFAが選定した木材で、使用実績の把握など使用状況に関して管理をしている木材

*4 グリーン購入法：「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」。国などの公的機関による環境物品などの率先購入、情報提供などを通じて、その需要拡大を図ることを目的とする法律

*5 木材の合法性：木材の伐採にあたって、原木が生産された国または地域における森林に関する法令に照らして、手続きが適切になされたものであること

製品・サービスにおける環境配慮

製品・サービスの環境配慮に関する基本的な考え方

オカムラグループは、お客様の多様なニーズを満たすとともに、環境に配慮した製品やサービスを提供することにより、事業活動を通じてお客様の環境負荷低減のお手伝いをしています。原材料の選定・調達から製品の製造・流通・使用・リサイクル・廃棄までを考慮し、製品のライフサイクル全体で環境負荷がより少ない製品の開発・提供に努めています。

環境配慮製品の開発

オカムラグループは、製品開発における重要な視点のひとつとして「エコデザイン」を位置づけ、製品のライフサイクルを通じた環境負荷の低減に取り組んでいます。企画・デザイン・設計の各段階で製品の環境アセスメント^{*1}を実施し、原材料使用量の削減、再生材料の使用、再資源化が容易な構造、耐久性向上などによる長寿命化、有害化学物質の使用回避、省エネルギー対応など、環境負荷がより少ない製品の開発を進めています。(関連→P28)

「グリーンウェーブ」製品と「グリーンウェーブ+」製品の提供

オカムラグループは1997年に、環境に配慮した製品を認定する独自の基準「グリーンウェーブ」の運用を開始しました。さらに2010年に環境配慮のレベルを高めた基準「グリーンウェーブ+（プラス）」を策定し、これらの基準を満たした製品をお客様に提案し採用いただくことを通じて、環境負荷の低減に寄与しています。

2016年度の製品の売上金額（買入れ品を除く）における「グリーンウェーブ」製品と「グリーンウェーブ+」製品の比率は、オフィス環境事業分野で80.4%、商環境事業分野で74.0%となりました。今後もお客様の環境負荷の低減に貢献できるよう、環境に配慮した製品の拡充を図り、積極的に提案していきます。

資材調達におけるグリーン購入の取り組み

オカムラグループは、さまざまな原材料や部品を調達し製品を生産・販売する企業として、グリーン購入^{*2}推進の重要性を認識し、お取引先の協力を得ながら活動を進めています。グリーン購入の考え方や取り組みの視点を明確化した「グリーン調達ガイドライン」に基づき、お取引先の調査を実施し、環境活動に積極的に取り組んでいるお取引先からの調達ならびに環境負荷の少ない資材の調達に努めています。

また、調達活動における判断基準として「資材ガイド」を定め、化学物質審査規制法^{*3}、建築基準法に準拠した資材調達を行うとともに、各種法令の対象となっていない資材に関しても、法令の基準を参照し環境に配慮した調達を進めています。

さらに、「資材ガイド」をお取引先にも開示し、コミュニケーションを図ることにより、お取引先の事業活動におけるグリーン購入の推進や、お取引先との共同開発による環境配慮型資材開発などに結びつけています。(関連→P39)

*1 製品の環境アセスメント：より環境負荷の少ない製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品の環境に与える影響を評価すること



グリーンウェーブマーク



グリーンウェーブ+（プラス）マーク

*2 グリーン購入：製品やサービスを購入する際に、環境を考慮して、必要性をよく考え、環境への負荷ができる限り少ないものを選んで購入すること

*3 化学物質審査規制法：「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」。人の健康および生態系に影響を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止することを目的とする法律

環境教育・啓発活動

環境教育・啓発活動に関する基本的な考え方

オカムラグループは、すべての事業活動において環境負荷低減活動を実施することを環境方針に掲げており、実際に活動を推進する一人ひとりの従業員の意識向上を目的に、環境教育・啓発活動に注力しています。

環境教育プログラムの充実

オカムラグループでは、すべての従業員が環境保全活動の意義と重要性を理解し、それぞれの立場に応じた役割を自覚し行動することをめざして、体系的な環境教育プログラムを整備しています。また、体験を通じて自然環境や生物多様性などについて学ぶ機会を設け、環境意識の向上と実践を促しています。

オカムラの環境教育

| 種別 | 対象 | 名称 | 内容 |
|-------------------------|---------|---------------|-------------------------------------------|
| 必修教育 | 新入社員 | 新入社員研修 | ● 環境問題 ● EMS*1導入編：企業活動と環境負荷 |
| | | 新入社員フォローアップ研修 | ● EMS活動実践編 |
| 部門教育 (ISO14001*2による) | キャリア入社者 | キャリア入社者研修 | ● 環境問題 ● EMS導入編：企業活動と環境負荷 |
| | 全従業員 | 一般教育 | ● 環境方針や全社の環境目的・目標・実施計画 ● グリーンオフィス活動 |
| | | 専門教育 | ● 各部門ごとの環境目的・目標・実施計画 ● 著しい環境側面に応じた教育訓練 |
| | | 管理者教育 | ● 管理者としてのEMSなど |
| 体験型教育 | 対象部門社員 | 生物多様性・森林再生研修 | ● 生物多様性保全・森林整備(実習含む) |

*1 EMS：環境マネジメントシステム

*2 ISO14001：国際標準化機構(ISO)が定める環境マネジメントシステムの国際規格

体系的な環境教育の実施

従業員が、企業活動にともなう環境負荷、オカムラグループの環境方針や計画、環境マネジメントシステムに基づく取り組みなどについての理解を深め、目標に向かって具体的な行動に移せるよう、新入社員・キャリア入社者を対象とする必修教育と、各部門がISO14001に基づきプログラムを整備した部門教育を行っています。

体験型環境教育の実施

オカムラがオフィシャルスポンサーとなっている一般財団法人C.W.ニコール・アフンの森財団が長野県飯縄山麓に所有する「アフンの森」において、2011年度から体験型研修を実施しています。この研修は、森の手入れなどの実作業や実体験を通じて生物多様性について学ぶ内容となっており、参加者が習得した知識や感性を製品・サービスや業務に生かせるよう、今後も継続的に体験型の環境教育を実施していきます。

また、2015年と2016年には、世界遺産である富士山の崩落防止から始まった自然環境保全活動を進めているNPO法人富士山ナショナル・トラストの植樹活動に参加し、実践を通して自然環境への理解を深めました。



「アフンの森」での体験型研修の様子

従業員のエコマインド向上に向けた取り組み

オカムラグループでは、環境に関連する情報の共有や優れた環境活動の表彰などを通じて、従業員のエコマインドの向上、環境活動に対するモチベーションの向上に努めています。

イントラネットなどを通じた環境情報の共有

社内イントラネットページや社内報の環境情報ページを通じて、業務や生活に役立つ環境情報を共有し、従業員の環境意識の啓発に努めています。

環境活動表彰によるモチベーションの向上

オカムラグループでは、2003年度より優れた環境活動を表彰する制度を設け、従業員のモチベーションの向上と、環境活動や環境配慮製品・サービスの質の向上を図っています。2016年度は、エネルギー削減、バイオマス資源の利用などに関する活動が表彰されました。なお、前年度に本表彰の対象となった、グループ会社のエヌエスオカムラにおける省エネルギー対策活動、循環型社会形成活動は、社会的にも高く評価され、「省エネ大賞」、「循環型社会形成推進功労者等環境大臣表彰」において表彰されました。(関連→P50)

オカムラグループの環境活動表彰(2016年度)

| 受賞内容 | 受賞者 |
|---------------------------|---------------|
| 塗装ラインヒートポンプ化によるエネルギー使用量削減 | 富士事業所 |
| 紛体塗料変更・導入によるエネルギー使用量削減 | 富士事業所・御殿場事業所 |
| ライン構造の見直しによるエネルギー使用量削減 | 中井事業所・関西岡村製作所 |
| バイオマスメラミン樹脂使用の化粧版開発 | プロジェクトチーム |
| 太陽電池を利用したセキュリティ収納開発 | プロジェクトチーム |



社内報「TERRACE」環境情報ページ
“CC” (Corporate Communication)

環境コミュニケーション

環境コミュニケーションに関する基本的な考え方

オカムラグループは、事業活動に関する環境情報を開示し、ステークホルダーの皆様との双方向のコミュニケーションに努めることで、グループ全体の環境保全活動の充実につなげています。また、製品に関する環境情報の発信を通じて、お客様のグリーン購入を支援し、環境負荷低減に結びつけています。

環境への取り組みに関する情報発信

オカムラグループでは、「CSR Report」をはじめ、さまざまな媒体を通じて環境情報を発信しています。「CSR Report 2016」は、「第20回環境コミュニケーション大賞」において「優良賞（審査委員長賞）」を受賞し、3年連続の受賞となりました。

また、環境への取り組みに関して、ステークホルダーの皆様から寄せられたご意見・ご提案を、関連部門にフィードバックし活動に反映させるとともに、より充実した情報発信に役立っています。

このほか、環境関連のイベントやオカムラの新製品発表会でもオカムラグループの環境への取り組みを紹介し、環境コミュニケーションの充実に努めています。

製品の環境情報開示

オカムラグループは、製品カタログやウェブサイトなどを通じて製品の環境情報を開示しており、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様のグリーン購入^{*1}の際の判断などにご利用いただいています。また、グリーン購入ネットワーク（GPN）^{*2}の環境配慮型商品のデータベース「エコ商品ねっと」^{*3}などでも、製品の環境配慮のポイントを公開しています。

このほか、製品に使用している材料のF☆☆☆☆^{*4}区分証明やグリーン購入法^{*5}適合証明などについても、ステークホルダーの皆様からの資料のご請求に対して速やかに情報を開示し、製品の環境対応などの状況をご確認いただいています。



「第20回環境コミュニケーション大賞」表彰式
(2017年2月)

- *1 グリーン購入：製品やサービスを購入する際に、環境を考慮して、必要性をよく考え、環境への負荷ができる限り少ないものを選んで購入すること
- *2 グリーン購入ネットワーク（GPN）：グリーン購入の取り組みを促進するために1996年に設立された、企業・行政・消費者のネットワーク
- *3 「エコ商品ねっと」：持続可能な生産と消費を基盤とする社会を構築するために環境配慮型製品やサービスの環境情報を掲載する、日本最大級の環境情報データベース
<http://www.gpn.jp/econet/>



- *4 F☆☆☆☆：ホルムアルデヒド放散に関するJIS（日本工業規格）/JAS（日本農林規格）の基準
- *5 グリーン購入法：「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」。国などの公的機関が率先してグリーン購入を行い、環境負荷の低減や持続可能な社会の基礎を推進することを目的とする法律

環境効率

環境効率の向上

オカムラグループは、事業活動にともなう環境影響を最小化しつつ社会に提供する価値を最大化するために、環境効率性指標^{*1}による評価を行い、環境経営の推進に結びつけています。

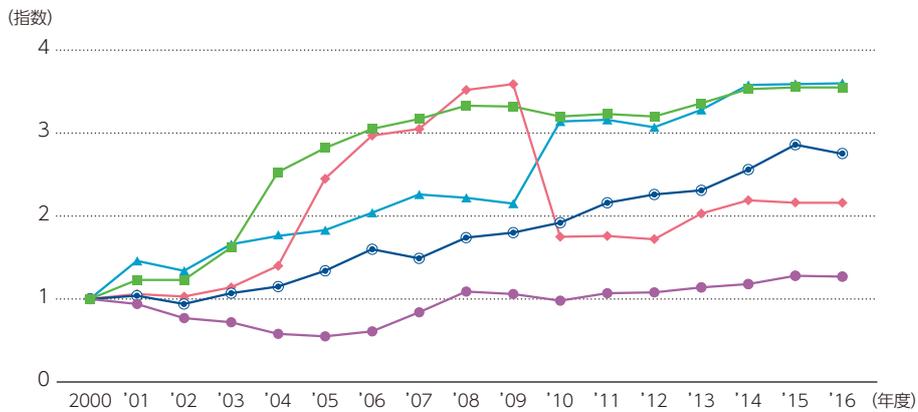
環境効率性指標の設定

環境効率性指標の項目として「温室効果ガス」、「水資源」、「PRTR(有害化学物質)」、「産業廃棄物」、「環境配慮製品」の5つを設定し、売上高との対比による指標化を行うとともに、各指標をウエイトづけした統合環境効率性指標を設け、2000年度を基準として推移を把握・評価しています。

2016年度の統合環境効率性指標

統合環境効率性指標は、基準年にあたる2000年度を1.0として、2016年度は約3.6となりました。グループ売上高は基準年の2000年度より26.4%増加していますが、環境負荷の低減に向けた継続的な取り組みにより、各指標は向上しています。環境効率性指標の着実な向上をめざし、今後も活動の充実を図っていきます。

環境効率性指標の推移



*1 環境効率性指標：企業活動により生み出される製品・サービスの価値(売上高)と、環境負荷の両面から企業経営を評価する「環境効率」の概念に基づく指標。環境負荷を分子、売上高を分母として計算する機会が多く、売上高に対して相対的に環境負荷が減少することにより環境効率性指標は向上する

環境会計

オカムラグループは、1997年度より管理会計とリンクした環境会計を導入しています。2001年度からは、事業活動が影響を及ぼすすべての範囲での環境保全効果と環境保全コストを把握するために、集計範囲*1をグループ全体に拡大しています。

*1 集計範囲：
オカムラグループ（岡村製作所、関西岡村製作所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、オカムラ物流、オカムラサポートアンドサービス）

対象期間：
2016年4月1日～2017年3月31日

2016年度の状況

2016年度の売上高は、2015年度に比べて1.7%減となり、こうした要因とグループ全体における取り組み推進により、エネルギー投入量、廃棄物排出量、PRTR法対象物質取扱量は削減できました。売上高あたりの環境負荷は低減もしくは横ばいとなりましたが、水資源の投入量に関しては絶対量が増加しました。また、環境負荷低減に向けた投資や対策を継続・拡大し、これにともなうコストが発生しました。

環境保全コスト

2016年度のオカムラグループの環境保全コストは、投資額187.9百万円（前年度21.8百万円）、費用額1,089百万円（同1,026百万円）でした。投資額の主な内容は、省エネルギータイプの設備への更新、排水処理設備の更新などです。

環境保全効果

生産工程の効率化、省エネルギー型の生産設備や照明の導入などにより、総エネルギー投入量ならびに売上高あたりのエネルギー投入量を減少させることができました。水資源の利用に関しては、塗装工程における品質向上に取り組んだことなどにより、絶対量が増加しました。

環境保全コスト

（単位：百万円）

| 分類 | 主な取り組み | 投資額 | 費用額 |
|----------------|---------------------------|-------|-------|
| 1. 事業エリア内コスト | 事業エリア内コスト集計 | 187.9 | 384 |
| 1-1. 公害防止コスト | 大気汚染・水質汚濁・悪臭防止など | 66.8 | 102 |
| 1-2. 地球環境保全コスト | 温暖化防止・オゾン層保護・省エネなど | 118.1 | 137 |
| 1-3. 資源循環コスト | 節水・雨水利用、廃棄物削減、リサイクルなど | 3.0 | 145 |
| 2. 上・下流コスト | グリーン購入、製品・容器包装の回収・リサイクルなど | - | 235 |
| 3. 管理活動コスト | 環境負荷の監視・測定、EMS運用など | - | 204 |
| 4. 研究開発コスト | 環境配慮製品の開発、製造時の環境負荷低減など | - | 263 |
| 5. 社会活動コスト | 環境保全団体への支援など | - | 3 |
| 6. 環境損傷対応コスト | | - | - |
| 7. その他のコスト | | - | - |
| 合計 | | 187.9 | 1,089 |

環境保全効果

| 分類 | 環境パフォーマンス指標(単位) | 2015年度 | 2016年度 | 前年度との差 |
|--------------------------------|-----------------------------------------|--------------------|---------|--------|
| 事業活動に投入する資源に関する環境保全効果 | 総エネルギー投入量(GJ) | 898,182 | 889,268 | -8,914 |
| | 売上高あたり(GJ/百万円) | 3.73 | 3.76 | 0.03 |
| | 水資源投入量(m ³) | 244,202 | 250,111 | 5,909 |
| | 売上高あたり(m ³ /百万円) | 1.01 | 1.06 | 0.04 |
| | PRTR法対象物質の取扱量(kg) | 309,799 | 304,125 | -5,674 |
| 事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果 | 売上高あたり(kg/百万円) | 1.29 | 1.28 | -0.00 |
| | CO ₂ 排出量(t-CO ₂) | 42,217 | 41,775 | -443 |
| | 売上高あたり(t-CO ₂ /百万円) | 0.18 | 0.18 | 0.00 |
| | PRTR法対象物質の排出・移動量(kg) | 146,930 | 139,977 | -6,954 |
| | 売上高あたり(kg/百万円) | 0.61 | 0.59 | -0.02 |
| | 廃棄物等排出量(t) | 17,661 | 17,575 | -87 |
| | 売上高あたり(t/百万円) | 0.07 | 0.07 | 0.00 |
| | 廃棄物などの最終処分量(t) | 0 | 0 | 0 |
| | 売上高あたり(t/百万円) | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 事業活動から産出する財・サービスに関する環境保全効果 | グリーンウェブ製品の売上高(百万円) | 96,567 | 70,752 |
| 標準品比率(%) | | 78.4% | 77.8% | -0.6% |
| グリーン購入法適合製品の売上高(百万円) | | 55,507 | 55,646 | 139 |
| 標準品比率(%) | | 62.2% | 63.1% | 0.9% |
| 回収製品・梱包材の循環使用量(t) | | 327 | 42 | -284 |
| その他の環境保全効果 | 売上高あたり(kg/百万円) | 1.36 | 0.18 | -1.18 |
| | 事務用品グリーン購入率(%) | 78.0% | 88.1% | 10.1% |
| | モーダルシフトによる輸送量(台) | 3,091 | 3,197 | 106 |

当該期間の総額

(単位：百万円)

| 項目 | 内容など | 金額 |
|---------------|-----------------------|-------|
| 当該期間の投資額の総額 | 生産設備の更新、省力化、工業燃料の代替ほか | 1,302 |
| 当該期間の研究開発費の総額 | 新製品開発・製造時の環境負荷低減ほか | 1,015 |

環境保全対策にともなう経済効果

(単位：百万円)

| | 効果の内容 | 金額 |
|------|---------------------------------------------|-----|
| 収益 | 主たる事業活動で生じた廃棄物のリサイクル、または使用済み製品などのリサイクルによる事業 | 290 |
| | 補助金・助成金 | 46 |
| 費用節減 | 省エネルギーによるエネルギー費の節減 | 1 |
| | 省資源またはリサイクルにともなう廃棄物処理費の削減 | 5 |
| | リユースによる経費節減 | 7 |

売上高

(単位：百万円)

| | 2015年度 | 2016年度 | 前年度との差 |
|---------|---------|---------|--------|
| 売上高(連結) | 240,794 | 236,776 | -4,018 |



「生産事業所・主要関連会社の環境管理データ(2016年度)」はこちら

http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/CSR_2017_environ_data.pdf

よりよい職場づくり

オカムラは、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是に基づく「基本方針」にそって、従業員のより高い能力発揮を目的とする「人事方針」を策定し、人事・評価・教育制度を運用しています。また、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を重視した諸制度の整備・運用にも力を入れ、従業員一人ひとりにとって、安全で働きやすく、働きがいのある職場の実現に努めています。

CONTENTS

| | |
|------------------------|----|
| 人材に対する考え方 | 67 |
| ダイバーシティの推進 | 68 |
| 従業員のワークライフバランスへ向けた取り組み | 71 |
| キャリア開発 | 74 |
| 労働安全衛生 | 77 |

ダイバーシティ推進プロジェクト

女性活躍推進をはじめとする職場環境の改善

➔ 関連情報は P68



2016年8月にダイバーシティ推進プロジェクト（ソダテルプロジェクト）が発足し、はじめの一歩として女性活躍推進に向けた活動を進めています。メンバー皆、意欲的に取り組んでおり、多くの方たちにも関心を寄せていただき、ミーティングには毎回複数の見学の方にオブザーブしていただいています。このプロジェクトでは、現場の生の声を聴き、一緒に考え、重点課題を抽出し、解決・施策に向けて改革に取り組んでいます。性別などの違いにかかわらず全従業員が、生き生きとやりがいを持って働ける職場環境・社内風土づくりをめざしていきます。また、業務効率を上げ、時間を有効活用できるよう柔軟な働き方についてもトライアルに向け検証を進めています。さらに、自分のキャリアプランを描くこと、モチベーションを高く保つこと、上長や同僚、他部署の人たちとうまくコミュニケーションを図ること等をサポートできるよう、メンバーと共に改革実現に向けてトライしていきます。

ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー／企画調査部 e オフィスセンター 次長 望月 浩代



人材に対する考え方

会社と従業員の関係

オカムラグループは、従業員を共に企業を発展させる協力者、チームの一員と位置づけ、チームワークと従業員の相互協力を重視した事業活動を通じて、より大きな成果を生み出すことをめざしています。また、公正な労使関係を基調に、一人ひとりの従業員が最大限に能力を発揮できる職場づくりを進め、企業の成長と従業員の生活向上に結びつけています。

岡村製作所創業の経緯（「協力を資本とし無から有を生じた記録」参照）にてらし従業員はあくまで事業の協力者であり、縁あって互いに当社の人になったものである。共に企業を繁栄させる協力者であり、各々がチームの一員である。「チームワーク」が偉大な成果をもたらすことを常に念頭に置き、互いに協力する。
従業員は公正な労使関係を基調として、互いに全知全能をふるって企業の繁栄と各々の生活の向上を期するものである。

（岡村製作所「基本方針」より抜粋）

労使協議を通じた職場環境の改善

オカムラグループでは、企業の発展とともに従業員の労働条件の維持・向上と生活の安定を実現することを基本に、労使での話し合いを通じて健全な労使関係の構築に努めています。また、定期的に労使協議会・各種委員会を開催し、会社の業績状況、人事諸制度に関する事項など、さまざまなテーマについて協議を行っています。

主な労使協議会・委員会

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 中央労使協議会 | | | ● | | | | ● | | ● | | ● | |
| 中央労使安全衛生委員会 | ● | | | | | | ● | | | | | |
| 中央労使WH(ワークアンドヘルス)委員会 *健康管理・労働時間管理等 | ● | | | | | | ● | | | | | |
| 個別(テーマ別)委員会 | | ● | | ● | | ● | | ● | | ● | | ● |

ダイバーシティの推進

ダイバーシティに関する基本的な考え方

オカムラグループは、ダイバーシティを重視した雇用と職場環境の整備に努めています。「多様性の受容」の考え方にに基づき、さまざまな属性・価値観・発想を持つ人材を積極的に採用し、一人ひとりの従業員が働きやすく、十分に能力が発揮できる環境づくりに取り組むとともに、社会・文化の多様性や環境の変化に柔軟に対応できる企業文化の醸成に結びつけています。

女性の能力発揮に向けた職場環境の整備

オカムラグループでは、性別に関係なく従業員が能力を発揮できる職場環境の整備に努めており、能力のある女性従業員の役職者登用を進めています。

2016年度のオカムラグループの女性従業員比率は15.9%で、2015年度に比べ0.4%増加しました。オカムラグループの2016年度の新卒採用者は168名で、そのうち女性は50名(29.8%)でした。また、女性役職者*¹数は着実に増加しており、2016年度は59名と2010年度に比べ約2倍の人数になっています。

ダイバーシティ推進プロジェクト

オカムラでは、2016年4月の女性活躍促進法施行を機に、女性をはじめとする多様な人材の活躍推進ならびに仕事と生活の充実、キャリア形成ができる組織風土を実現させることを目的として、2016年8月にダイバーシティ推進プロジェクトを設置し、女性従業員比率の向上(2020年までに20%)などの目標を掲げ、取り組みを進めています。

この組織は「ソダテルプロジェクト」という愛称で、意識を育てる、組織を育てる、人(キャリア)を育てる、風土を育てる、子育てしている人の環境を作る、お互い様の想いを育てる、といったさまざまな「ソダテル」を促すことをめざし検討を行っています。

まず、最初に取り組んでいるテーマの女性活躍について、オカムラでの女性活躍のめざす姿を策定しました。

女性活躍のめざす姿

1. 一人ひとりが自身のめざす姿を描き続け、
2. あらゆる状況の中でも自分なりの成長を常に意識し、
3. 仲間とともに、組織の発展に様々な形で貢献している。

このめざす姿は女性従業員だけでなく、全社員が活躍のためにめざす姿だと考えています。

雇用の状況(オカムラグループ)

| | |
|------|--------|
| 従業員数 | 4,860名 |
| 男性 | 4,089名 |
| 女性 | 771名 |

雇用の状況(オカムラ)

| | |
|--------|--------|
| 従業員数 | 3,216名 |
| 男性 | 2,725名 |
| 女性 | 491名 |
| 平均勤続年数 | 18年 |
| 平均年齢 | 43.3歳 |

従業員数と女性従業員比率



* 報告の範囲は4ページに ■ ■ で示しています。

女性新卒者の採用状況



* 報告の範囲は4ページに ■ ■ で示しています。

*1 役職者：所長・課長・係長など「長」が付く役職の者

ダイバーシティ推進プロジェクト 2016年度スケジュール

| | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月～ |
|-----------------------------------|------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------|-----|-----------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------|---------------|
| STEP1 女性活躍の現状把握、目指す姿づくり | | | | | | | | | |
| STEP2 女性活躍推進の施策づくり | | | | | | | | | |
| STEP3 施策実践 | | | | | | | | | |
| 施策/検討 | プロジェクトチームキックオフ ●方針の検討 ●問題点・課題の洗い出し | | 検討推進ミーティング(月2回程度、1回2時間～半日) ●調査・ヒアリング結果の分析 ●目指す姿の検討・策定 | | | 課題テーマ設定・重点化 ●重点施策の設定・トライアル | | 4～5月開催 企画準備 ●女性従業員向けワークショップ(全6回) ●復職者・上司向けセミナー | |
| 情報収集 | | | ●社長ヒアリング ●メンバー上司ヒアリング(2回) 女性営業経験者ヒアリング 女性従業員意識調査アンケート | | | | ●つくば事業所 ミーティング ●女性営業職 交流会 | | ●他社推進担当者対話会参加 |
| 情報発信 | | | 全社掲示板にて2週間に1回ペースで状況を発信 | | 社内報にて情報発信 | | | | |



「ソダテルプロジェクト」ロゴマーク

障がい者雇用の推進

オカムラの障がい者雇用率は、2017年3月31日時点で1.79%となっています。今後も積極的に門戸を拡げるとともに、障がいのある人にとっても働きやすい職場環境の整備に努めていきます。

就職を希望する人とより多くの面接の機会を持つために、合同就職面接会などにも積極的に参加し、一人ひとり特性に合わせた職場の提供に努めています。

障がい者雇用率(オカムラ)



* 報告の範囲は4ページに ■■■ で示しています。

VOICE

障がいをもちながら働くことについて

私はオカムラの家具を配置したオフィス空間等をCGで制作する仕事をしています。これはプレゼンテーションに使用するもので、製品が置かれた空間をお客様がイメージできるだけでなく、雰囲気の良いなども伝え、購入したくなるようなCGをめざしています。

私は生まれつき聴覚障害を持っているため、日常の業務の中で情報を得るのが難しい面があります。しかし、新人社員研修の時に、人事部の方が筆談で対話してくれたり、手話通訳の方に同席していただいたりと、さまざまな場面で配慮してくださいました。このため、研修をよりスムーズに受けることができ、障がい者へのきめ細かなフォローに感動したのを覚えています。

職場でも、会議の時はパソコンを使ってノートテイクをしていただくなど、的確に情報が入るよう工夫しています。電話による打ち合わせが難しいため、チャットや代理対応やメールなどで対応しており、直接対面して打ち合わせを行う時は私のペースに合わせて話していただいています。

共に仕事をする人たちと、情報共有できる嬉しさを感じ、働きやすい職場環境に感謝することでやる気も高まり、自分の能力を伸ばすことに集中できています。

私には2歳の息子がおり、産休・育休を経て短時間勤務をしています。息子が1歳になるまで育児に専念することができ、業務復帰後は仕事と育児を両立させることができている。



オフィス営業本部
オフィスデザイン部
デザインサポート
センター

岡本 麻美

定年退職者の再雇用

オカムラグループでは、本人が希望すれば定年退職後も引き続き65歳まで働ける再雇用制度を導入しています。再雇用者の多様なニーズに対応すべく、週3日勤務や短時間勤務なども可能としています。2016年度は、オカムラグループの定年退職者の93.3%が再雇用となり、それぞれのキャリアを生かしながら業務に従事しています。

採用活動における門戸拡大

オカムラは新卒者の採用にあたり、全国各地の大学で行われる企業説明会などに参加し、より多くの学生と接点を持つ機会を設けています。特に、地方学生の地理的ハンディキャップを軽減するため、全国主要7都市にて説明会・面接などを行っています。今後も、雇用の機会均等と学生の負担軽減に配慮した採用活動を行っていきます。

キャリア採用においては、年齢を問わず本人の経験、技術を生かせるように幅広い職種枠を設け、多様なバックグラウンドを持つ人材の採用に努めています。

TOPICS

タイにおけるインターンシップの受け入れ

オカムラグループは、毎年多くの学生をインターンシップとして受け入れています。国内では夏と冬にインターンシップを実施していますが、2016年度は9月に、タイにあるサイアムオカムラインターナショナルで、日本の大学に留学し将来日系企業で働く希望を持つタイ人の学生の方5名を受け入れました。事前に課題を考えてきてもらったうえで、マーケティングの基本を学んでいただき、最終的にはプロモーションの提案のプレゼンテーションをしてもらいました。

今後は日系企業への就職を希望している留学生だけでなく、海外で働く意欲がある日本人学生に向け、このような機会を増やしていくことも検討しています。



インターンシップの様子



企業説明会の様子

従業員のワークライフバランスへ向けた取り組み

従業員のワークライフバランスに関する基本的な考え方

オカムラグループは、従業員がさまざまなライフステージにおいて生活とのバランスを保ちながら仕事を継続でき、また、家庭や地域などにおいて充実した生活を送ることができるよう、諸制度の充実を図っています。

オカムラの考えるワークライフバランス(仕事と生活の調和)



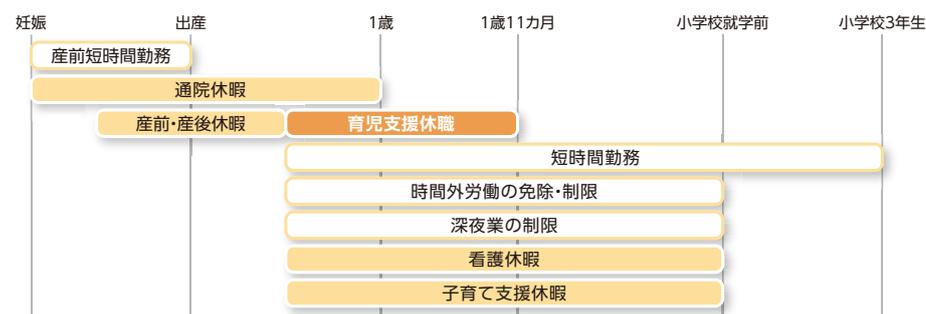
ワークライフバランスの視点に立った取り組み

オカムラグループは、従業員のライフステージに配慮した働きやすい職場環境の整備をめざし、育児・介護・傷病のための休暇・休職や短時間勤務等の支援制度の充実を図っています。また、オカムラでは、2016年4月にワークライフバランス推進委員会を設置し、従業員一人ひとりが健康で豊かな生活を送ることができるよう、具体的な取り組みの検討を進めています。

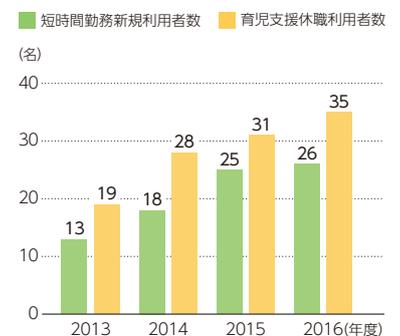
育児支援制度

従業員の子育て支援のため、オカムラグループでは最長で子どもが1歳11カ月になるまで(法定は1歳6カ月になるまで)、育児支援休職を取得できる制度を導入しています。また、小学校3年生までの子どもがいる場合は、始業後と終業前の各1時間を限度として勤務時間を短縮できる短時間勤務制度を活用することが可能です。2016年度のオカムラグループの育児支援休職の新規利用者数は35名、短時間勤務の新規利用者は26名でした。

育児支援制度の概要



短時間勤務、育児支援休職の利用者数(グループ)



* 報告の範囲は4ページに ■ ■ で示しています。

介護支援制度

従業員の家族の介護支援のため、オカムラグループでは通算して1年(法定は3カ月)の間、介護休職を取得できる制度を導入しています。始業後と終業前の各1時間を限度として勤務時間を短縮できる短時間勤務制度を活用することも可能です。また、育児・介護休業法の改正に伴い関連諸規則を一部改訂し、離職することなく働き続けることができるよう雇用環境の整備に努めています。

オカムラグループの2016年度の介護休職制度の新規利用者は0名でした。

傷病支援制度

オカムラグループでは、従業員が病後の療養期間中も健康回復に専念できるよう、傷病休暇制度を導入しています。これは、年次有給休暇のうち次年度に繰り越しができなかった日数を、最大20日間まで傷病を事由として利用できるものです。また、復職の際には段階的に勤務時間を伸ばせるリハビリり入社制度を設けており、業務への復帰にともなう負担の軽減に努めています。

オカムラグループの2016年度の傷病休暇制度の新規利用者は8名でした。

傷病支援制度の概要



VOICE

育児支援制度を利用して

2011年3月に長女を出産し、翌年4月20日まで育児休職を取得しました。4月1日から保育園に通い始めましたが、約1カ月休職を延長できる制度を利用し、親子ともども時間をかけて保育園に慣れることができました。また、2015年7月に長男を出産し、2回目の育児休職を取得しました。

2回の育児休職は、子どもの日々の成長に間近で接することができ、とても貴重な時間を過ごすことができました。2回目は2016年7月、長男1歳の誕生日に職場復帰し、現在は保育園の送迎のため短時間勤務制度を利用しています。勤務時間を2時間短縮し、気持ちに余裕をもって子どもたちを送迎することができています。

また、今年から小学校に入学する長女の登校を見届けてから出勤できるのもありがたいです。子どもの病気などにより突発的なお休みをいただくことも多いのですが、職場の方々の理解と協力のおかげで、乗り切ることができています。忙しい毎日ではありますが、家族や職場の方々に支えられ、家事・育児をしながら仕事を続けられている今の環境に感謝し、育児を通して培った段取り力や物事を見極める力を仕事にも生かしていきたいと思います。



生産本部 品質保証部
秋山 尚子

心と身体のリフレッシュ

オカムラグループでは、労使一体となって年次有給休暇の計画的な取得を促しています。また、従業員の健康増進や余暇活動等の充実のため、連続有給休暇の取得を促進しています。オカムラの2016年度の有給休暇の平均取得日数は9.9日、取得率は54.4%でした。あわせて、従業員が心身のリフレッシュと自己形成を図る機会として、一定の勤続年数が経過した従業員を対象としたリフレッシュ休暇制度を導入しています。

有給休暇取得実績(1人あたり平均)(オカムラ)



キャリア開発

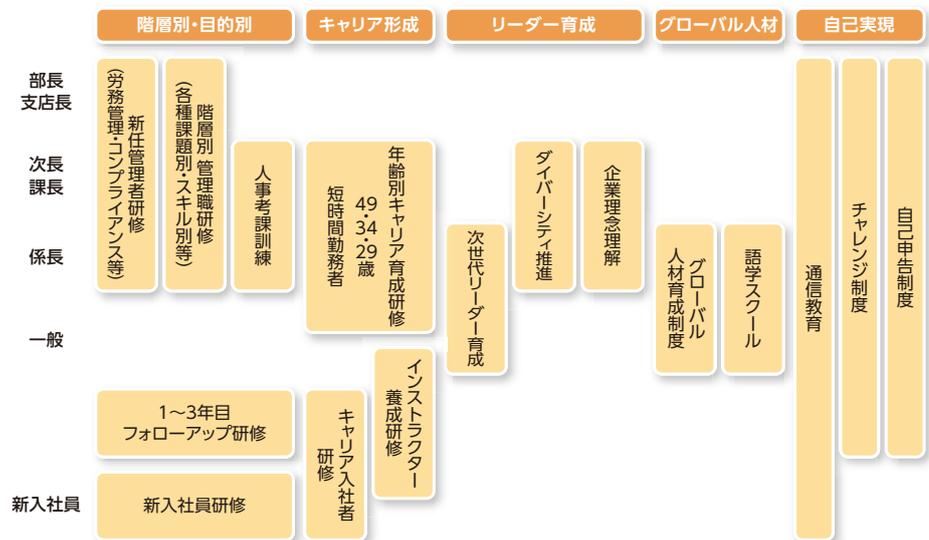
キャリア開発に関する基本的な考え方

オカムラグループは、「人事方針」に「能力の開発と発揮、および協力・融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進を図ること」を明記しています。これを実現するため、社内研修プログラムの体系化を図り、職制を通じての教育を促進するとともに、従業員が自己啓発に取り組める環境を整備しています。また、従業員の自己実現の機会拡大や働きがいの追求に向け、さまざまな研修や制度を設けています。

従業員のキャリア開発に向けた研修プログラム・諸制度の充実

オカムラグループでは、部門横断的な共通項目に関する教育を人事部が中心となり実施しています。業務に関わる専門的な知識や技能については、事業領域特有のビジネスモデルや製品などに特化した研修を各本部単位で実施しています。また、従業員が自己実現の機会をより多く持つことができるような制度の整備・運営にも力を入れています。

2016年度の研修プログラム・制度体系(人事部実施)



新入社員研修

新入社員が早期に業務を習得し能力を発揮できるよう、内定時研修、入社時研修、部門別研修、フォローアップ研修を実施しています。さらに、仕事以外の悩みや不安の解消を含めたサポートのため、若手先輩社員がインストラクターとして個別に支援しています。

また、入社後数年間は早期育成カリキュラムに則り、OJT*¹とOFF-JT*²の両面から教育を行っています。



2016年度新入社員研修の様子

*1 OJT (On the Job Training) : 実務を通じて行う職場内訓練

*2 OFF-JT (OFF the Job Training) : 社内集合研修や社外研修など実務を離れて行う職場外訓練

| | | | | |
|----------|--------------|------------|------------------|--------|
| トップメッセージ | オカムラグループのご案内 | 目次 | 特集 | 第三者意見 |
| CSR経営 | クオリティの追求 | 地球環境への取り組み | よりよい職場づくり | 社会との調和 |

階層別研修

役職者のレベル向上のため、役職位ごとに人事制度の講座などを毎年開催しています。講座はケーススタディを盛り込むなど、実践的な内容に重点を置いています。さらに、ヒューマンスキル向上のため、支店長、課長、係長などを対象に、部下の指導やリーダーシップに関する研修も定例開催しています。

キャリア研修

一定の年齢に達した従業員や短時間勤務者を対象に、キャリアプランニングを促し意識向上や自己実現につなげるためのキャリア研修を開催しています。研修中に人事部によるキャリア面談も実施し、従業員各自の成長やモチベーションの向上を支援しています。

次世代リーダー研修

次世代リーダーの早期育成を目的として、次世代リーダー研修を行っています。2016年度は、東日本大震災で地震・津波・原発事故による被害を受けた福島県南相馬市小高区を訪問して研修を行い、社内で選抜された10名の受講者が参加しました。研修の中では、被災地で課題解決に取り組むプロジェクトを主導するリーダーやビジネスモデルの転換を行った経営者の方々の話を伺い、震災後の状況に対する理解を深めるとともに、ディスカッションや発表などを通じて「逆境を乗り越える、変化に立ち向かえるリーダーシップ」について学びました。

今後も社内での研修だけではなく、社外のさまざまな分野との接点を増やし、研修の充実を図っていきます。

自己申告制度

それぞれの従業員が働きがいや充実感を感じられる仕事に従事することが最も生産性が上がる、という基本的な考え方にに基づき、希望する仕事や部署を申告できる制度を導入しています。また、申告された情報を活用し、職場ローテーション等に反映しています。

教育奨学規定

当社創業者である故吉原謙二郎会長の顕彰事業として、故人のモットーの一つである「事業は人なり」の考え方に基づく経営を、より一層推進するために教育奨学規定を定めています。この規定は技術革新や国際化に対応するため、従業員が新しい技術、技能、知識を広く修得する機会を提供することを目的としています。

現在、この制度を利用し、MBA取得をめざして通常勤務をしながら国内の大学院へ留学している従業員もあり、今後も業務のレベルアップにつながる技術や知識を学ぶ意欲のある従業員を支援していきます。

グローバル人材育成制度

海外市場の拡大に対応するグローバルな人材の育成を目的に、2012年度からグローバル人材育成制度を導入しています。海外現地法人や海外支店に1年間赴き、実際のビジネスを経験することで、海外勤務における総合的な適応力を養います。5年間で8名の従業員がこの制度を活用し、グローバル人材として活躍しています。



次世代リーダー研修の様子

VOICE

グローバル人材育成制度を活用して

グローバル人材育成制度を通じて、1年間オカムラインターナショナルシンガポールにて勤務させていただきました。1年間という限られた期間ではありましたが、海外で生活をし、仕事をするという、とても貴重な経験ができました。

日本ではオフィス営業担当としてオフィス什器の販売がメインでしたが、シンガポールでは内装工事の割合が高いため、同じ営業担当という立場でも新たに学ぶことが多く、トータルとして大変勉強になりました。また、30人規模の会社の一員として仕事をしたことで、自分の営業活動のことだけではなく、全体を広く見るようになり、視野が広がったと感じています。

1年中温暖な気候で、かつ安全な国でのびのびと過ごすことができました。また、近隣諸国への旅行を通して、東南アジアの国々を肌で感じることができました。

日本に戻ってからもシンガポールで学んだことを生かし成長していけるよう、日々の業務に取り組んでいます。



オフィス営業本部
中部支社 名古屋支店
朱宮 三輝子(左から3番目)

表彰制度による従業員のモチベーション向上

オカムラグループでは、会社業績の向上や企業活動の重要な取り組みへの貢献に対して、それに関わった従業員ならびに対象部門の表彰を行っています。

受賞者は、毎年4月に開催される全国支店長会議および10月開催の創立記念式典において、社長から表彰を受けています。こうした表彰制度を通じて日々の業務を評価することにより、従業員のモチベーションの向上に結びつけています。



全国支店長会議での表彰の様子

労働安全衛生

労働安全衛生に関する基本的な考え方

オカムラグループでは、「労働安全衛生方針」に基づき、労働災害ゼロ、交通事故ゼロ、健康障害ゼロを目標に、労使が一体となり、安全で働きやすい労働環境の整備に取り組んでいます。生産、販売、管理部門といったそれぞれの職場特性を踏まえ、安全衛生委員会を中心に、全従業員が安全衛生活動に参画しています。

労働安全衛生への取り組み

労働安全衛生への取り組みとして、労働災害や社有車等による事故を防止するためのさまざまな対策を講じ、従業員の安全確保に努めています。

労働安全衛生活動項目

| 項目 | 対象 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|------------------------|-------|----|----|----|----|----|----|-----|------|-----|----|----|----|
| 中央労使安全衛生委員会 | 全社 | ● | | | | | | ● | | | | | |
| 中央労使安全衛生小委員会 | 生産 | ● | | ● | | ● | | ● | | ● | | ● | |
| | 販売 | | ● | | | ● | | | | ● | | ● | |
| 安全衛生担当者会議 | 全社 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 中央労使安全パトロール | 生産・販売 | | | | ● | | | | | | | | |
| 労働災害・社有車事故対策委員会 | 全社 | | | | | | | | 都度開催 | | | | |
| 安全運転講習会 | 生産・販売 | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 安全表彰 | 全社 | | | | | | | ● | | | | | |
| KY(危険予知)活動・リスクアセスメント活動 | 各部門 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

労働災害防止の取り組み

「労働災害ゼロ」を目標に、KY(危険予知)活動^{*1}や安全教育を実施するとともに、機械・設備に関する危険要因の排除を目的としたリスクアセスメント^{*2}活動を行い、労働災害防止につなげています。また、各種委員会や安全パトロールを通じ、労使一体となって安全対策のさらなる強化に努めています。

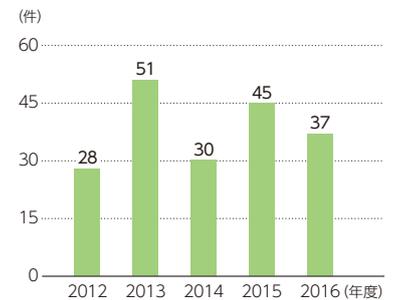
交通事故防止の取り組み

「交通事故ゼロ」を目標に、マイカー通勤者も含めた安全運転講習会を全社で開催するとともに、全社有車にドライブレコーダーを設置し、その映像を交通KY活動に活用したり、事故発生時の原因の分析を行うことで、交通事故防止に結びつけています。また、各種委員会や社有車実地監査を通じ、事故防止対策のさらなる強化に努めています。

安全表彰制度

「安全の大切さ」を全社に浸透させるため、労働災害および社有車事故を起こさず安全の推進に寄与した部門を表彰する制度を設けています。

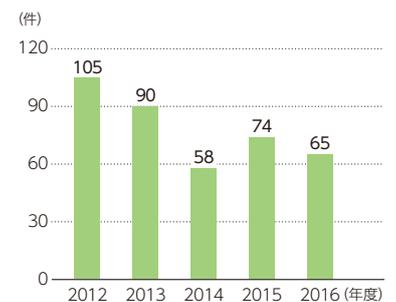
労働災害の発生状況



* 報告の範囲は4ページに ■ で示しています。

- * 1 KY活動：危険(Kiken)予知(Yochi)活動
- * 2 リスクアセスメント：事業上の危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定における一連の手順

社有車事故の発生状況



* 加害・自損・被害事故の合算値
* 報告の範囲は4ページに ■ で示しています。



安全運転講習会の様子



社有車事故対策委員会の様子



社有車点検の様子

健康維持・増進への取り組み

健康維持・増進への取り組みとして、心と身体の健康診断やリフレッシュできる制度および環境を整備し、従業員の健康維持・確保に努めています。

健康維持・増進に関する取り組み項目

| 項目 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|----------------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 労使WH(ワークアンドヘルス)推進委員会 | ● | | | | | | ● | | | | | |
| 衛生管理者会議 | | | | | | | ● | | | | | ● |
| 定期健康診断(一次健診) | | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| 二次健診フォロー・保健指導 | | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | |
| メンタルヘルスチェック | | ● | ● | | | | | | | | | |
| 産業医・所属長面談 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 年次有給休暇の計画的取得促進 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

心と身体の健康診断

「健康障害ゼロ」を目標に、従業員の心身の健康維持・増進に向けた取り組みを展開しています。身体の健康管理として、法定健診に加え生活習慣病健診を実施し、二次健診が必要な場合は、産業医と連携し受診を促しています。二次健診終了後に就業上の制限の有無の判定(=就業判定)を産業医が行い、判定結果を所属長に伝え適切な対応につなげています。また、疾病予防対策として健康コラムの発行や特定保健指導を実施しています。

心の健康管理として、全従業員を対象にストレスチェックを実施しています。あわせて心の健康に関する相談窓口を設け、フォロー体制を整備しています。従業員のストレスの程度を把握し、自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めています。

社会との調和

オカムラグループは、事業を行う地域の住民の皆様、行政機関、企業、さまざまな分野の団体、さらには次代を担う若い世代など、多くの方々と積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。また、こうした取り組みを通じて得られたつながりや経験を事業活動に反映させるとともに、社会への貢献につなげています。

CONTENTS

| | |
|-----------|----|
| 地域社会との関わり | 80 |
| 社会へ向けた活動 | 82 |

東北における未来のデザイナー育成支援

産・学・官連携プロジェクトに参画

➡ その他の次世代育成支援は P82



東北唯一の芸術・デザイン系大学である東北芸術工科大学（山形市）のプロダクトデザイン学科では、実践的なデザイン教育を行うため、産学連携型授業を積極的に導入されています。オカムラは、2014年度開講の「家具デザイン演習」に協力し、ご担当の藤田寿人准教授とともに研究、企画・デザイン業務に携わる社員が特別講師を務めています。

2015年度からは、豊かなブナの森がある山形県小国町の有志メンバーにも参画いただき、家具デザインの基本的なプロセスに加え、家具を通じた地域還元について学生が自ら考え、学ぶ、新たな産・学・地域連携授業へと発展しました。

2年目となる2016年度の演習テーマは、小国町の公共施設を有効活用するための「パブリック・ファニチャー」の提案。小国町でのブナの森体験や公共施設の現地調査から始まり、家具のコンセプト立案、意匠・設計、モデル製作といった演習のポイントごとに講義・講評を行いました。演習終了後には再び小国町を訪れ、地元住民の方々と学生たちによる提案発表会を開催しました。

さらに授業の枠を超えて、地元住民向けの木工家具ワークショップにも協力するなど、地場産業や文化への理解を深めながら、地域が主体となって未来を築く活動とともに進めています。

マーケティング本部 きづくりラボ 角田 知一 (左)
マーケティング本部 オフィス研究所 上西 基弘 (右)



地域社会との関わり

地域社会活動への参画

日本全国のオカムラグループの拠点では、それぞれの地域の社会活動、環境活動などへの参加を通じて、交流や社会貢献に努めています。今後も事業を行う地域の方々とともに発展していくため、イベントや清掃活動などに積極的に参加していきます。

- ・日立かながわ子どもサミット(主催：株式会社日立製作所 横浜支社、神奈川新聞社)に参加(2016年11月26日)
- ・セタライトダウンキャンペーン(主催：名古屋市)に参加(2016年7月7日)
- ・大阪マラソン「クリーンUP」作戦(主催：大阪市)に参加(2016年10月25日)
- ・飯盛山 里山保全活動(主催：NPO法人生駒いいもり里山サポーターズ)に参加(2016年4月2日)
- ・福岡市小戸公園清掃活動(2016年5月28日)

災害備蓄品の寄付

オカムラグループでは全国の各拠点に災害備蓄品を保管しており、このうち食糧については賞味期限到来前に入れ替えを実施しています。入れ替え時に発生する未利用の食糧をフードバンク活動を行う団体に寄付し、有効活用していただいています。



「日立かながわ子どもサミット」追浜事業所での体験を発表



フードバンクへの食糧寄付

TOPICS

タイにおける孤児院への寄付活動

タイにあるサイアムオカムラインターナショナルは、CSR活動の一環として、首都バンコクから車で2時間ほどの場所にあるロレンゾ孤児院を訪問し寄付を行いました。

同孤児院は、タイ東部・中央部の地域でエイズ感染のために遺棄された孤児(18カ月から10歳)を保護しケアする施設として、エイズ救済のカトリック教会組織が主導して2001年に開所されました。現在は、有効な医薬品の開発が進み感染者の寿命が延びていることもあり、中等教育への就学に向けた支援も行っています。

2017年3月11日に約60名の従業員が同孤児院を訪問し、施設内を案内いただき子どもたちと交流した後、従業員からの寄付と同額を会社が寄付するマッチングギフト制度に基づき、現金70,000

バーツと約4,000バーツの物資(枕、枕カバー、紙おむつ、タオル等)を寄付しました。

サイアムオカムラインターナショナルは、企業市民の一員として地域社会に対する感謝と貢献の意思を具現化するために、今後もCSR活動の充実に取り組んでいきます。



生産事業所における工場見学

オカムラグループの生産事業所では、近隣住民の方々やお客様を対象とする工場見学を実施しています。見学では、製品がつくられる様子や周辺環境への取り組みなどをご覧ください、見学者との対話の場を設けています。2016年度は、オカムラグループの生産事業所で計2,529名の方を工場見学にご案内しました。

また、前年に引き続き追浜事業所において「ものづくり工場見学」を開催し、シーティングが
つくられる工程の見学を行うとともに、コインケースの作成体験を通して、ものづくりの楽しさを伝えました。

被災地復興支援

2011年3月11日に発生した東日本大震災、2016年4月14日に発生した熊本地震で被災された方々への支援や被災地の復興に役立てていただくため、オカムラグループは義援金および寄付金、物資による支援を行いました。今後も継続して支援を行っていく考えです。

被災地復興へのエヌエスオカムラの貢献

東日本大震災で被災した関連会社、株式会社エヌエスオカムラは、2012年5月に新工場
で事業を再開し、その後も順調に生産を行っています。2016年現在、地域の従業員を中心に
124人を雇用しており、安定した生産活動の継続を通じて地域の経済活動に貢献してい
ます。

地域ラグビークラブチーム「釜石シーウェーブス」への支援

エヌエスオカムラの従業員がプレイヤーとして所属している地域ラグビーチーム「釜石
シーウェーブス」*1に対して、エヌエスオカムラは選手を雇用するパートナーとして、オカ
ムラはスポンサーとして、継続的にチームを応援しています。

被災地復興支援「ツール・ド・東北2016」への協賛

オカムラは、東日本大震災の復興支援および震災の記憶を未来に残していくことを目的と
する自転車イベント「ツール・ド・東北2016」(主催：株式会社河北新報社、ヤフー株式会社)
に協賛しました。三陸沿岸地域の被災地の「今」を自転車で走りながら肌で感じ、震災からの
再生を後押しするこの復興支援イベントは、2013年から10年続けて行われる予定で、オカ
ムラは今後も支援を行っていく考えです。

熊本地震被害に対する支援を実施

被災された方々への支援や被災地の復興に役立てていただくため、オカムラグループは義
援金および寄付金、物資の支援を行いました。



山陽オカムラで地元の小学生が工場見学



「ものづくり工場見学」の様子



エヌエスオカムラ

*1 「釜石シーウェーブス」：日本初の地域共生型クラブチームとして2001年4月25日に創設されたラグビーチーム。地域リーグであるトップイーストの1部に所属し活動している



▶ 特集2に具体的な取り組みを掲載しています。

特集2 震災復興をサポートしたプロジェクトで地域に新しい「森の学校」が誕生した

→P12

社会へ向けた活動

文化・芸術活動の支援

オカムラは、2003年より毎年、東京都千代田区のオカムラ ガーデンコートショールームにおいて、展覧会「オカムラデザインスペースR」を開催しています。「建築家と建築以外の表現者との協働」をコンセプトに、表現者の個展とは一味違う、斬新な切り口の展覧会をめざしています。2016年は、建築家 西沢立衛氏、その協働者として構造エンジニア 金田充弘氏を迎え、第14回企画展「木のパーティション」を開催しました。



「オカムラデザインスペースR」
第14回企画展 「木のパーティション」

オカムラのものづくりに関する情報発信

オカムラグループは、企業として蓄積してきたものづくりに関する知見を、さまざまな場を通じて情報発信しています。

「オカムラいすの博物館」による情報発信

オフィスシーティングの開発・製造は、時代の変化とともに常に進化を続けています。戦後の産業史・技術史・ものづくりの精神を伝承する拠点として、2009年に開設した『オカムラいすの博物館』では、オフィスシーティングの歴史やテクノロジーといった視点から多面的に紹介しています。快適な空間づくりに欠かせない家具に関する情報収集・調査研究・教育啓発など、社会への情報発信を行うとともに、「いすの科学」など、楽しく学べる場を設けています。



オカムラいすの博物館
<http://www.okamura.co.jp/company/museum/index.html>

体験型イベントへの参加

楽しみながら技能や職業への関心と理解を深めてもらう参加・体験型イベント「かながわしごと・技能体験フェスタ2016」（主催：神奈川県職業能力開発協会）に2013年の初回より出展しており、今回で4回目となりました。オカムラのものづくりの精神を伝える場として、今後も継続して参加していきます。



「かながわしごと・技能体験フェスタ2016」の様子

次世代の育成を支援

オカムラグループでは、持続可能な社会の構築に貢献するために、ものづくりや環境への取り組みなど企業として蓄積してきた経験を生かしながら、次代を担う若者の教育に取り組んでいます。

環境インターンシップの受け入れ

オカムラは神奈川県が実施する、学生が企業で業務を体験しながら環境問題に関する知識とその解決に必要な意欲、実践的能力の習得を目的とする「環境インターンシップ」の受け入れ企業として、2010年度より参加しています。今年は、小学生や中学生向けの出前授業などで、環境問題を身近に感じてもらうためのカリキュラム作成や、木育ワークショップの運営サポートなどを体験してもらいました。

「木育ワークショップ」の運営サポート

オカムラは、木材の特長や利用の意義などを学ぶ「木育」の推進に取り組んでいます。その活動のひとつとして「木育ワークショップ」の運営をサポートしました。

2016年8月27、28日の2日間、神奈川県川崎市高津区「高津区こども未来事業」の一環で「木育ワークショップ」が開催され、高津区在住の家族22名が参加しました。座学と実際に椅子を製作してもらうという内容で、そのサポートを行いました。オカムラが提供した木材の端材やスギ丸太を利用して、自由な発想で自分好みの椅子を作り上げました。

小学校への環境出前授業実施

オカムラは社会貢献活動の一環として、2007年から小学校への環境出前授業を実施しています。従業員が講師になり、学校用の「机やイスの3R^{*}」をテーマに「ものを大切に使う心」を養う授業、生物多様性保全と森林資源の持続可能な利用をめざす取り組みをテーマに世界の森林の現状を知り、自分たちのできることを考える授業を行っています。今後も授業の内容の充実を図り、ものづくりを行う企業として、次代を担う子どもたちの環境問題への理解と環境意識の向上を促していきます。

VOICE

「環境出前授業」で自分たちに今できることを考え、実行する気づきの場を提供

オカムラは、神奈川県内の小学校で定期的に環境問題をテーマに出前授業を行っています。

出前授業では、学校で使用している机・椅子がどのように製造され手元に届くのか、また、それらに使われている素材がどこから運ばれてくるのか子どもたちに教えています。

テーマによっては、子どもたちに普段使っている机・椅子をお手入れしてもらったりします。洗浄液で天板面を拭いたり、ネジが緩んでいる部分を締め直したり。綺麗になった机・椅子を嬉しそうに、また愛着を持って使っている姿を見て、ものを大切に使うことの重要性を理解してもらえて、私たちも嬉しくなります。

この授業を通して、環境問題を身近に感じてもらい、日常生活の中で少しでも環境意識を持ってもらえたらと考えています。

私は製品開発を担当していますが、ものづくりにはさまざまな自然の素材を使っていることを改めて考えさせられます。普段の開発業務の中ではついつい忘れがちになってしまうことを子どもたちとの授業を通して思い返し、そしてこれからも環境に配慮したものづくりに取り組んでいきたいと思えます。



環境出前授業で「木」を無駄なく使う工夫を説明
マーケティング本部 パブリック製品部
森 八重花



「木育ワークショップ」の様子

*1 3R(リデュース、リユース、リサイクル) :
Reduce(発生抑制)、Reuse(再使用)、
Recycle(再資源化)

環境出前授業実績

| 実施年 | 対象人数 | 対象学校数 |
|--------|------|-------|
| 2007年度 | 120 | 1 |
| 2009年度 | 362 | 3 |
| 2010年度 | 643 | 7 |
| 2011年度 | 215 | 3 |
| 2012年度 | 274 | 4 |
| 2013年度 | 191 | 2 |
| 2014年度 | 340 | 3 |
| 2015年度 | 443 | 6 |
| 2016年度 | 513 | 6 |

働き方、働く場に関する研究と情報発信

社会構造の変化や技術の進歩、ライフスタイルの多様化などを背景に、働き方や働く場のあり方、生活における仕事の位置づけなどを見直す動きが広がっています。オカムラではこうした状況を踏まえ、新たな視点から、働くことに関する調査・研究を行うとともに、他企業、学生などとの連携や情報発信を進めています。

障がい者雇用をテーマとするセミナーを共催

企業において障がい者雇用の推進や多様な人にとって働きやすい職場環境の整備が求められていることを踏まえ、2016年8月にオカムラ関西支社の「KiZUKi LABO」において、「障がい者雇用 課題解決セミナー ～質の高い協働共生を目指して～」（主催：コニカミノルタジャパン株式会社）が開催されました。オカムラはこのセミナーを共催するとともに、「ワーク・ダイバーシティの視点からみたオフィスづくり」と題して、ワーカーの多様性に配慮し、一人ひとりが活躍して働ける環境づくりの工夫について紹介しました。

今後も共生社会の実現に向け社内における取り組みの充実を図るとともに、継続的に情報発信を行っていきます。

VOICE

人生の視点から仕事のあり方考えるゼミナール「Work in Life Labo.」

「Work in Life Labo.（ワークインライフラボ）」は、オカムラのオープン・イノベーション・ピオトープ“Sea”から生まれた、ワークインライフ、ダイバーシティなどに関連したテーマについて調査・研究していくゼミナールです。「Work in Life（ワークインライフ）」とは、ワークとライフの関係性を考えるうえでの新しい概念で、「ワークライフバランス」のようにワークとライフを同次元のものと位置づけるのではなく、「ライフの中のワーク」という関係性でとらえる考え方です。

昨今、働き方改革やダイバーシティなどに関する話題に接する機会が増えていますが、具体的にどうすれば組織の生産性に結び付くのか、どうすれば成果があがるのかは、漠然としている部分が多いのが現状です。こうした中、しっかりと調査・研究を行い、その検証結果をもとに具体化した取り組みを社内外に働きかけていくことが必要であると考え、社外の約20の組織を巻き込み「Work in Life Labo.」を立ち上げました。

2016年10月～12月には、3回シリーズで「障がい」「LGBT」「ダイバーシティ」それぞれの専門家を招き、これらのテーマについて自分ごととして考えるイベントを実施しました。2017年は年間を通して調査を行い、研究結果をまとめる予定です。



マーケティング本部
ソリューション戦略部
未来企画室
薄 良子

▶ 特集1に具体的な取り組みを掲載しています。

特集1 社会のさまざまな課題解決に向けて「共創空間」から新しい価値を生み出す

→P8

TOPICS

「ジョブヨク(職欲の未来)」に協賛

オカムラは、学生と社会人が「働き方」と「生き方」を語り合うセッションイベント「ジョブヨク(職欲の未来)」にパートナー企業として協賛しています。このイベントは、学生が多様な社会人メンターたちとフラットな関係で対話することで、自ら考え、自主的に仕事や社会と向き合うきっかけをつくり、キャリア形成の種とすることを目的としています。

2016年8月6日には第60回ジョブヨクとして、文京学院大学が主催する「エアラインジョブヨク」がオカムラの“Sew”で開催されました。学生と社会人、合わせて約60名が参加し、セッションを通して新しい学びや刺激を受け、参加者それぞれの価値観や世界観、そして人とのつながりを広げるきっかけとなりました。



第三者意見・審査報告

信頼性を高めるとともに、社会の期待に応えるレポートとするため、第三者意見・審査をいただきました。

第三者意見



水尾 順一氏

駿河台大学経済経営学部教授・博士(経営学)
日本経営倫理学会副会長

株式会社資生堂を経て1999年駿河台大学助教授、2000年教授、現在に至る。株式会社アデランス 社外取締役、株式会社西武ホールディングス企業倫理委員会社外委員、一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員、2010年ロンドン大学客員研究員他。著書「サスティナブル・カンパニー」(宣伝会議)など多数

株式会社岡村製作所(以下、同社)のCSR Report 2017について、企業でCSRの実務を推進し、大学でその理論構築をしながら「CSRの理論と実践の融合」を社会に促進してきた立場から、以下に同社の第三者意見を申し上げます。

●高く評価できる点

オカムラグループが取り組む「働き方改革」への姿勢が、特集1をとおして開示されています。

現在、政府や経済界を中心に働き方改革の必要性が叫ばれていますが、これは「労働CSRの領域」ともいわれ、日本企業の喫緊の課題です。

特集1は、この問題に真剣に取り組み、オープン・イノベーション・ピオトープ“Sea”としてその活動を知ることができます。

この取り組みは、オカムラグループのみならず、オフィス環境のトータルデザイン企業として日本社会、さらにはグローバルな視点から先進的な新しい価値を提供しています。

働き方改革では、これまで問題とされていた過酷な仕事や長時間労働など、ワーク・ライフ・バランスを無視した働き方を改善しなければいけません。それ以

上に快適性の追求も重要な課題です。同社の取り組みは、仕事と生活のバランスを求め、快適で豊かな生き方につながるスマートな働き方をさす意味で、「スマート・ワーク」というキーワードで表現することもできます。

そのためには、トップのコミットメントによる、強いリーダーシップで改革をすすめる、現場の意見を吸い上げた現場発の改革が必要です。トップメッセージの実現にむけたWORK MILLの取り組みは「トップと現場、両者の一体化」によるスマート・ワークの実現構想であり、その先進事例として社会に新たな夢と希望を提供する秀逸な活動といえます。

●今後に期待する点

コンプライアンスを基盤にした守りの領域と、人・モノ・金という経営資源の有効利用を考える戦略的攻めの領域を持つ「守りと攻めのCSR」は、いつの時代にあっても普遍的価値として企業の重要課題となっています。

加えて、「時代の要請に柔軟に対応」することもCSRにはもたられます。たとえば、上記で述べた「働き方改革」への対応に加えて以下の2つの概念も近年では重要とされています。

- ①マイケル・ポーターらが進めるCSV(Creating Shared Value:共益の創造)を通じた、売上・利益など経済的価値と社会的課題の解決による価値創造
- ②ESG投資一環境(エンバイロメント)、社会(ソーシャル)、企業統治(ガバナンス)の頭文字を取ったものへの対応

CSR Report2017では、特集1で「働き方改革」[CSV]への対応、そして特集2では「CSV」や「ESG」の視点から読み取ることもできます。今後特集記事などを通じて「時代の要請に柔軟に対応」とともに、普遍的価値について「オカムラグループCSR方針」に沿って一層「進化と深化」する様子を、開示されますことを心から祈念申し上げます。



平尾 雅彦氏

東京大学大学院工学系研究科
化学システム工学専攻教授
工学博士

1981年東京大学工学部化学工学科卒業、1987年東京大学大学院工学系研究科博士課程満期退学。工学博士。株式会社日立製作所を経て、2006年4月より東京大学大学院工学系研究科化学システム工学専攻教授、現在に至る。日本環境協会理事、グリーン購入ネットワーク会長、グリーン購入法特定調達品目検討会委員、エコマーク運営委員会委員長。

株式会社岡村製作所のCSR Report 2017は、オカムラグループにおける環境経営の定着がよくわかる報告書でした。特に、社会からの信頼を基本姿勢とする経営トップの強いメッセージと随所に紹介されている現場の社員の生の声から、地球環境への配慮を基調とする企業文化の成熟が伝わってきました。地球温暖化防止、省資源、化学物質管理、生物多様性保全に関わる様々な取り組みの成果を具体的数値で示すこと、時系列によって取り組みの進捗を示すことが徹底され、それをステークホルダーに積極的に開示する姿勢は、高く評価できます。この点は環境コミュニケーション大賞の3年連続受賞という外部評価につながっています。

取り組みの着実な進展は、多くの指標に現れており、事業が拡大基調にあっても環境効率性指標は向上しています。昨年の特集で紹介された省エネ冷凍冷蔵ショーケースの効果は、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量(スコープ3排出量)に顕著に表れています。

企業経営においても、2015年に採択された国連の「持続可能な開発のための

2030 アジェンダ(SDGs)達成への貢献が社会からの要請となってきました。このアジェンダでは、企業に対しても「持続可能な開発における課題解決のための創造性とイノベーション」が期待されています。新たな技術開発として報告されている「塗装前処理方法の改革」は、まさに課題解決のためのイノベーションと呼ぶべき好事例です。PDCAの一環として、SDGsに示された17の視点で取り組みを整理してみることも検討していただきたいと思います。特集で示された働き方改革や地域再生への取り組み、顧客の健康を考慮した「+Standing」コンセプトの製品開発も持続可能性という一つのテーブルで議論できるようになります。オカムラグループが実践している自らのビジネスによって社会に貢献する経営は、これからはCSV(共通価値の創造)と位置付けることができるはずです。

取り組みが定着する一方で、いくつかの指標は踊り場にあるように見受けられます。環境効率指標のほかに、労働災害の発生率も従業員数比で1%程度に留まっているようです。現在の長期ビジョンであるGREEN WAVE2020の目標年度は目前になってきました。第9次中期計画とその先にある次の長期ビジョンの策定にあたっては、さらなる高みへのチャレンジを期待しています。

すでに先頭を走ってきたオカムラグループにおいて、これから求められる取り組みのキーワードは、特集でも取り上げられている「共創」とSDGsのような長期目標に向かって今の活動を設計する「バックキャスト」でしょう。持続可能な社会の実現という社会目標からのバックキャストによって、自社の目標を掲げ、社内での共創、資源から廃棄までのサプライチェーンにいるステークホルダーとの共創、さらにこれまでのビジネスではつながらなかった人々との共創によって課題解決と目標実現を目指すことが求められています。

「社会から信頼され愛される企業」として、バージョンアップした環境経営を創造していただきたいと思います。

第三者審査報告

**環境パフォーマンスデータ
第三者レビュー報告**

株式会社 岡村製作所 御中

ビューローベリタスジャパン株式会社(以下、BV という)は、株式会社岡村製作所(以下、オカムラという)の責任において作成されたオカムラグループ CSR Report2017 に記載される、2016 年度環境パフォーマンスデータのうちオカムラの指定した項目のレビューを実施した。BV の責任は、環境パフォーマンスデータについて独立の立場からレビューし、その結果を報告することであり、検証を目的とするものではない。

レビューの概要

BV は、オカムラとの合意に基づき、以下のレビューを実施した。
オカムラ本社・環境マネジメント部において

- ・ オカムラ EMS 全社事務局における環境パフォーマンスデータに関するマネジメントシステムの信頼性
- ・ CSR Report に記載された情報の適切性

つくば事業所において

- ・ 2016 年 4 月から 2017 年 3 月にかけてオカムラ EMS 全社事務局に対して報告された環境パフォーマンスデータ
- ・ つくば事業所における環境パフォーマンスデータに関するマネジメントシステムの信頼性

レビュー項目

- ・ 総エネルギー投入量、エネルギー起源 CO₂ 排出量
- ・ 廃棄物排出量と再資源化量、最終処分量
- ・ 水資源投入量、総排水量、BOD/COD 排出量
- ・ PRTR 対象物質取扱量・移動量
- ・ NOx、SOx 排出量

レビューの結果

1. グループ内の各サイトからオカムラ EMS 全社事務局へ報告されたデータに、いくつかの軽微な誤りが発見されたが全て修正された。
2. オカムラグループ CSR Report2017 に記載された環境パフォーマンスデータと、オカムラ EMS 全社事務局が収集したデータとの間に、矛盾する内容は認められなかった。



**BUREAU
VERITAS**

2017 年 5 月 31 日

ビューローベリタスジャパン株式会社
システム認証事業本部



以上

第三者意見・審査を受けて

「CSR Report 2017」の発行にあたって、多くの分野のステークホルダーの皆様より貴重なご意見を多数いただきました。それらのご意見を参考にした上で、持続可能な社会づくりへの貢献に向けた当社の取り組みを報告させていただきました。

水尾教授、平尾教授には、それぞれのお立場から忌憚のないご意見を頂戴し、お礼を申し上げます。両教授からは、当社の取り組みの進展に対して評価をいただくとともに、「CSV、ESG投資など時代の要請に対応した取り組み」「さらなる高みを目指した目標の必要性」などについてご指摘をいただきました。これら

は、当社のCSRを軸にした経営をさらに前進させるための重要なご意見と認識し、取り組みへの反映に努めてまいります。

「CSR方針」ならびに「行動規範」に基づき、今後もオカムラおよびグループ各社とその従業員が一丸となって、グローバル社会の一員として持続可能な社会の構築へ向けた活動を行うとともに、「CSR Report」をはじめとする情報開示の充実に取り組んでまいります。

専務取締役 管理本部長 佐藤 潔

オカムラグループのCSR活動のあゆみ

| 年 | 環境活動・社会活動 | 環境関連コミュニケーション・評価・表彰 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1945年 } | ●日本初のパーティクルボード製家具を生産・販売[1966年] | ●高島工場「省エネルギー通産大臣賞」受賞[1981年] |
| 1992年 | ●公害対策および設備部組織[1966年] ●製品の環境対策方針策定[1991年] ●リサイクルカー導入[1992年] ●接着剤トリクロロエタン廃止[1992年] | ●高島工場「日本緑化協会会長賞」受賞[1984年] |
| 第1次環境中期計画 | ●第1次環境中期計画「豊かな未来へ」スタート[1993年] | ●環境パンフレット「豊かな未来へ」発行[1995年] |
| 1993年 4月 } | ●中井事業所：環境アセスメント実施[1996年] ●グリーン購入ネットワーク(GPN)加入[1996年] | |
| 1997年 3月 | ●環境対策部発足[1996年] | |
| 第2次環境中期計画 | ●製品環境自主基準「グリーンウェーブ」の運用開始[1997年] | ●環境パンフレット「GREEN WAVE 21」発行[1997年10月] |
| 1997年 4月 } | ●環境会計導入[1997年] ●追浜事業所：ISO14001審査登録[1997年9月] | ●「グリーン購入ガイド」発行[1998年6月] ●「1999環境報告書」発行[1999年9月] |
| 2000年 3月 | ●「グリーンオフィス活動」スタート[1999年6月] | |
| 第3次環境中期計画 | ●オカムラ：ISO14001全社統合審査登録[2000年10月] | ●「2001環境報告書」が「第5回環境レポート大賞」優秀賞受賞[2001年12月] |
| 2000年 4月 } | ●国内全生産事業所のISO14001審査登録完了[2001年] | ●リターンナブル輸送パッケージが「アジアスター賞」受賞[2002年12月] |
| 2003年 3月 | | |
| 第4次環境中期計画 | ●環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2010」スタート[2003年4月] | ●「2002環境報告書」が「第6回環境報告書賞」優良賞受賞[2003年5月] |
| 2003年 4月 } | ●「コンテッサ」が米国環境基準「GREENGUARD」取得[2003年6月] ●オカムラ全生産事業所でゼロエミッション達成[2005年3月] | |
| 2006年 3月 | ●サイアムオカムラスチール：ISO14001審査登録[2006年2月] | |
| 第5次環境中期計画 | ●オカムラ全生産事業所でゼロエミッション達成[2005年3月] | ●「2005環境経営報告書」が「第9回環境報告書賞」優良賞受賞[2006年5月] |
| 2006年 4月 } | ●木質材のグリーン購入法調達基準改訂に対応し、JOIFA(日本オフィス家具協会)より事業者認定を取得[2006年9月] | ●「2006環境経営報告書」が「第10回環境コミュニケーション大賞」環境報告優秀賞受賞[2007年2月] |
| 2009年 3月 | ●3製品が「GREENGUARD」認定取得[2007年12月] ●横浜物流センターでゼロエミッションを達成[2008年9月] ●新製品発表会で「オフィスのエコ」を提案[2008年11月] ●「オカムラいすの博物館」開設[2009年2月] | ●「CSR Report 2007」が「2008 日本BtoB広告賞」アニュアル・CSR 環境報告の部 佳作を受賞[2008年1月] |



環境パンフレット「豊かな未来へ」



「GREEN WAVE 21」



「2000 環境報告書」

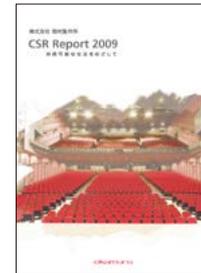


「2003 環境報告書」



「2006 環境経営報告書」

| 年 | 環境活動・社会活動 | 環境関連コミュニケーション・評価・表彰 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第6次環境中期計画 | <ul style="list-style-type: none"> ●「オカムラグループ 木材利用方針」を策定 [2009年10月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「木づかい運動」顕彰において林野庁長官より感謝状を拝受 [2010年1月] |
| 2009年4月 | <ul style="list-style-type: none"> ●製品環境自主基準「グリーンウェーブ+ (プラス)」を策定 [2010年] | <ul style="list-style-type: none"> ●「第13回グリーン購入大賞」において優秀賞を受賞 [2011年9月] |
| } | <ul style="list-style-type: none"> ●「ACORN」活動を開始 [2010年] | |
| 2012年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●「オカムラグループCSR方針」を制定 [2010年3月] ●環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」スタート [2010年4月] ●FSC®認証・CoC認証取得 [2010年6月] | |
| 第7次環境中期計画 | <ul style="list-style-type: none"> ●オカムラ物流：オカムラとISO14001統合審査登録 [2012年4月] | <ul style="list-style-type: none"> ●鹿児島県が「第14回グリーン購入大賞」でオカムラとの県産材利用家具のプロジェクトにより環境大臣賞を受賞 [2012年10月] |
| 2012年4月 | <ul style="list-style-type: none"> ●オカムラサポートアンドサービス：オカムラグループとISO14001統合審査登録 [2013年2月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「CSR Report 2012」が「第16回環境コミュニケーション大賞」にて「生物多様性報告特別優秀賞」受賞 [2013年2月] |
| } | <ul style="list-style-type: none"> ●大阪物流センターでゼロエミッションを達成 [2013年4月] | <ul style="list-style-type: none"> ●オカムラ物流が「第20回横浜環境活動賞」を受賞 [2013年3月] |
| 2015年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●中井事業所：ヒートポンプ導入 [2013年9月] ●関西支社：「Okamura Future Studio = KiZUKI LABO」を開設 [2014年2月] ●「オカムラグループCSR方針」ならびに「行動規範」を改定 [2014年4月] ●製品にバイオマス資源を導入 [2014年11月] ●富士事業所：水冷式ヒートポンプ導入 [2015年1月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「エコプロダクツ2013」に出展 [2013年12月] ●「エコプロダクツ2014」に出展 [2014年12月] ●「CSR Report 2014」が「第18回環境コミュニケーション大賞」にて「優良賞 (審査委員長賞)」を受賞 [2015年2月] |
| 第8次環境中期計画 | <ul style="list-style-type: none"> ●第8次環境中期計画スタート [2015年4月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「エコプロダクツ2015」に出展 [2015年12月] |
| 2015年4月 | <ul style="list-style-type: none"> ●首都圏トランスファーセンター、中部配送センターでゼロエミッションを達成 [2015年4月] ●仙台配送センターでゼロエミッションを達成 [2015年9月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「CSR Report 2015」が「第19回環境コミュニケーション大賞」にて「環境報告部門優良賞」を受賞 [2016年2月] |
| } | <ul style="list-style-type: none"> ●ワークライフバランス推進委員会設置 [2016年4月] | <ul style="list-style-type: none"> ●エヌエスオカムラが「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」受賞 [2016年10月] |
| 2018年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ推進プロジェクト発足 [2016年8月] ●「WORK MILL (ワークミル)」発足 [2016年12月] ●中部支社：「MENNOLU LABO (みのるらぼ)」を開設 [2016年12月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「エコプロダクツ2016」に出展 [2016年12月] ●エヌエスオカムラが「省エネ大賞 経済産業大臣賞」受賞 [2017年2月] ●「CSR Report 2016」が「第20回環境コミュニケーション大賞」にて「優良賞 (第20回環境コミュニケーション大賞審査委員長賞)」受賞 [2017年2月] |



[CSR Report 2009]



[CSR Report 2012]



[CSR Report 2015]

| | | | | |
|----------|--------------|------------|-----------|--------|
| トップメッセージ | オカムラグループのご案内 | 目次 | 特集 | 第三者意見 |
| CSR経営 | クオリティの追求 | 地球環境への取り組み | よりよい職場づくり | 社会との調和 |

ISO26000 対照表

()は掲載ページ

| 中核主題 | 課題 | 関連項目 |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 組織統治 | | トップメッセージ(6) オカムラグループのCSR(15) コーポレート・ガバナンス(17) リスクマネジメント(19) コンプライアンスの推進(21) 人権の尊重(23) 情報の開示(24) お取引先とともに(39) オカムラグループの環境マネジメント(43) 人材に対する考え方(67) 第三者意見・審査報告(86) オカムラグループのCSR活動のあゆみ(88) |
| 人権 | <ul style="list-style-type: none"> 1. デューデリジエンス 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則及び権利 | トップメッセージ(6) オカムラグループのCSR(15) リスクマネジメント(19) コンプライアンスの推進(21) 人権の尊重(23) 情報の開示(24) 製品開発におけるクオリティの追求(26) お取引先とともに(39) ダイバーシティの推進(68) |
| 労働慣行 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 雇用及び雇用関係 2. 労働条件及び社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練 | トップメッセージ(6) オカムラグループのCSR(15) リスクマネジメント(19) コンプライアンスの推進(21) 情報の開示(24) 品質管理の徹底(33) ものづくりを支える人材育成(34) 人材に対する考え方(67) ダイバーシティの推進(68) 従業員のワークライフバランスへ向けた取り組み(71) キャリア開発(74) 労働安全衛生(77) |
| 環境 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の利用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復 | トップメッセージ(6) 特集2(12) オカムラグループのCSR(15) 製品開発におけるクオリティの追求(26) お客様満足度向上のために(37) お取引先とともに(39) オカムラグループの環境への考え方(41) オカムラグループの環境マネジメント(43) 2016年度環境活動実績と2017年度目標の設定(45) 事業活動と環境影響(46) 地球温暖化防止(47) 省資源・資源循環(49) 化学物質管理と汚染の防止(52) 生物多様性保全(54) 製品・サービスにおける環境配慮(59) 環境教育・啓発活動(60) 環境コミュニケーション(62) 環境効率(63) 環境会計(64) |
| 公正な事業慣行 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重 | トップメッセージ(6) オカムラグループのCSR(15) コーポレート・ガバナンス(17) コンプライアンスの推進(21) 情報の開示(24) お取引先とともに(39) 環境コミュニケーション(62) |
| 消費者課題 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上 | トップメッセージ(6) オカムラグループのCSR(15) リスクマネジメント(19) 情報の開示(24) 品質管理の徹底(33) 販売店様とともに(36) お客様満足度向上のために(37) オカムラグループの環境への考え方(41) 生物多様性保全(54) 製品・サービスにおける環境配慮(59) |
| コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 | <ul style="list-style-type: none"> 1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資 | トップメッセージ(6) 特集1(8) 特集2(12) オカムラグループのCSR(15) 情報の開示(24) 生物多様性保全(54) 地域社会との関わり(80) 社会へ向けた活動(82) |

よい品は結局おトクです

オカムラ

株式会社 岡村製作所

株式会社 岡村製作所 総務部 / 環境マネジメント部
〒220-0004 横浜市西区北幸 1-4-1 天理ビル 24 階

お問い合わせ・ご相談は◎お客様サービスセンターへ

フリーダイヤル ☎0120-81-9060

受付時間9:00~17:20 (土・日・祝日を除く)

●ウェブサイトでおカムラの最新情報をご覧ください。

<http://www.okamura.co.jp/>

発行: 2017年6月 (次回発行予定: 2018年6月)