



okamura

オカムラグループ

Sustainability Report 2023

サステナビリティレポート 2023

人が生きる社会の実現を目指して

サステナビリティの重要性がますます高まる新しい価値観の中、一人ひとりが「生きる」ことこそが社会課題の解決につながる。私たちはその信念と使命感のもとに、場を創っていきます。私たちはオカムラウェイを通じて、全ての人々が笑顔で生き活きと働き暮らせる社会の実現に貢献していきます。

OKAMURA WAY

オカムラのミッション

豊かな発想と確かな品質で、
人が生きる環境づくりを通して、社会に貢献する。

オカムラ宣言

人を想い、場を創る。

自分らしく生きる人を増やし、笑顔があふれる社会へ。
オカムラは人を想い、人が生きる場を創ります。

私たちの基本姿勢 -SMILE-

私たちにかかわる、全ての人々の笑顔のために

ミッションを実現するために、オカムラグループの従業員一人ひとりが日々の行動の拠りどころとする、5つのアプローチです。

Shine

学び・感性を磨くことで、
自分が生きる

More

果敢に挑戦することで、
仕事が生きる

Imagine

思いやりを持ち創造することで、
相手が生きる

Link

多様性を愛し、協力することで、
チームが生きる

Expert

最良を追求し続けることで、
社会が生きる

行動規範

オカムラのDNA

創業の精神
協同の工業

社是
創造 協力 節約 貯蓄 奉仕

モットー
よい品は結局おトクです

目次／CONTENTS

オカムラウェイ	002
編集にあたって	004
オカムラのご案内	005
トップメッセージ	006

オカムラグループのサステナビリティ推進…………… 009

オカムラグループのサステナビリティ	010
オカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題）	011
サステナビリティ推進体制	016
ステークホルダーエンゲージメント	018
外部イニシアチブへの参加	020
社会からの評価	021
Special Contents「SDGs研修」	022

人が活きる環境の創造…………… 024

モノ・コトづくりのクオリティの追求	025
イノベーションの推進と新しい価値の創出	033
安全で高品質な製品・サービスの提供	039
ものづくりを支える人財育成	041
Special Contents「環境配慮型製品開発」	044

地球環境への取り組み…………… 046

オカムラグループ環境方針と環境戦略	047
環境活動の指標と目標	049
気候変動への対応	051
省資源・資源循環	054
製品・サービスにおける環境配慮	057
生物多様性保全 ―「ACORN」活動	061
環境負荷の把握と環境汚染の防止	066
オカムラグループの環境マネジメント	067
Special Contents「ビオトープ富士」	070

従業員の働きがいの追求…………… 072

オカムラグループの人財戦略	073
従業員の「Work in Life（ワークインライフ）」	
実現へ向けた取り組み	077
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	078
人財育成	089
健康経営	094
労働安全衛生	103

責任ある企業活動…………… 111

コーポレート・ガバナンス	112
リスクマネジメント	114
コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み	119
人権の尊重	123
サプライチェーン・マネジメント	126
適正な情報開示	128
地域・社会との共生	129

データ集…………… 135

サステナビリティ推進データ	136
環境データ	145
従業員関連データ	152
責任ある企業活動関連データ	159
オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ	161
報告範囲	164
第三者意見・検証報告	165
参照ガイドライン	167

PDFの機能について：このPDFには本レポートをご覧いただく際に便利な機能を設けています。

現在のカテゴリを色つきで表示します

タイトルをクリックするとそのカテゴリの冒頭へ移動します

「戻る」をクリックすると直前に見ていたページへ移動します

▶ P.000 関連するページへ移動します

📄 関連PDFが開きます

🌐 関連するウェブサイトへ移動します

◀ 018 ▶ 右の ▶ をクリックすると次のページへ移動します
左の ◀ をクリックすると前のページへ移動します

※ご覧になるアプリケーションによっては、ここで説明している機能に対応していない場合があります。

編集にあたって

本レポートは、オカムラグループのサステナビリティに関する活動を幅広いステークホルダーの皆さまにお伝えするとともに、皆さま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公開しています。

編集にあたっては、オカムラグループ サステナビリティ方針の4分野に沿って章立てを行い、各分野の活動状況とサステナビリティ推進の体制・仕組みについて分かりやすく報告することに努めています。

本レポートを通じて、オカムラグループのサステナビリティ活動について理解を深めていただければ幸いです。

報告概要

報告範囲

オカムラグループは43社で構成され、本レポートは株式会社オカムラおよび関係会社24社を中心に報告しています。

※ 報告範囲について ▶ P.164

報告期間

2022年度(2022年4月～2023年3月)

※ ビジョンや一部の活動については、2023年4月以降の内容を含む

※ 本文中に記載の従業員の所属は、2023年3月末時点

参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン(スタンダード)」
- 国際標準化機構「社会的責任に関する手引(ISO26000:2010)」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書

レポート内の表記

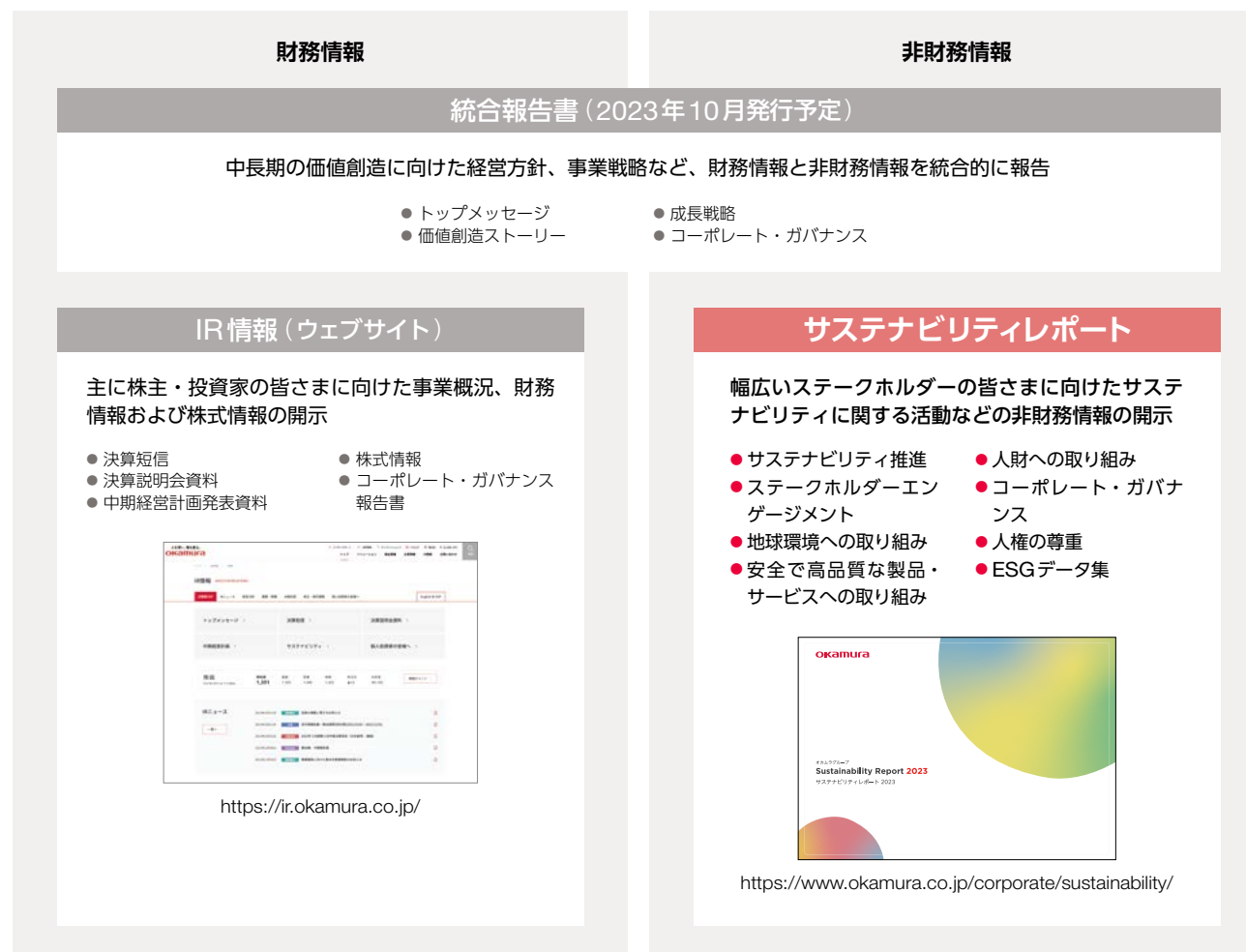
オカムラ

株式会社オカムラ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

株式会社オカムラおよび関係会社

情報開示体系



第三者検証: ▶ P.166

環境パフォーマンスデータについて、2000年度から継続して第三者審査を受けています。

2022年度は第三者検証を受検しています。

発行

2023年7月(前回:2022年7月)

次回:2024年7月予定(本レポートは年次版として毎年発行)

オカムラのご案内

株式会社オカムラ 会社概要

社名 株式会社オカムラ
(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(2023年3月31日時点)

従業員 単体 3,844名(2023年3月31日時点)
連結 5,492名(2023年3月31日時点)

事業内容 スチール家具全般の製造・販売

産業機械その他の製造・販売

金属製建具取付工事の請負

建築業に関わる付帯工事・設計・製造・販売

商品陳列機器その他の製造・販売

各種セキュリティ機器に関わる付帯工事・設計・販売

各種医療機器その他の機械器具の設計、製造ならびに販売

事務所の環境向上と事務・生産効率向上に関する情報の提供
とこれに関連する機器の製造・販売

会社概要のその他詳細はこちらをご覧ください。

▶ <https://www.okamura.co.jp/company/outline/index.html>

オカムラの主な事業紹介

▶ <https://www.okamura.co.jp/company/business/index.html>

国内外のオカムラの関係会社一覧

▶ <https://www.okamura.co.jp/company/outline/group.html>

主な事業

オフィス環境事業



オフィス



執務エリア



ヘルスケア・スタッフステーション

商環境事業



スーパーマーケット・冷凍冷蔵ショーケース



ドラッグストア・システム陳列什器



書店・専用陳列什器

物流システム事業



多段式独立水平回転棚・ロータリーラック



自動倉庫・ロボットストレージシステム

パワートレーン事業



流体変速機・除雪車用トランスミッション

トップメッセージ

経営の重要課題として サステナビリティを推進し 人が活きる社会の実現へ

代表取締役 社長執行役員

中村 雅行



「オカムラのDNA」を大切に守り育てる

オカムラグループは、「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとし、「人が活きる社会の実現」を目指しています。一人ひとりが「活きる」ことこそが、持続可能な社会の実現につながるという信念と使命感のもとに、すべての人々が笑顔で生き活きと働き暮らせる社会を実現してまいります。また、顧客のニーズを的確に捉えたクオリティの高い製品とサービスを社会に提供するこ

とに努め、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決に取り組んでまいります。

オカムラの歴史を簡単にご紹介すると、1945年、設立の主旨に賛同した航空機の技術者たちが、資金、技術、労働力を提供し合って「協同の工業・岡村製作所」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、「よい品は結局おトクです」をモットーに

歩んでまいりました。その精神は「オカムラのDNA」として現在のオカムラグループの経営と事業活動に脈々と受け継がれています。

「中期経営計画2025」で新たな需要の創出へ

オカムラグループでは、2024年3月期から2026年3月期までの3か年を対象とする中期経営計画2025を策定しました。中期経営計画2025では、「新たな需要の創出」を目指して、時代の流れを捉え、提案力と製品力を磨き、「需要創出型企業」への変革を加速します。経営基盤の強化として「人財育成と働きがいの向上」「デジタル技術活用の加速」「多品種変量生産への対応」「市場に根ざした海外事業の展開」を掲げ、さまざまな施策に取り組めます。加えて、持続的成長を支える従業員のエンゲージメント向上に向けて人財育成とオカムラが提唱する「Work in Life*」を実現する働きがい改革を一段と推進。従業員一人ひとりが自分らしく生き活きと働くことで、環境の変化に対応できる「強いオカムラ」を目指してまいります。

*「Work in Life」は、「Life（人生）」にはさまざまな要素があり、その中の一つとしてWork（仕事）がある」というオカムラが提唱する考え方です。「Work in Life」の実現とは、一人ひとりが人生を総合的に捉え、「働く」ことが人生のプラスになるように、主体的に行動できている状態を指します。

サステナビリティに基づく企業活動の推進

ステークホルダーの皆さまからの期待や社会の要請に対しグループ一体となって応えていくために、「人が活きる環境の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任あ

る企業活動」の4つの観点から重要課題を特定し、取り組みを進めています。

「責任ある企業活動」を経営基盤とし、「従業員の働きがいの追求」によって一人ひとりが働きがいを感じるとともに、「地球環境への取り組み」を実践することでサプライチェーン全体を通じて環境負荷を低減してまいります。また、事業活動を通じて「人が活きる環境の創造」により、人々が笑顔で生き生きと働き暮らせる社会の実現に貢献します。特定した重要課題を着実に実施するため、各課題それぞれにKPIを定め年度ごとの目標値を設定して推進しています。

サステナビリティの重要性がますます高まる中、外部環境の大きな変化と新中期経営計画の策定期間に合わせ、事業リスクへの対応力強化をより重視し、サステナビリティの重点課題か



中期経営計画2025より抜粋

ら経営の重要課題として、その位置づけを見直しています。各重要課題において、事業活動と関わりのある社会課題を認識するとともに、その影響によるオカムラグループにとっての主なリスクと機会を検証し、各課題へのアプローチを明確にしました。具体的には、気候変動リスクを含むオカムラグループのリスク全般について、経営・財務などへの影響を考慮し現状リスクの再評価および新規リスクの抽出・評価を行うとともに、重要リスクの特定と見直しを行っています。

また、オカムラグループではサステナビリティの取り組みを有機的に進めるために、サステナビリティ委員会を設置。年度計画に基づいたグループ全体の取り組みを推進・サポートし、進捗をモニタリングするとともに、対応方針の立案と関連部署への展開を行っています。

オカムラは国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、2020年2月26日に参加企業として登録されました。グローバル・コンパクトの人権に関する2つの原則である「人権擁護の支持と尊重」「人権侵害への非加担」の考え方を踏まえ、事業活動から影響を受けるすべての人々における人権尊重の責任を果たすことを目的として、「オカムラグループ人権方針」を制定し企業活動のさまざまな側面において取り組みを進めています。

環境長期ビジョン達成に向けた取り組み

オカムラグループでは、「地球環境への取り組み」を経営の重要課題の一つと位置づけています。「オカムラグループ環境方針」に基づき10年ごとに策定している環境長期ビジョンを

オカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題）



2021年に見直し、事業活動に伴う環境負荷の低減の重要性を認識し企業の社会的責任を果たす経営を目指す新たな長期ビジョンとして、「GREEN WAVE 2030」を策定しました。「サーキュラーエコノミーの推進」「持続可能な自然資源の利用と保全」「気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現」を重要課題と特定。これらの課題を「GREEN WAVE 2030」に落とし込み、グループすべての事業活動において環境負荷の低減に取り組むとともに、お取引先やお客さまとの

パートナーシップにより積極的な環境活動を推進します。

また、オカムラグループは2050年の温室効果ガス排出実質ゼロ（カーボンニュートラル）を目指し、この目標を達成するために2030年度の温室効果ガス排出量の削減目標を2020年度比50%とし、グループ全体で取り組みを進めています。生産事業所をはじめ各拠点における省エネルギー対策など、これまでの活動をさらに強化するとともに、再生可能エネルギーの利用拡大など新たな視点に立った取り組みを展開し、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

そしてオカムラグループは、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の考え方にに基づき、製品の企画・設計から販売、メンテナンス、リユース・リサイクル、適正処理に至るまでの製品のライフサイクルの中で、限りある資源をより長く、有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを目指しています。生産プロセスでは、リサイクル素材や廃木材・未利用材などの使用、樹脂廃材や水の再利用などに積極的に取り組んでいます。

一人ひとりの多様性の尊重へ

多様な人財が活躍できる制度や仕組みづくり、職場改善に取り組むとともに、個々の従業員が意識を変え行動しながら働ける環境を追求しています。ダイバーシティ&インクルージョン方針を掲げ、それぞれが働きがいを感じ、互いに協力し自己成長できる環境を目指し、一人ひとりの多様性を尊重しています。この中にある「多様性の受容」の考え方を基本に、さまざまな属性・価値観・発想を持つ人財を積極的に採用し、働き



やすく能力が発揮できる環境づくりに取り組み、社会・文化の多様性や環境の変化にも柔軟に対応できる企業文化の醸成につなげています。また、個の違いを尊重し公平性を重んじることで、「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）」から「DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）」への進化を目指してまいります。

人財を育成し従業員の働きがいを追求

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。中期経営計画2025では「人財育成と働きがいの向上」を経営基盤の強化の一つとしています。これを実現するため、従業員一人ひとりが未来のキャリアを描き続け多様な経験を通じて成長続ける「キャリアジャーニー」として、従業員同士の相互理解を基盤に、学び続ける機会や

挑戦する機会の整備を行っています。

また、オカムラグループでは、「Work in Life」の基盤として健康経営を位置づけています。健康経営推進体制を構築し、各種健康診断や疾病予防対策の充実、年次有給休暇取得促進などの取り組みを進め、従業員の健康に配慮した職場づくりに努めています。従業員の健康意識向上を促し、自ら健康増進に向けて取り組んでいけるように、ヘルスリテラシー教育や情報発信を行っています。

健康経営を具体的に推進するために2017年9月に「健康経営宣言」を制定。2020年4月にはオカムラの働き方改革「WiL-BE（ウィル・ビー）」の基盤として健康の重要性を再確認し「健康経営宣言」を改定しました。各種健康施策の拡充や働き方改革「WiL-BE」から2023年4月より進化した「働きがい改革 WiL-BE2.0」のさらなる推進により、従業員が生き活きと働きながら、お客さまにも健康的な働き方を提案することで、それぞれが思い描く生活の実現を目指しています。経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2023（ホワイト500）」には、2018年から6年連続で認定されました。

持続可能で人が活きる社会の実現へ

オカムラグループは今後も、皆さまの要求に応える提案力と製品力を磨き、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決を目指します。持続可能な社会の実現に向けた取り組み、そして人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献してまいります。

今後とも、一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



オカムラグループの サステナビリティ推進

私たちオカムラグループは、経営理念「オカムラウェイ」を通じて、
全ての人々が笑顔で生き活きと働き暮らす社会の実現に貢献するため、
サステナビリティへの取り組みを推進します。

オカムラグループのサステナビリティ

オカムラグループでは、持続可能な社会の実現が求められる新たな価値観の社会の中で、企業が持続的に成長するためには、サステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であると認識しています。

オカムラグループの サステナビリティの原点

経営理念「オカムラウェイ」の根底には、「創業の精神」「社是」「モットー」という、オカムラのDNAがあります。

「協同の工業・岡村製作所」としてスタートしたその創業の精神は、オカムラが協力を基礎として生まれたみんなの会社であり、従業員はみな平等という創業以来の理念をあらわしています。オカムラには、「資本家（オーナー）」と「雇用される者」という関係は存在しません。従業員はみな対等で、縁あって知り合い、オカムラを繁栄させるという同じ「こころざし」を持ったチームの一員です。大きな成果を生むため、互いに協力し合いチームワークを発揮するところに、「協同の工業」として発足したオカムラの礎があります。

また、社是は、企業が成長していくときの経営の拠りどころをあらわしており、1980年11月に定められました。創業の精神を受け継ぐ5つの言葉「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」からなります。

5番目の「奉仕」には、会社は社会の公器、企業はお客さま（社会）から利益を得ているのであり、経営は常に社会との調和を図るために、利益の一部を直接的・間接的に社会に還元する

「奉仕の精神」が必要となるという意味が込められています。品質の高さをアピールし、1961年にモットーとしたのが「よい品は結局おトクです」です。モットーには、安物ではなく、質の高い製品とサービスを提供するというオカムラの姿勢があらわれています。

これら「創業の精神」「社是」「モットー」が、現在のサステナビリティの取り組みの原点となっています。

(参照 ▶ P.2)

サステナビリティに関する考え方と サステナビリティ方針

オカムラグループでは、持続可能な社会の実現が求められる新たな価値観の社会の中で、企業が持続的に成長するためには、サステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であると認識しています。

「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとして、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、「オカムラグループ サステナビリティ方針」を掲げ、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでいます。

オカムラグループ サステナビリティ方針

私たちオカムラグループは、「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとし、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決をめざします。

人が活きる 環境の創造

確かな品質と安全性を追求した創造性豊かな製品・サービスを社会に提供し、新しい価値・市場・トレンドの創造に挑戦し続けます。

従業員の 働きがいの追求

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

地球環境への 取り組み

事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて地球環境負荷の低減を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

責任ある企業活動

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。また法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動し、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、地域・社会と共生し、公正・透明・誠実な企業活動を通じて、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。

オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)

オカムラグループは、人が活きる社会の実現に向けて重要課題を特定し、取り組みを推進しています。

経営の重要課題の特定

ステークホルダーの皆さまからの期待や社会の要請に対し、グループ一体となって応えていくために、「人が活きる環境の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業活動」の4つの観点から重要課題を特定しています。重要課題特定にあたっては、サステナビリティに関する各種ガイドライン、評価機関の調査項目、社内の方針や規範、さまざまなステークホルダーへのアンケートや対話等、多様な視点を統合し、ステークホルダーにとっての重要性和、オカムラグループにとっての重要性和を定量的に分析しています。また、特定した重要課題を着実に実施するため、各課題それぞれにKPIを定め年度ごとの目標値を設定して推進しています。

重要課題の見直し

オカムラグループでは、2019年にサステナビリティ重点課題を特定しました。その後、世界的にサステナビリティの重要性がますます高まる中、外部環境の大きな変化と新中期経営計画の策定時期に合わせ2023年に見直しを実施しました。これを機に、事業リスクへの対応力強化をより重視し、その位置づけをサステナビリティの重点課題から経営の重要課題へと見直しています。それぞれの重要課題において、事業活動と関わりのある社会課題を認識するとともに、社会課題の影響によるオカムラグループにとっての主なリスクと機会を検証し、各課題へのアプローチを明確にしています。

2019年 サステナビリティ重点課題の特定

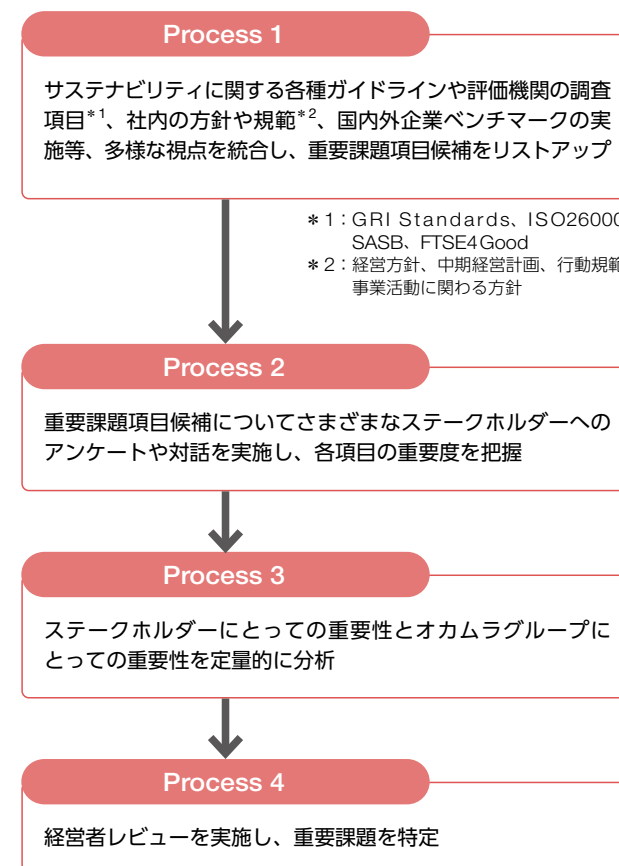
- サステナビリティに関する各種ガイドラインや評価機関の調査項目、社内の方針や規範等、多様な視点を統合し、重点課題項目候補をリストアップ
- 重点課題項目候補について社内外でアンケートを実施し、各項目の重要度を把握
- ステークホルダーにとっての重要性和とオカムラグループにとっての重要性和を定量的に分析
- 経営者レビューを実施後、分かりやすく4分野に分類し重点課題を特定

2023年 経営の重要課題の見直し

- 前回特定時(2019年)より事業環境・社会環境が大きく変化したことにより、中期経営計画策定にあわせ見直しを実施
- 前回特定したサステナビリティ重点課題では、4つの各分野が並列だったため、経営基盤となる分野、今後の成長戦略に位置づけられる分野等、配列の見直しを実施
- 前回は「サステナビリティの重点課題」として特定していたが、中期経営計画との整合性を図ることにより「経営の重要課題」に変更

重要課題特定プロセス

経営の重要課題については、以下のプロセスにより課題の抽出、重要性的の分析等を行い、経営者レビューを通じて特定しました。(2023年特定)



重要課題マップ

ステークホルダーにとっての重要性とオカムラグループにとっての重要性を二軸に、課題をマッピングし重要課題を明確化しました。



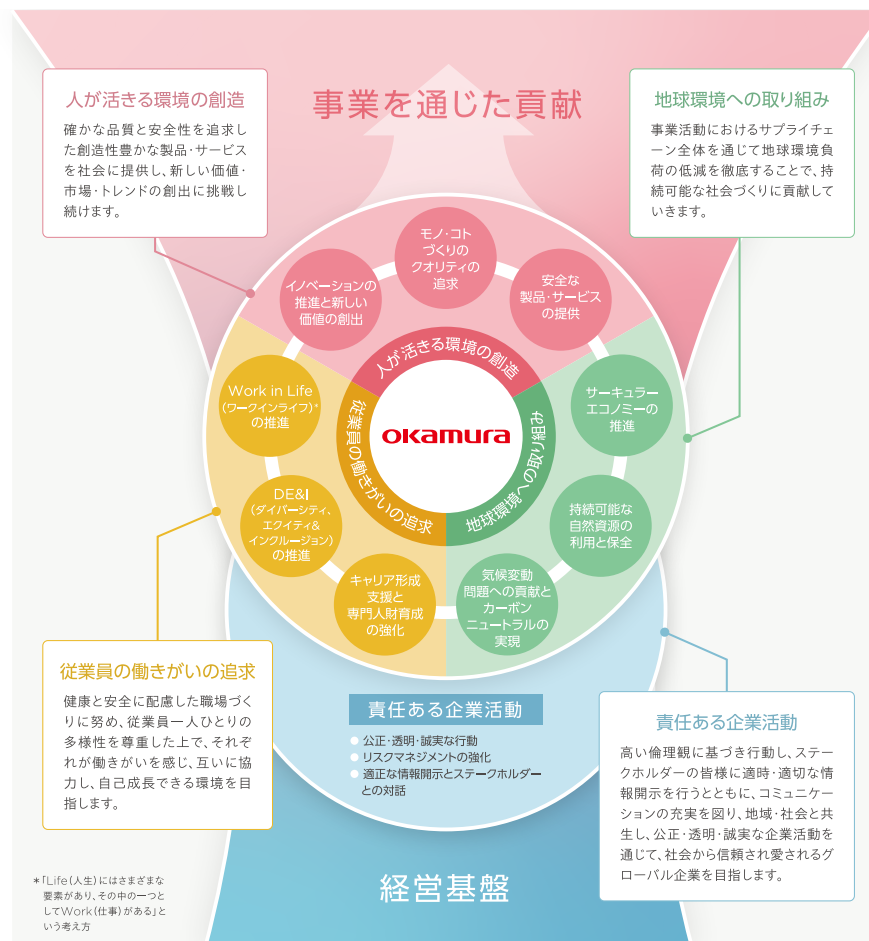
オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)

オカムラグループは、人が活きる社会の実現に向けて重要課題を特定し、4つの分野で取り組みを推進しています。

「責任ある企業活動」を経営基盤とし、「従業員の働きがいの追求」によって一人ひとりが生き活きと働きがいを感じるとともに

「地球環境への取り組み」を実践することでサプライチェーン全体を通じて環境負荷を低減していきます。

事業活動を通じて「人が活きる環境の創造」を実践することにより人が活きる社会の実現に貢献します。



*「Life(人生)」にはさまざまな要素があり、その中の一つとしてWork(仕事)があるという考え方

SDGsへの貢献

オカムラグループは各課題への取り組みを推進し、事業活動と社会貢献活動を通じて、SDGs (Sustainable Development Goals)の目標達成に貢献します。



重要課題の見直しに合わせて、新たなサステナビリティ行動計画を策定

マテリアリティ（経営の重要課題）の見直しに合わせて、サステナビリティ行動計画の見直しを行いました。

サステナビリティ行動計画はオカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題）およびその他社会課題で構成されています。各課題について関係部門が達成度を測るKPIを設定し、年度目標を立てて取り組みを展開。サステナビリティ委員会・サステナビリティ推進プロジェクト等の推進組織の中で取り組みの進捗についてモニタリングしています。

サステナビリティ行動計画（重要課題）

サステナビリティ行動計画（重要課題およびその他の社会課題）▶ P.136～138

分野	重要課題	KPI	2023年度目標	中長期目標
人が活きる環境の創造	モノ・コトづくりのクオリティの追求 イノベーションの推進と新しい価値の創出 7 8 9 12	中期経営計画2025 参照 2023年5月10日開示・中期経営計画2025 説明資料 https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業の成長を支え多様な働き方に応えるソリューションの提供 ● 小売業が抱える社会問題の解決とみらいの店づくりの研究・開発 ● スマート物流に貢献する製品・サービスの開発 ● 産業車両向けの環境対応型製品の開発 	顧客・社会への新たな価値提供による「人が活きる社会の実現」
	安全な製品・サービスの提供 9 12	重大製品事故発生件数 * 重大製品事故の定義：当社製品により、生命・身体に重大な被害を及ぼした事故、および製品以外の財産に火災等の重大な被害を及ぼした事故	0件	—
地球環境への取り組み	サーキュラーエコノミーの推進 3 6 7 9 12 13 14 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 ● 製品開発における環境配慮型企画と設計推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生産系廃棄物の社内完成高あたり前年度比1%の排出量原単位低減 ● グリーンウェブ・グリーンウェブ+製品開発率の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度生産系廃棄物の2020年度比9%の排出量原単位低減 ● —
	持続可能な自然資源の利用と保全 6 12 13 14 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 森林資源の持続可能な利用の推進 ● 環境影響度の低減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 木材利用方針に基づいた利用率集計 ● 前年度比1%の水資源使用量原単位低減 	<ul style="list-style-type: none"> ● — ● 2030年度10%の水資源使用量削減（2020年度比）
	気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現 7 9 13 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球温暖化防止対策の推進 温室効果ガス排出量低減 燃料系エネルギー使用量低減 エネルギー生産性向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ全体で1,000t-CO₂/年の排出低減 工業用燃料使用量 5年度平均1%低減 車両用燃料使用量 5年度平均5%低減 エネルギー生産性 前年度比1%向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度温室効果ガス排出量50%削減（2020年度比）、2050年カーボンニュートラルを目指す ● 2030年度エネルギー生産性向上10%（2020年度比）

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

分野	重要課題	KPI	2023年度目標	中長期目標
従業員の 働きがいの追求*	Work in Life (ワークインライフ) の推進 3 8	従業員満足・エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きがい向上施策の実施 エンゲージメントサーベイの実施 	—
	DE&I (ダイバーシティ、エクイティ& インクルージョン) の推進 5 8 10	女性従業員比率	(2024年度までに 22%)	2024年度までに 22%
		女性管理職比率	6.5%	2024年度までに 7%
		新卒女性採用比率 (大卒)	(2024年度までに 40~50%)	2024年度までに 40~50%
男性育休取得率		65%	—	
障がい者雇用率	2.50%	—		
キャリア形成支援と 専門人材育成の強化 4 8	<ul style="list-style-type: none"> 育成面談実施率 強みにつながる専門職への各種施策の実施 オカムラ ユニバーシティ受講アンケート「今後のキャリアに活かせる」 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 専門職の技術とスキルの把握 満足度 80% 	—	
責任ある企業活動	公正・透明・誠実な行動 5 8 10 16 17	サステナブル調達調査 実施率	取引金額ベースで 67%	—
		サステナブル調達 実地監査 実施率	ハイリスクサプライヤーに対して 100%	—
		人権教育 (社内) の実施と充実、サステナブル調達との相乗効果	購買関連部門へ教育実施	—
		入社時および新任役職者向けコンプライアンス教育実施率	100%	—
		コンプライアンス研修の充実	各種コンプライアンス教育の実施	—
	リスクマネジメントの強化 10 11 16	<ul style="list-style-type: none"> BCP (災害) 構築 各国要請に合わせた個人情報管理 	<ul style="list-style-type: none"> ハザードマップ (地震・洪水) の見直し 諸外国の同法規則対応 	—
適正な情報開示と ステークホルダーとの対話 16 17	ステークホルダーとの対話継続と取り組みへの反映	ESG関連各外部有識者とのステークホルダーダイアログ実施	—	

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています ※対象範囲：オカムラ単体

2022年度の活動総括

オカムラグループは2019年度からサステナビリティ行動計画の前身となる「CSR行動計画」を策定。2020年度からは各

課題に対するKPIと年度目標を設定し、取り組みを展開してきました。2022年度は一部目標未達の項目もあるものの、全体としては目標達成が多くを占め、良好な結果となりました。

2022年度の活動実績

2022年度の実績はデータ集からご確認ください。
(データ集 ▶ P.139~144)

サステナビリティ推進体制

オカムラグループでは、サステナビリティの取り組みを有効的に進めるためサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会、 全社横断プロジェクト等の役割

代表取締役を委員長とし、各事業本部およびコーポレート部門を統括する執行役員により構成されるサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会では、重要課題に関する年度計画に基づき、オカムラグループ全体の取り組みを推進・サポートし、進捗をモニタリングするとともに、対応方針の立案と関連部署への展開を行っています。また、気候変動リスクを含むオカムラグループのリスク全般について、経営・財務等への影響を考慮し現状リスクの再評価および新規リスクの抽出・評

価を行うとともに、重要リスクの特定と見直しを行っています。同委員会は年2回定期開催しており、審議・決議事項および活動結果について取締役会に報告し、取締役会において当該報告内容に関する管理・監督を行っています。

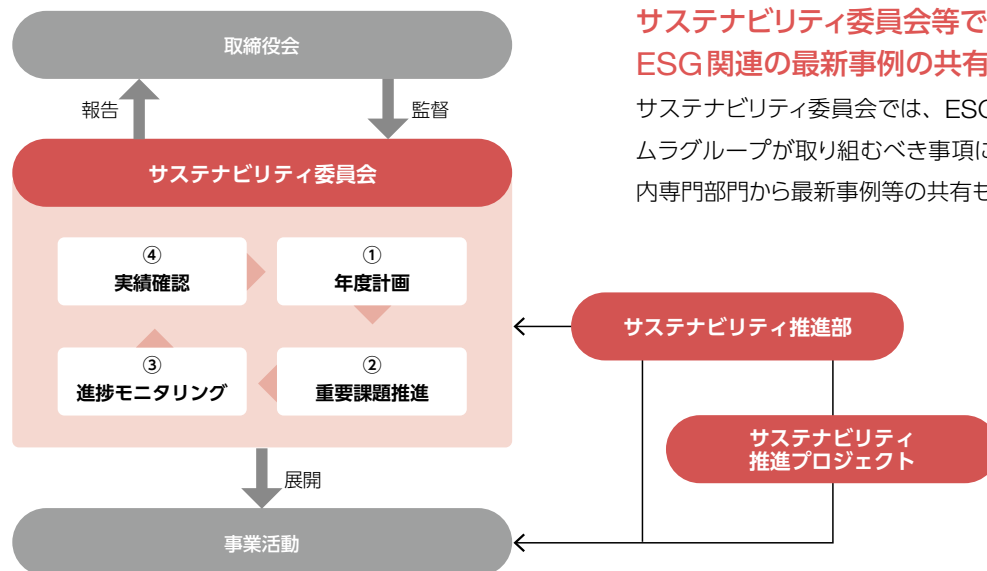
サステナビリティ推進部はサステナビリティ委員会の事務局として委員会の運営を行うとともに、承認事項について社内の各組織を通じて事業活動へ展開し、定期的にフォローを行っています。

また、全社横断のサステナビリティ推進プロジェクトにおいて、各事業本部の推進フォローおよび従業員への活動の浸透を図っています。(詳細 ▶ P.114~115)

2022年7月には男性育児休職の取得状況および今後の取り組みについて、また2022年9月には統合報告書作成に向けての体制について共有しました。

2022年度に実施した委員会等の内容

2022年 7月	男性育児休職について
2022年 9月	統合報告書作成について 重点対応リスクについて
2022年 12月	ESG 社外評価結果について
2023年 3月	人権対応について 社会貢献活動について



サステナビリティ委員会等で ESG 関連の最新事例の共有

サステナビリティ委員会では、ESGに関する最新情報やオカムラグループが取り組むべき事項について、社外有識者や社内専門部門から最新事例等の共有も行っています。

従業員巻き込み施策の展開

より積極的にサステナビリティ活動に取り組む従業員の育成に向けて、さまざまな施策を実施しています。

2022年度に実施した施策の内容

- サステナビリティ活動表彰 (詳細 ▶ P.68)
- 従業員の意識や行動を把握するためのアンケート
- 手挙げ式研修・イベント
(詳細 ▶ P.22~23 ▶ P.64 ▶ P.86)
- サステナビリティに関するメール配信 (月1回)

バリューチェーン全体のリスク（機会・脅威）の把握

オカムラグループでは、バリューチェーンの各段階における、「解決すべき社会課題」「事業活動におけるリスク（機会・脅威）」を把握し、サステナビリティ委員会の運営に反映させています。

（詳細 ▶ P.114～115）

バリューチェーン	開発	調達・製造	物流	コンサルティング・販売・サービス	廃棄・リサイクル	
社会課題と リスク（機会・脅威）	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究・企画開発 ● マーケティング 	<ul style="list-style-type: none"> ● 調達先選定 ● 原材料・部品・製品調達 ● 設備維持・メンテナンス 	<ul style="list-style-type: none"> ● 製造 ● 品質管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 物流センター管理、運営 ● 出荷・輸送 ● 納品 ● 輸出 	<ul style="list-style-type: none"> ● お客様のニーズ把握と提案 ● 製品販売 ● ショールーム、ラボオフィス、共創空間等の運営 	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用済み製品の回収、リサイクル ● 適正な廃棄物処理
社会課題			気候変動			
	生物多様性の喪失と生態系の崩壊					
	廃棄物処理・資源枯渇				廃棄物処理・資源枯渇	
		労働力人口減少				
		サイバー攻撃などのITリスク				
			脅威的な感染症の増加			
好ましいリスク（機会） かつ 好ましくないリスク（脅威）			資源循環型社会への移行*			
		経済環境の変化*				
		株主構成の変化*				
			ガバナンス*			
			信用*			
	資材・原料調達*					
		商品・サービスの品質*				
			業務プロセス設計*			
			人材*			
			労務*			
好ましくないリスク（脅威）		大規模自然災害				
			気候変動			
			感染症の蔓延			
		事故・人為的な災害				
			法律・規制の遵守			
			情報セキュリティ			
			安全衛生			
			人権			

*印は機会と脅威の両面の影響を及ぼすリスク

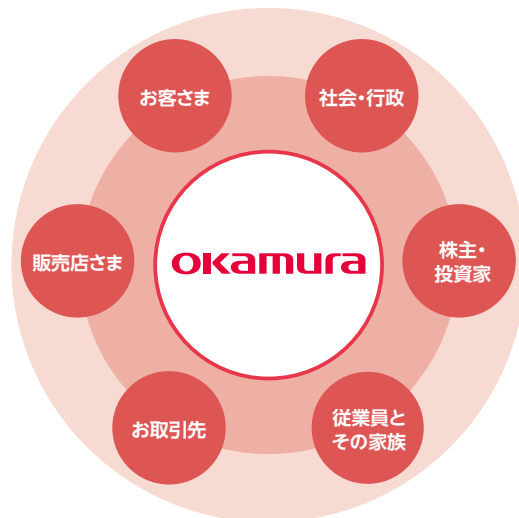
ステークホルダーエンゲージメント

オカムラグループはステークホルダーの皆さまからのご意見やご要望を経営の充実や取り組みの改善につなげることで社会から信頼され愛される企業を目指します。

オカムラグループの ステークホルダー

オカムラグループはさまざまな機会を通じて幅広いステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図り、ご意見やご要望を経営の充実や取り組みの改善につなげることで、社会から信頼され愛される企業を目指します。

「お客さま」「販売店さま」「お取引先」「株主・投資家」「従業員とその家族」「社会・行政」を特に重要なステークホルダーとして、基本姿勢に基づき、さまざまなコミュニケーションを図っています。



ステークホルダー	基本姿勢
お客さま	<p>製品そのものの品質・機能が優れていることはもちろん、質の高いサービスがあって初めて、お客さま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」*に明記し、お客さま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目指します。</p> <p>*「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（関連 ▶ P.119）</p>
販売店さま	<p>オカムラグループは、お客さま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、販売店さまを通じた製品販売も行っています。販売店さまは私たちのパートナーであり、オカムラにとってのお客さまでもあるという考えのもとに、顧客満足の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。</p>
お取引先	<p>オカムラグループは、「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、「サステナブル調達ガイドライン」を定めています。こうした視点に立ち、お取引先との公正・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サステナビリティを重視した調達活動を推進します。</p>
株主・投資家	<p>事業の発展と企業価値の持続的な向上により株主価値の拡大に努めます。また、株主・投資家の皆さまからより高い信頼を得られるよう、適時・適切な情報開示を行うとともに、さまざまな機会を通じたコミュニケーションの充実により、株主・投資家の皆さまにとって有用と思われる情報を積極的に開示し、透明性の高い経営を目指します。</p>
従業員とその家族	<p>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、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目指します。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ます。</p>
社会・行政	<p>事業を行う地域の住民の皆さま、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、多くの方々と同様に積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図ります。</p>

マルチステークホルダー方針の制定

オカムラは、持続的な企業価値の向上を実現させるため、事業を行う上での従業員や取引先等のさまざまなステークホルダーとの関係構築の方針として、「マルチステークホルダー方針」を策定しました。


 マルチステークホルダー方針
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi_stakeholder.pdf

ステークホルダーエンゲージメントの取り組み

ステークホルダー	主な活動・ コミュニケーションツール等	頻度・件数・回数	経営や製品・サービスへの反映
お客さま	お客様相談室	日常的（お問い合わせ件数 2022年度 21,500件）	●寄せられたご意見やご指摘に基づく製品・サービスの改善
	アフターメンテナンス（点検・修理）	日常的	
	製品情報の発信 納入事例集・情報誌の発行	日常的	
販売店さま	取扱製品別販売店会	日常的	●寄せられたご意見に基づく製品・サービスの改善 ●各種販売店さま向け施策の改善
	各種研修会	日常的	
	販売店さま向け情報サイト	日常的	
お取引先	情報交換会、技術交流会	日常的	●相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティを重視した調達活動の強化
	定期面談、訪問	日常的	
	電子ネットワークシステム	日常的	
株主・投資家	株主総会	年1回	●さまざまな機会を通じたコミュニケーションの充実による経営の透明性強化
	決算説明会	年2回	
	情報誌、ウェブサイト	随時	
	個別ミーティング	随時	
	施設見学会	年1回	
従業員とその家族	労使での話し合い	日常的	●従業員のエンゲージメント向上に向けた人財育成と働きがい改革の推進施策への展開
	従業員の「Work in Life（ワークインライフ）」 実現に向けた取り組み	日常的	
	ダイバーシティ& インクルージョンの推進活動	日常的	
社会・行政	行政機関との対話	随時	●地域・社会とのよりよい関係構築のための各種施策に反映
	生産事業所所在自治体との 各種コミュニケーション	日常的	
	地域社会貢献活動	随時	
	刊行物やウェブサイトでの情報発信	日常的	

ステークホルダーエンゲージメントの事例

経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しています。プログラムではNPO/NGOや有識者からの問題提起を受け、業界別での重要な人権課題の特定作業を行っています。

（詳細 ▶ [P.124](#)）

外部イニシアチブへの参加

環境・社会・経済の課題解決に関連して、各種イニシアチブに参加しています。

国連グローバル・コンパクト

国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」は持続可能な社会を実現させようとする国際的な取り組みです。オカムラはこれに署名し、2020年2月に参加企業として登録されました。



グローバル・コンパクトの「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野に関わる10原則について積極的に取り組みを進め、年に1回、取り組み状況と成果を国連に報告しています。

(詳細 [▶ P.123](#))

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

「気候関連財務情報開示タスクフォース (Task



Force on Climate-related Financial Disclosures) は、G20の要請を受け、気候変動関連の情報開示および金融機関の対応の促進を目的として金融安定理事会 (Financial Stability Board) に設置された組織です。オカムラは2021年4月にTCFDへの賛同表明を行いました。

(詳細 [▶ P.48](#))

RE100

「RE100」は、「Renewable Electricity 100%」を意味し、世界で影響力のある企業が、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることにコミットする企業協働イニシアチブです。オカムラは2050年までに再生可能エネルギー由来の電力100%へ切り替えるとのコミットメントを表明し、2022年3月に加盟しました。

(詳細 [▶ P.48](#))



SBT

「SBT」は、パリ協定が求める水準と整合した、5年～10年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標です。2022年8月、オカムラグループが掲げる温室効果ガス排出削減目標が、「SBTi (Science Based Targets initiative)」によるSBT認定を取得しました。(詳細 [▶ P.48](#))



気候変動イニシアチブ (JCI)

「気候変動イニシアチブ (Japan Climate Initiative)」は、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。オカムラは2019年12月に会員になり、イニシアチブの宣言を踏まえ脱炭素社会の実現に向け取り組みを進めています。



日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)

日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP) は、脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識のもと、2009年に日本独自の企業グループとして設立されました。オカムラはRE100への加盟と同時に、2022年3月に加盟しました。



社会からの評価

サステナビリティに関わるオカムラグループのさまざまな活動は、社外の組織・団体から認定等を受けています。

2022年度の 主な認定・アワード実績

EcoVadis (ゴールド)

エコバディス社は、世界175カ国、10万社以上の企業に評価を実施するサステナビリティ・サプライチェーンの評価機関です。世界基準のサステナビリティ・スタンダードに基づいた独自の評価基準によって、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野で企業のサステナビリティへの取り組みを評価しています。オカムラグループは、2022年評価対象企業の上位5%以内となる「ゴールド」メダルを受賞しました。(2022年11月)



CDP気候変動 (A-)

CDPは、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するための世界的な情報開示システムを運営している非政府組織 (NGO) です。オカムラは、CDPが実施する調査において、気候変動に対する取り組みや情報開示が優れた企業としてリーダーシップレベルである「A-」の評価を獲得しました。(2022年12月)



第4回 ESG ファイナンス・アワード・ジャパン

(環境サステナブル企業部門 特別賞)

「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」は、ESG金融の普及・拡大に向けて2019年に環境省により創設された表彰制度です。オカムラは環境サステナブル企業部門において、企業規模や業種特性に照らして優れた取り組みを行っている企業として「特別賞」を受賞しました。(2023年2月)



健康経営優良法人2023 (ホワイト500)

経済産業省と日本健康会議は共同で、特に優良な健康経営を実践している法人を評価し「健康経営優良法人」として認定しています。オカムラは6年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。(2023年3月)



えるぼし認定 (2段階目)

えるぼし認定は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき優良企業を厚生労働省が認定する制度です。オカムラは、「えるぼし認定」(2段階目)を取得しています。(2020年12月より継続)



くるみん認定

くるみん認定は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業を厚生労働大臣が認定する制度です。オカムラは子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得しました。(2022年11月)



Special Contents

「SDGs研修」を通して体験し学び、明日の課題解決へ

オカムラグループは経営理念「オカムラウェイ」を通じて、すべての人々が笑顔で生き活きと働き暮らす社会の実現に貢献するため、サステナビリティへの取り組みを推進しています。その一環として、SDGsというキーワードを通してグループ会社を知り、仲間を知り、自然に学びながら、サステナビリティの視点を日々の業務に落とし込むヒントを探りたい。そうした目的で、オカムラの従業員などがグループ会社である岩手県釜石市のエヌエスオカムラ（以下NSO）を訪れ、「SDGs研修」を実施しました。

オカムラグループとのつながりが深い
岩手県釜石市がフィールド

参加したのはオカムラグループの21名と事務局のメンバーなど。営業、生産、デザインなどの多様な職種のメンバーが集まり、遠くは名古屋からも。営業部門の人は「SDGsの観点からお客さまに提案する機会が増えたので学びを深めたい」、生産部門の人は「他拠点の現場を知りたい」など、それぞれに目的を持って参加しました。2022年8月26～27日に研修を実施。初日はまずNSO会議室で、SDGsの基本やオカムラグループのサステナビリティの取り組みを学ぶところから始めました。さらにはNSOについて、そして三陸復興国立公園の中心に位置する釜石市について紹介。「ラグビーのまち釜石」において「釜石鶏住居復興スタジアム」のスタジアムベンチをNSOとオカムラが手がけるなど、オカムラグループと釜石市の深いつながりについても改めて紹介されました。



研修参加メンバー

エヌエスオカムラの東日本大震災
における被災・操業停止から
省エネ大賞受賞までの歩みを学ぶ

続いては、東日本大震災からのNSOの歩みを振り返りました。旧工場は津波で壊滅。2012年5月に新工場で操業を再開しましたが、工場整備のためのコストが重くのしかかる中でのスタートでした。また「省エネ法」による規制対象にもなり、コストダウンやエネルギー使用量の削減を図るために省エネ対策活動を展開。塗装ライン工程の抜本的なプロセス改革により、CO₂排出量削減に取り組みました。これが評価されて、平成28年度の「省エネ大賞」省エネ事例部門経済産業大臣賞と、環境省「循環型社会形成推進功労者環境大

臣表彰」を受賞しました。

研修では現在のNSOの工場を見学し、効率化・省エネなどを体感。さらに「震災の記憶研修」として、今も工場などに使用されている旧工場を訪問しました。そこから震災当日多くの従業員が避難した公園への道を歩きながら話を聞き、震災について実感するとともに改めて考えることができました。



旧工場見学



震災当時の避難経路を歩く



オフィス環境事業本部
ライフサイエンス事業部
パブリック推進部
パブリック設計センター

菅原 美咲

SDGsを「自分事」として捉える良い経験になりました

SDGsについて理解を深め、自分の言葉で話せるようになりたいと思い参加しました。また、NSOには業務でお世話になっているものの訪問する機会がなく、工場の様子を見たり従業員の方々と交流を持たらうれしいという期待もありました。NSOで実際の取り組みを見て、そして漁業体験などを通して、身の回りの多くのことがどれもSDGsの目標に結びつくのだという気づきがありました。環境問題以外にも「働きやすさ」「暮らしやすさ」など考える対象は多く、自分にできることもたくさんあると実感。研修では実際に歩いたり手を動かしたり、セミナーや勉強会とはまた違って、体感することが自然に学びへとつながりました。また、さまざまな部署、職種の方々と一緒に過ごし、日頃の業務に活かせるよい交流関係を築けたのもよかったです。

釜石ならではの漁業体験を通じて SDGsのさまざまな目標を体感

研修2日目は、釜石のまちならではの自然を体験しようと、特定非営利活動法人 NPO おはこぞき市民会議のメンバーにご案内いただいて漁船に乗り、海上でほたて養殖の現場を見学しました。さらには貝殻に付いた貝や海藻を取り除く「はたき」と呼ばれる作業も体験。きれいになったほたてを焼いて食べました。

この漁業体験では漁師の方から、後継者問題、ゴミやプラスチックなどによる海洋汚染、気候変動による漁獲量の減少など、地域が抱えるさまざまな問題を直接聞くことで、社会全体のSDGsについても考えるきっかけに。参加者からは「大都市から離れた地方のロケーションで研修を行う意義が十分に感じられた」「日本が現在抱えている漁業問題について生の声を聞けてよかった。大変な思いをして養殖を行っている作業を見て、食べ物を無駄にしないという意識が高まった」

などの声も寄せられました。

また、この漁業体験はSDGsが目標として掲げる「気候変動に具体的な対策を」「海の豊かさを守ろう」「住み続けられるまちづくりを」などを具体的に考えるきっかけとなる貴重な体験でした。多くの課題に真摯に向き合うことが持続可能な社会への第一歩となります。



ほたての「はたき」作業



漁船に乗って漁業体験

ワークショップを通して 研修での体験を仲間と語り合う

研修では、まとめとして各グループでSDGsについてのワークショップを行って発表。個人だけではなく、グループでも考える作業でしたが、みんなで共通の体験をしているため、打ち解けた中で活発な意見のやり取りが行われました。リアルで対面しながら話し、お互いをより深く理解することの大切さも改めて実感。また、参加者全員でシェアすることにより、新たな気づきもたくさん生まれ、それぞれの働き方やプライベートでも今後生きるヒントを得ることができました。一人ひとりが次の一歩を踏み出すためのよい機会となりました。



ワークショップの様子



グループワークで意見を出し合う



エヌエスオカムラ
技術部 品質管理課
藤原 優斗

体験を共有し学び合うことは、とても意義があると感じます

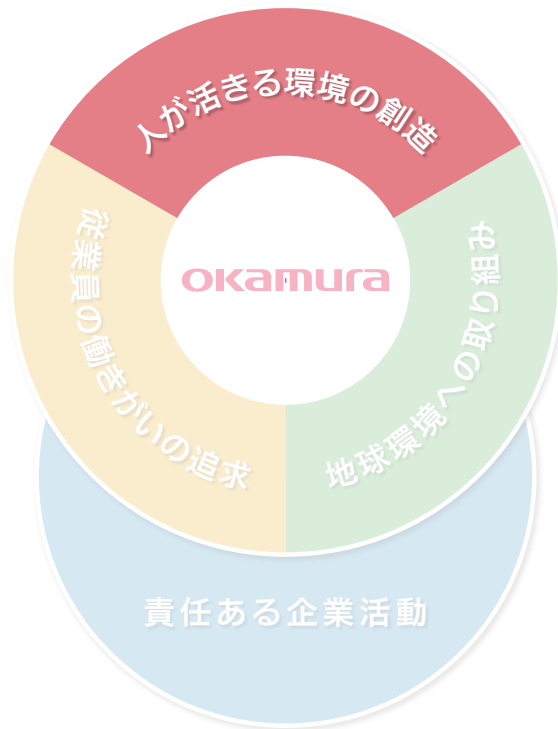
工場見学では案内役として細かい部分まで説明しましたが、気になったことはどんどん質問していただいたので、皆さんがNSOのことを知りたいという気持ちを感じてうれしくなりました。漁業体験では地元にもできない貴重な経験をしましたが、漁船に乗った生けす見学では釜石の大自然を感じてもらえたと思います。ほたての「はたき」では皆さん無言になるほど黙々と作業されていて笑ってしまいました。

ワークショップでは、地元の人間では気づけない釜石の魅力や逆たくさん教えてもらい、釜石に住んでよかったと感じました。今まで電話やメールでやり取りした方もいましたが、コミュニケーションが深まり、リアルで会うことの大切さも改めて認識しました。

東日本大震災から私たちNSOの従業員が感じたことや学んだことを、参加者の皆さんに素直に伝えたいという想いもありました。実際の避難経路と一緒に歩きながら、復興した後の街並みと当時の街並みを見比べてもらい、より状況を感じていただけたと思います。この地でのSDGs研修の実施は、震災からの学びやみんなで助け合って生活した体験を共有することもでき、非常に意義のある研修だと実感しています。

研修やイベントを通じて従業員 一人ひとりの行動変容を促す

オカムラグループの各事業におけるサステナビリティ推進に向けては、従業員一人ひとりの意識向上と行動変容が重要であると捉えています。そこで、従業員を対象にしたさまざまな教育研修・イベント、ワークショップなどを実施。今回の「SDGs研修」もその一つです。こうした取り組みを通して、各人の「知識・理解・体験」から次の「行動」を促すよう、そして本業を通じた社会貢献の活性化が図れるよう、これからも広く積極的な活動を続けていきます。



人が生きる環境の創造

確かな品質と安全性を追求した創造性豊かな製品・サービスを社会に提供し、新しい価値・市場・トレンドの創出に挑戦し続けます。

モノ・コトづくりのクオリティの追求

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品質と安全性の向上に努めると同時に、地球環境にも配慮し、お客さまのニーズに的確に対応しながら、オフィスをはじめ教育・医療・研究・商業・物流施設などさまざまなシーンにおいて、製品のあるべき姿と最適な空間づくりを追求し続けます。

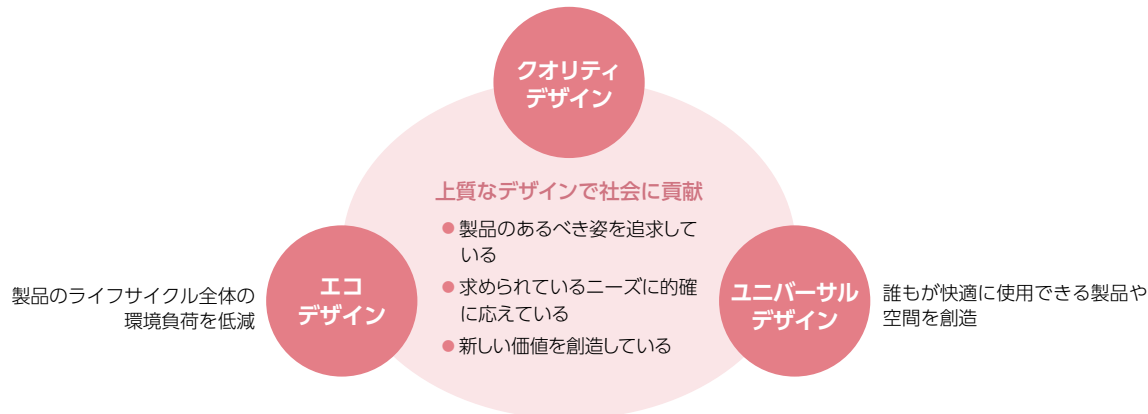
オカムラグループの デザインポリシー

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感でき、次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目指しています。

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

お客さまにとって真に価値のある製品を追求



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、お客さまにとって真に価値ある製品を提供することを目指しています。製品のあるべき姿を求めて、ものづくりを極め、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*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、常にお客さま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。

* 人間工学：人間の身体的、認知的、組織的な特性を理解し、さまざまな製品・環境・サービスに適応させるための科学分野

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、お客さまに提供することで、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・設計の各段階で製品アセスメント*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。(関連 [▶ P.57](#))

* 製品アセスメント：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、その製品が環境に与える影響を評価すること

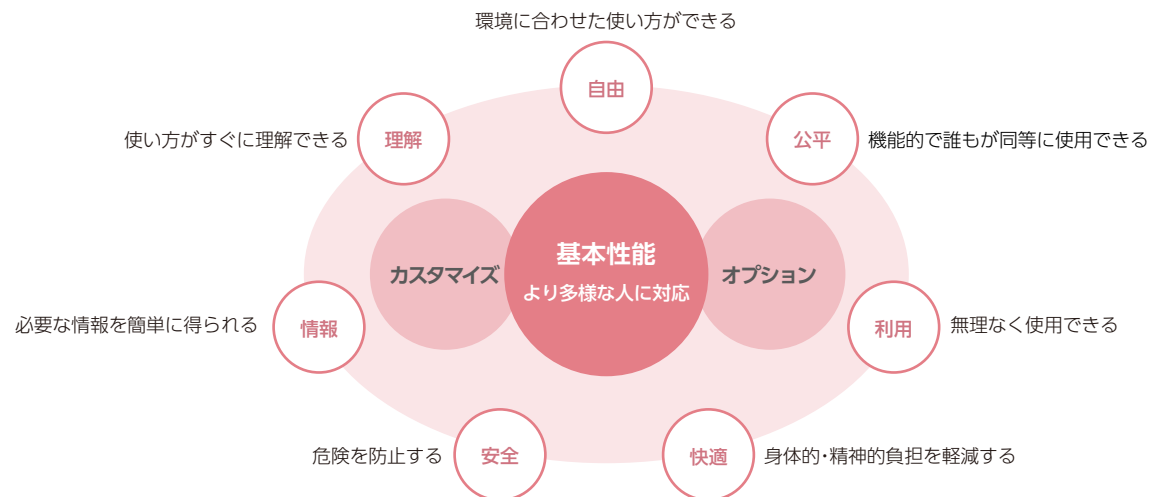
ユニバーサルデザインの追求

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、分かりやすさ、情報へのアクセスなど、全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目指しています。

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目指して活動しています。

オカムラグループのユニバーサルデザインの考え方



デザインポリシーに基づくモノづくり

フラッグシップシーティング

「Contessa (コンテッサ)」発表から20周年

オカムラのフラッグシップシーティングである「Contessa (コンテッサ)」は、世界で通用する革新的なオフィスチェアを目指して、イタリア・トリノのデザインファーム「ITALDESIGN (イタルデザイン)」とのコラボレーションにより生まれました。多様なワークシーンや姿勢に対応する優れた機能と、独創的なフォルムの唯一無二のメッシュチェアを探求し、2002年にドイツ・ケルンで開催された国際オフィス家具専門見本市「ORGATEC」にて発表。流麗なアルミフレームと透過性の高いメッシュの軽やかさなど、20年経っても色あせない普遍的なデザインを創出しました。2016年には、グローバル化やワークスタイルの多様化に対応するため、機能や強度をアップグレードし、「Contessa II (コンテッサ セコンダ)」に生まれ変わりました。そのデザインと使い心地の良さは国内・海外から高く評価され、数多くのデザイン賞を受賞しています。

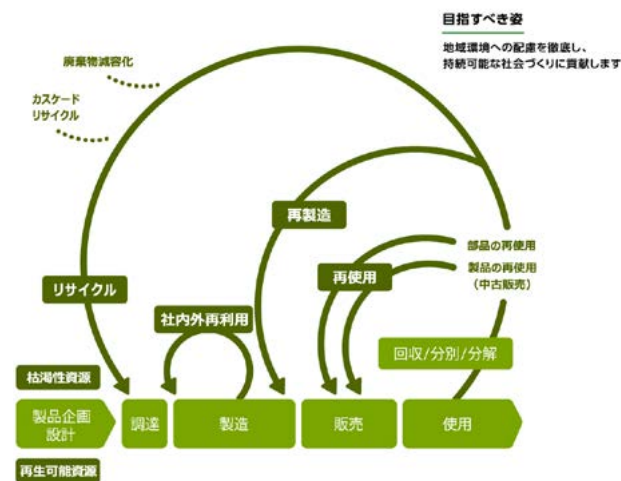


フラッグシップシーティング「Contessa II (コンテッサ セコンダ)」

オカムラのものづくり思想 「サーキュラーデザイン」

オカムラグループは、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の概念に基づき「サーキュラーデザイン」の考え方を策定しています。製品企画・設計から調達、製造、販売、メンテナンス、リユース・リサイクルに至るまでの製品ライフサイクルの中で、限りある資源をより長く有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを目指すことで、環境負荷を低減し、持続可能な社会づくりに貢献します。（関連 ▶ P.57）

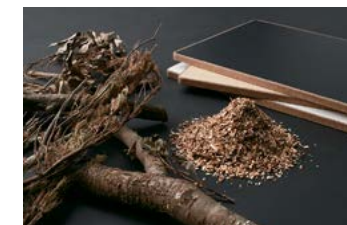
製品開発におけるサーキュラーデザイン思考



「未利用材」を新たなマテリアルとして 製品に活用する取り組みを推進

未利用材とは、森林整備の際に発生した不要な樹木や切り捨て材のうち、未使用の材のことです。この未利用材の低質材や根元部、曲がり材、枝、葉など、今まで家具に使われてこなかった部分を積極的に活用する取り組みを進めています。未利用材の活用は、森林整備に寄与するとともに、災害時の流木などによる被害の防止など、社会課題の解決にもつながります。

未利用材の知見と技術を有する京都府のエースジャパン株式会社と協業し、国内の未利用材やダムにたまった流木などを資源として回収、チップ化・成型することで製品の天板となります。完成した天板は、エッジを柔らかくして縁材をなくし、チップになった木の風合いを感じることができるようデザイン。クリエイティブファニチュア「SPRINT (スプリント)」のテーブル天板として製品化を実現しました。地産地消を目指し、未利用材の天板を使用した製品を、オフィスに限らず学校用などにも展開していきます。



左から、未利用材（枝・葉など）、チップ、未利用材から作った天板



未利用材天板を使用したクリエイティブファニチュア「SPRINT (スプリント)」のテーブル

働き方の変化に対応した新製品の開発

働き方の多様化が進み、仕事の内容に合わせて時間や場所を選んで働く「Activity Based Working (ABW)」やリモートワークが急速に浸透しました。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方である一方、一人ひとりの様子がわかりにくくなり、チームメンバーとのコミュニケーション不足やメンバーの状況が把握しにくくなるなど、チーム内のつながりが課題となっています。オカムラはそれらの課題解決を目指した、さまざまな製品を開発しています。

建材製品「Lives Architectural Products (ライブス アーキテクチュラル プロダクツ)」3製品は、オフィス内のルーム・イン・ルームとしてゆるやかに空間を仕切ったり、天井に取り付けたレールに沿って自由な位置に設置したり、パネルにデスク

や棚、照明を取り付けてすっきりとした空間を構成するなど、それぞれの特徴を生かして、オフィス内に人数や目的に合わせた多様な空間を創出できます。これによりコミュニケーションを促しチームメンバーとのつながりを強めるための空間をつくれます。

ソファやミーティングテーブル、シェルフなどで構成されたチームメンバーの溜まり場となるスペースと、溜まり場から外へつながる縁側を組み合わせたユニットであるクリエイティブファニチュア「WORK VILLA (ワークヴィラ)」は、チームの溜まり場としてほどこいこもり感を有しつつ、内と外を縁側でつなぎコミュニケーションを広げます。

コミュニケーションを促進し、仲間とのつながりを感じながら働けるオフィス空間を実現します。

ウェブ会議の増加に対応した製品開発

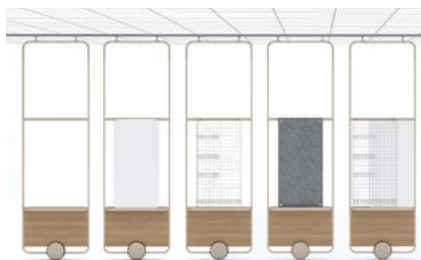
テレワークが広がり、ウェブ会議が急速に普及しました。ウェブ会議の機会が増える一方、個室の数は限られているため、オープンスペースで行うことも多くなっています。ウェブ会議では、置き型マイクスピーカーの音声が周囲に聞こえる、マイクに向かって大きな声を出す必要がある、マイクが周囲の音を拾う、ハウリングが起こるなど、多くの問題があり、結果として声が聞き取りにくく、コミュニケーションが円滑に進まないという音に関する課題があります。

オカムラが開発したウェブ会議用音声コミュニケーションツール「TALKHUB (トークハブ)」は、独自の音声制御技術により複数のウェアラブルマイクスピーカーを接続し、双方向での音声処理を可能にしました。複数のマイクとスピーカーの音声信号をBluetooth®*接続で送受信して、最適な音声信号として1つの信号にまとめ、パソコンに連携することで、ウェブ会議でのハウリングやエコー、音漏れの課題を解決しました。

* Bluetooth®ワードマークおよびロゴは登録商標であり、Bluetooth SIG, Inc. が所有権を有します。



「Lives Post Beam (ライブス ポストビーム)」



「Lives Slide Panel (ライブス スライドパネル)」



「Lives Partition (ライブス パーティション)」



クリエイティブファニチュア「WORK VILLA (ワークヴィラ)」



ウェブ会議用音声コミュニケーションツール「TALKHUB (トークハブ)」使用イメージ

防水板に業界初の自己診断機能を搭載し、 保守メンテナンスのサイクルにつなぐ

気候変動を背景とする記録的な大雨の増加や台風の大型化などにより、河川の氾濫や都市型水害といった水による被害が増加しており、建物の中や地下などへの浸水を防ぐ防水設備の需要が高まっています。起上式防水板はビルやマンションなど建物の入り口や、地下駐車場や地下鉄などの地下出入り口に設置することにより浸水を防ぐ防水板の一つです。通常時は入り口床面と一体になっており、水害発生時に起上させて入り口をふさぎ浸水を防ぎます。防災設備の機器保全のために、定期的な点検が必要ですが、点検時は防水板を起上させるため、出入り口を一定時間ふさいでしまいます。そのため、点検は通行の少ない早朝や夜間などに行わなければならないが、また、電動の場合は作業員の手で各機器の電圧・電流値を測定する必要があり手間がかかるなどの課題がありました。

オカムラは、業界初の自己診断機能を搭載した電動起上式防水板「SuiZin（スイジン）」を開発し、防水板を起上することなく情報を取得でき、点検を可能にしました。最適な保守メンテナンスのサイクルにつなげ、必要な時に確実に使用するための防水機能を維持し、建物や地下を浸水から守ります。



電動起上式防水板「SuiZin（スイジン）」（左：通常時 右：防水板起上時）

店舗での省エネ・省力化を意識した製品開発

スーパーやドラッグストアなどで食品を陳列する冷凍冷蔵ショーケースは、商品が手に取りやすい、扉のないオープンタイプが主流でした。近年の電気代高騰から、小売業でも省エネの関心が高まり、冷却効果がより高い扉付きケースの需要が増えています。

オカムラでは、既存のオープンタイプの冷凍冷蔵ショーケースに後から扉を取り付けることが可能な「後付け扉」を開発しました。「後付け扉」の採用によりオープンタイプに比べて冷凍負荷を約30%低減します。全ての製品に対応できるわけではありませんが、オカムラの主力製品である「フォンターナ ネオ」シリーズの多段ケースに取り付けが可能です。既存ショーケースの上下にフレームを追加し「後付け扉」を取り付けます。扉自体はフレームが無く、買い物客の庫内商品の視認性を確保しています。「後付け扉」の効果は、省エネや庫内温度の均一化を図ることができるだけでなく、店舗の開閉店時のナイトカバーオペレーションも不要になり、省力化にも貢献します。



商談展示会「第57回スーパーマーケット・トレードショー 2023」での「後付け扉」の展示

物流現場の自動化・省人化に向けた ソリューションの提供

物流現場では、多頻度小口化など物流サービスの多様化と労働力人口の減少により倉庫内作業の自動化、省人化のニーズが高まっています。モノを単純に動かす・運ぶという作業の自動化は、従来の無人搬送車（AGV: Automatic Guided Vehicle）でも可能ですが、床面に軌道となる経路テープやマーキングが必要なため走行軌道の変更に手間がかかる、軌道上の障害物を避けて走行できないといった課題がありました。特に、カゴ車の移動、搬送は、かなりの重量物であることに加え、数量、回数が多いことから、多くの物流現場で自動化が課題となっていました。

オカムラは、自律移動ロボット「ORV（オーアールブイ）: Okamura Robot Vehicle」を開発。「ORV」は、センサーで周囲の環境を把握し周辺地図の作成と自己位置推定を行うSLAM（Simultaneous Localization and Mapping）技術の活用と、AI（人工知能）を搭載しています。カゴ車を自動認識して取りに行き、カゴ車の片側をつかみ上げて目的地まで障害物を避けながら搬送します。けん引ではないためカゴ車と一体になりその場で旋回するなど小回りが利き、バック走行が可能のため狭い空間でも隙間なくカゴ車を整列配置させることができます。物流施設において、スタッフの作業負担を軽減し、搬送自動化による生産性向上を図ります。



自律移動ロボット
「ORV（オーアールブイ）」

オカムラ独自の基準による、製品へのマーク表示

オカムラでは、独自の取り組みを表すマークを製品とともにカタログに表示し、お客さまへの提案に生かしています。

人が健康でかつ快適に過ごせる場であるかどうかを評価するシステムであるWELL 認証*が、オフィス空間の評価基準として国際的に広がりを見せています。オカムラでは、WELL 認証の取得をサポートするため、健康的に働く場を提案する製品に「WELL PLUS」マークをつけてお客さまに提案しています。

また、環境に配慮した製品として、オカムラ独自の環境基準を満たした製品に「GREEN WAVE」「GREEN WAVE+ (プラス)」マークを表示しています。(関連 ▶ P.58)

* WELL 認証 (WELL v2) : 空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造を目指したオフィス空間等の評価システム



WELL PLUS

「WELL PLUS」マーク

GREEN WAVE

GREEN WAVE+

「GREEN WAVE」「GREEN WAVE+」マーク

カーボンオフセットプログラム対象製品の拡充

オカムラは、オフィス製品の原材料調達から製造、輸送、廃棄までの製品ライフサイクルを通じて、温室効果ガスの排出量を正しく計算し、排出量と同等の排出権 (クレジット) 付きの製品をお客さまに提供する「カーボンオフセットプログラム」を2022年1月にスタートしました。2022年11月には、国内の間仕切建材メーカーで初めて建材製品を対象製品に追加し、拡充を進めています。お客さまは対象製品の購入により、温室効果ガスの削減活動に寄与することができます。

オカムラでは、原材料の購入、お客さまへの製品納入において効率的な輸配送を実施するとともに、工場における省エネ対策、使用電力の再生可能エネルギーへの転換等を進め、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。こうした取り組みの結果、削減できなかったCO₂排出量を算出し、排出権を通じてオフセットしています。

「カーボンオフセットプログラム」の流れ



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、お客さま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選定を受けています。2022年度も多くの製品が国内外の表彰制度等において高い評価を受けました。

HiP Awards at NeoCon*

HiP Awards 2022 at NeoCon

ワークプレイス:カンファレンスシーティング部門Winner 受賞
(2022年6月)

- オフィスシーティング「CYNARA(シナアラ)」

* HiP Awards at NeoCon: 米国のINTERIOR DESIGN誌が主催し、2022年で9回目を迎える表彰プログラム。北米最大の商業インテリアの展示会「NeoCon」発表製品とデザイナーなどの業界で活躍する人々の中から選定され、カテゴリー別に革新的な製品や業界への功績を称えている

キッズデザイン賞*

**第16回キッズデザイン賞 奨励賞
キッズデザイン協議会会長賞 受賞**
(2022年9月)

- 在宅ワーク向けファニチュア「Parabel(パラベル)」チェア

**第16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 受賞** (2022年8月)

- 在宅ワーク向けファニチュア「Parabel」チェア
- 在宅ワーク向けファニチュア「Parabel」デスク

* キッズデザイン賞:キッズデザイン賞は、「子どもたちが安全に暮らす」「子どもたち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」という目的を満たす、製品・サービス・空間・活動・研究の中から優れた作品を選び、広く社会に発信していくことを目的に2007年に創設された



グッドデザイン賞*

**2022年度
グッドデザイン・ベスト100 選定**
(2022年10月)

- ポータブルバッテリー「OC(オーシー)」
- 電動昇降テーブル「Swift IV(スイフト クアトロ)」

2022年度 グッドデザイン賞 受賞
(2022年10月)

- クリエイティブファニチュア「WORK CARRIER(ワークキャリアー)」
- モジュラーパネルシステム「RECONE(リコネ)」
- ミーティングチェア「ena(エナ)」
- 3Dプリンターで製作するバイオマスプラスチック素材の家具「Up-Ring(アップリング)」
- オカムラが開発したサステナブルなファブリック「Re:net(リネット)」

* 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1957年に創設された日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨の仕組み。デザインを通じて産業や生活文化を高める運動として、国内外の多くの企業やデザイナーが参加している



“超”モノづくり部品大賞*

2022年“超”モノづくり部品大賞 日本力(にっぽんぶらんど)賞 受賞(2022年11月)

- タスクシーティング「Spher(スフィア)」に搭載の「椅子の体格感知部品」

* “超”モノづくり部品大賞:モノづくり日本会議、日刊工業新聞社が主催し、日本のモノづくりの競争力向上を支援するため、産業・社会の発展に貢献する「縁の下の力持ち」的存在の部品・部材を対象に表彰を行う制度。2003年に「モノづくり部品大賞」として創設され、2008年から現名称となり、「機械・ロボット」「電気・電子」「モビリティ関連」「環境・資源・エネルギー関連」「健康福祉・バイオ・医療機器」「生活・社会課題ソリューション関連」の6分野が表彰対象となっている



German Design Award*

German Design Award 2023 受賞
(2022年12月)

- オフィスデスク「REGAS(リーガス)」
- ラウンジファニチュアコレクション「Phlox(フロックス)」

* German Design Award: ドイツデザイン評議会により2012年に設立された顕彰制度で、「Excellent Product Design」と「Excellent Communications Design」、「Excellent Architecture」の3つの部門で構成。優れたデザインとして一定の評価を受けた作品の中から、ドイツデザイン評議会が参加作品をノミネートするため、ノミネート自体が名誉とされる



GOOD DESIGN*

**GOOD DESIGN 2022
(Furnitureカテゴリー) 受賞**(2023年1月)

- オフィスシーティング「CYNARA(シナアラ)」

* GOOD DESIGN: The Chicago Athenaeum: Museum of Architecture and Design (シカゴ・アテナイオン建築・デザイン博物館)の主催により1950年から始まった、世界で最も歴史の長い国際的に権威のあるデザイン賞。革新的なデザイン、新技術、フォルム、素材、アーキテクチャ、コンセプト、機能、審美感などの面から専門の審査員によって審査が行われる



iF DESIGN AWARD*

iF DESIGN AWARD 2023 受賞

(2023年4月)

- ポータブルバッテリー「OC(オーシー)」
- 3Dプリンターで製作する
バイオマスプラスチック素材の家具
「Up-Ring(アップリング)」
- 在宅ワーク向けファニチュア
「Parabel(パラベル)」チェア

* iF DESIGN AWARD : 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デザインに与えられる世界的な権威のある賞



Red Dot Award*

Red Dot Award:

Product Design 2023 受賞

(2023年4月)

- 建材製品「Lives Post Beam
(ライプス ポストビーム)」

* Red Dot Award:ドイツの「Design Zentrum Nordrhein Westfalen(ノルトライン・ヴェストファーレン・デザインセンター)」が主催し、1955年に創設された国際的に権威あるデザイン賞の一つ。同賞は、プロダクトデザイン、ブランド&コミュニケーションデザイン、デザインコンセプトの3分野からなり、それぞれ大会が行われている



reddot winner 2023

Universal Design Award*

UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2023,
UNIVERSAL DESIGN CONSUMER 2023
受賞 (2023年5月)

- シーティング「Spectra(スペクトラ)」

* Universal Design Award : ドイツのInstitute for Universal Designが主催し、誰もが使いやすいというユニバーサルデザイン面での優れた特徴に加えて、革新性や市場性なども加味して受賞製品が選定される。審査はユニバーサルデザインの専門家グループと一般消費者約80名が行い、それぞれ「UNIVERSAL DESIGN EXPERT」と「UNIVERSAL DESIGN CONSUMER」を選定する「UNIVERSAL DESIGN competition」より「Universal Design Award」へ今回から名称変更



ウェブサイト「Make with オカムラのものづくり」では、オカムラのものづくりにおける企画・研究・リサーチ、デザイン、製造の過程や様子、さまざまな製品の開発に至る経緯や想いが語られる「Product Story」、受賞したアワードと製品の一覧「Award」などを掲載しています。



Make with オカムラのものづくり

<https://www.okamura.co.jp/company/products/makewith/>

TOPICS

子どもがいる家庭の利用に配慮した
在宅ワーク向けファニチュア「Parabel(パラベル)」

在宅ワーク向けファニチュア「Parabel(パラベル)」は、在宅ワーク用として家具に座り心地や機能性を求めるとオフィス向けのデザインがインテリアになじみにくいという課題を解決するために開発されました。在宅ワークをする機会が増え、家も働く場としての役割を持つようになり、書斎など働く環境が整った場所ではなくリビングやダイニングの一角で仕事をするケースも多くなりました。

「Parabel」チェアは、オフィスと変わらず快適に働けるようコンパクトながらも優しく包み込むような座り心地を実現しています。機構部を樹脂カバーでふさぐ、防汚加工でメンテナンスがしやすい張材や座面カバーを取り外して洗濯できるタイプをバリエーションに持つなど、子どもがいる家庭の利用に配慮しています。「Parabel」デスクは、丸みのある脚で天板の四隅を包み込み、子どもの頭が天板の角にぶつかりにくくしています。配線受けは柔らかいフェルトを使用し、脚に沿って配線をきれいに収納できる脚カバー付きになっており、子どもがコードに引っ掛かる心配がなく、机の下に潜ってぶつかっても安全です。

このような点が評価され、「Parabel(パラベル)」は、「第16回キッズデザイン賞」を受賞、またチェアは「奨励賞 キッズデザイン協議会会長賞」を受賞しました。

在宅ワーク向けファニチュア
「Parabel(パラベル)」

イノベーションの推進と新しい価値の創出

オカムラグループは、オカムラウェイの中で「人を想い、場を創る。」を掲げ、さまざまな施設に優れた製品とサービスを提供することで、快適で創造性や効率性が高く健康に過ごせる最適な空間を提案しています。また、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、共創による事業や情報発信を通して、新たな価値を創出していきます。

イノベーションの推進

オカムラのDX戦略

オカムラでは、変化の激しいビジネス環境下で多様化するニーズや働き方の急激な変化、社会課題に柔軟かつ機動的に対応するため、AI・IoT・ロボティクスなど、先端のデジタル技術を活用し、DX推進を強化しています。各事業における製品・サービスに対するDXや、さまざまな業務プロセスにおけるDX、データを活用した経営管理の高度化、DX人財の育成、システム基盤強化などのDX戦略に基づき、お客さまの体験価値向上と業務の効率化に向けて、DX推進に取り組みます。経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」の認定を2023年5月1日に取得しました。



オカムラのDX戦略

<https://www.okamura.co.jp/company/dx/>

DXラーニングプラットフォーム (DXLP) の取り組み

「DXラーニングプラットフォーム (DXLP)」は、オカムラグループ内の幅広い領域でDXリテラシーの高い人財を育成することで、現場からDXアイデアが湧き上がる文化を醸成することを目指した取り組みです。

社内でもDXに興味のある受講者を募り、デジタル技術やデザイン思考などを学んだ上で、新規事業や業務改善の提案を行い

ます。特に優れたものは社長・役員プレゼンを行い、そのうちのいくつかは実現に向けてプロジェクト化しています。従業員が日々の業務で感じている課題をDXに照らし合わせて、

どのようにデジタルを生かしていくことができるかを考えることで、デジタルを学ぶだけでなく、トランスフォーメーションを生み出すことを目的としています。(関連 ▶P.91)

VOICE



(当時) オフィス環境事業本部
業務統括部
業務推進グループ
業務推進担当
灘地 将

メタバースの取り組みへの挑戦

最新のテクノロジーについて学び、業務に生かしたいと考えてDXLPに参加しました。特にVR・ARの技術に衝撃を受け、近い将来働く場としてのオフィスはメタバース上にシフトする可能性があると感じ、オカムラのメタバース参入を提案しました。

3月には、フラッグシップシーティング「Contessa」の20周年モデル発売を記念したメタバースイベント「バーチャル出荷工場ツアー」を開催しました。VR空間を制作できる社内のデザイナーやSNSマーケティング担当者など、部門の垣根を越えたさまざまな人たちの力を合わせることで、イベントを成功させることができました。メタバースならではのワクワク感を重視してオカムラファンを獲得する狙いでしたが、採用活動への寄与など、当初想定していなかったポジティブな効果もあり、頑張って実施した甲斐があったなあと素直に嬉しく思います。

今後もメタバースへの取り組みに挑戦し、リアルとバーチャルの両方で「人を想い、場を創る。」ことができるオカムラを目指します。同時に、テクノロジーは日々進化し続けているため、DXのためのインプットも継続していきます。また、オカムラがボトムアップの提案に耳を傾けて、実現まで後押ししてくれる会社であることを身をもって実感したので、やりたいことにチャレンジする人がもっと増えるように活動していきたいです。



メタバースイベント会場



イベントの様子

コワーキングスペースや 共創空間構築における3社協業

コワーキングスペースやシェアオフィスなどのサービスオフィスは、さまざまなコンセプトや利用者同士の交流・共創を促す仕掛けを含めた店舗が数多く展開されており、自治体の後押しやワーケーションの広がりにより、都市部だけでなく地方でも普及を見せています。

沖縄セルラー電話株式会社様は、ワーケーション需要やITベンチャー企業などの多様な働き方を柔軟に受け入れる場として「コワーキングスペースMangrove by 沖縄セルラーフォレストビル」を開設しました。施設構築にあたっては、施設のコネクト策定と内装設計、プロジェクトの進行マネジメントをオカムラおよびグループ会社のエフエム・ソリューションが担当。施設の運営にあたっては、運営支援業務をエフエム・ソリューション、企画支援をコワーキングスペースの運営立上げ支援と運営業務を行う株式会社ATOMica（アトミカ）が担当し、施設構築において3社で協業を行いました。

また、企業のオフィスには、部門を越えた立場の違う人たちが課題解決や価値創造を行うための共創空間が設けられることが多くなりました。キリンホールディングス株式会社様では、オフィスの改装に伴い共創空間を設けており、オカムラが構築した共創空間に対して共創活性化支援をATOMicaが実施しています。

オカムラとエフエム・ソリューションは、これまでに携わってきたオフィス構築や企業内共創空間づくり、働き方に関する知見やオフィスにおける共創の場づくりのノウハウの蓄積を生かしたオフィス環境づくりを行っています。ATOMicaは、コワーキングスペース事業を展開し、共創を持続的に生み出す仕組みであるソーシャルコワーキング®の企画、開発、運営を行っています。今後も3社の強みを生かして、施設の企画、空間

構築、運営立上げ支援、運営までトータルサポートするサービスを提供し、共創を体現する場づくりを実現していきます。



コワーキングスペース
Mangrove by 沖縄セルラーフォレストビル

ハイブリッドワークとクリエイティビティに 関する共同論文の発表

オフィスとオフィス以外を使い分けるハイブリッドな働き方が広まる中で、クリエイティビティ（業務における望ましい結果・創造／革新行動）につなげるには、どの場所でどれくらい働くか、オンラインのコミュニケーションツールをどう使うのか、といった課題について指針となる知見が求められています。

オカムラと国立大学法人東京大学大学院経済学研究科 稲水伸行准教授の研究室、ディスカバリーズ株式会社が共同でハイブリッドワークの研究を行っており、論文「時間展望とクリエイティビティ：細かい時間単位の行動データを用いたハイブリッド・ワークの分析」を、組織学会学術誌『組織科学』に共同で発表しました。

この研究では、オフィスの使い方というオフラインでの行動と、チャットなどのオンラインでの行動の両面から、ワーカーの行動を分析・検証し、働く場所、ツールの使い方、時間の配分の仕方と、クリエイティビティの関連性を明らかにしました。

ピッキング支援ロボット導入で ヒトとの協働環境を提案

小売業では、人手不足や従業員の高齢化、購買方法の多様化への対応など、生き残りのための特長づくり、強みづくりがより一層重要となってきました。

オカムラは、食品流通業界の商談展示会「第57回スーパーマーケット・トレードショー 2023」にて物流施設向けの自律型協働ロボット「PEER (ピア)」を活用した店舗の新しいピッキング作業を紹介しました。店舗スタッフ1名に対して複数のロボットが作業支援することで、省力化・省人化を実現する新しい試みです。

例えば、ネットスーパーのオーダー内容に基づき店内のピッキングルートを自動設定し、商品の検索と搬送はロボットに任せて、ピッキング作業は人が行うことで、より効率を高めることができます。また営業中の店内でロボットがおすすめ商品のサンプル紹介や情報発信などプロモーション支援を行うようにプログラミングすることもできます。

単純作業はロボットによって自動化し、人はヒトにしかできない作業に集中することで、新しい商空間の可能性を広げます。



ピッキング支援ロボットを活用した店舗空間の提案

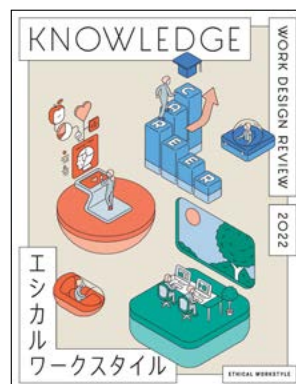
働き方・働く場に関する 調査・研究と情報発信

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、さまざまな企業、大学など広範な分野の方々との連携や情報発信を進めています。

働き方・働く場に関する 調査結果・レポート・書籍の発行

オカムラでは、1980年より働き方や働く場に関する研究所を設け調査・研究を続けています。社会の動向や人々の意識の変化を捉え、その中から研究テーマを設定し、大学や研究機関などさまざまな専門分野の研究者と連携しながら一歩先の働き方と働く場を探索しています。研究結果や知見は、各種学会や研究会、研究冊子・ウェブサイト「KNOWLEDGE」などを通して、広く社会に発信しています。

2022年11月に「はたらく」にまつわる研究データを集めた「KNOWLEDGE - WORK DESIGN REVIEW 2022」を発行しました。「健康」「利他・ダイバーシティ」「地球環境」に配慮した働き方を「エシカルワークスタイル」と定義し、これをテーマにこれからの働き方を考えています。また、オフィスにおけるチームの拠点、オフィスの空間構成と座席の捉え方、有識者へのインタビュー、納入事例なども紹介しています。



「KNOWLEDGE - WORK DESIGN REVIEW 2022」(2022年11月)

オフィスの働き方・
働く場の研究と視点
<https://www.okamura.co.jp/office/knowledge/>

「WORK MILL (ワークミル)」の活動

オカムラは、働き方や働く場をさまざまなステークホルダーとともに描き、「はたらく」を変えていくことを目的として、「WORK MILL」の活動を推進しています。「WORK MILL」という活動名には、これまでの当たり前にとらわれず、「さまざまな視点で(見る)」、「価値を挽き出す(MILL)」の2つの意味を込めています。多様な人たちとのオープンな共創プロセスのもと、「すぐに見られる」ウェブマガジン、「手に取れる」雑誌・冊子、「訪ねに行ける」共創空間を中心に活動を展開しており、共創による価値創造や、目的や志を共有できるコミュニティづくりを目指しています。

この活動は、「2019年度グッドデザイン賞」を受賞しています。

WORK MILL

WORK MILL
<https://workmill.jp/>

共創空間での活動

オカムラは「はたらく」をテーマとした共創空間として、Open Innovation Biotope“Sea”（東京），“Cue”（名古屋），“bee”（大阪），“Tie”（福岡）の4カ所を開設、運営しています。ウェブサイトなどでイベント情報を公開し、誰でも参加できる場としての機会提供のほか、お客さまや地域の方、学生などさまざまな方の課題解決や価値創造のニーズに応える共創活動を行っています。



<https://sea.workmill.jp/>



<https://cue.workmill.jp/>



<https://bee.workmill.jp/>



<https://tie.workmill.jp/>

働き方改革につながる支援を目的として、「はたらく」を中心とするテーマでイベントやワークショップなどを開催しており、社内企画だけでなく外部企画の共催・協力など、外部のパートナーとも連携して活動を進めています。2022年度は対面・オンラインの両方でイベントを開催しました。オンラインでは、共創空間を開設している地域以外の多くの方にもご参加いただき、また、対面開催のイベントやワークショップでは、参加者同士の共創の輪を広げることができました。

TOPICS

「勝手に」大阪・関西万博を盛り上げる「demo!expo」への参画

WORK MILL では、個人や団体に関わらずどんな人も万博の主人公になることを目指す「demo!expo（デモエキスポ）」に参画しています。「demo!expo」は、2025年の大阪・関西万博（EXPO2025）の認知拡大と啓発を目的とし、そして万博を活用して街を盛り上げたいという思いを持ったチームで、企業の垣根を越えて集まる非公式の活動体です。

「街からもうひとつの万博を作ろう」をコンセプトに、現状より柔軟性のある万博参加の仕組みをつくることで、関西を盛り上げるだけでなく、関わる全ての人々が一緒に楽しめる万博を目指します。

2022年春からは、EXPO2025に興味がある人、参加したい人々が集まり語りイベント「EXPO酒場」プロジェクトがスタートしており、オカムラからはOpen Innovation Biotope“bee”のコミュニティマネージャーである岡本栄理が「demo!expo」メンバーとして参画。2022年12月に開催された「EXPO大酒場」では、会場に「本音」を引き出すための仕掛けとして「入門」「実践」「公式」「地域」「エンタメ」のブースを設け、それぞれに「店長」が常駐し、参加者同士の新たな出会いを生み出しました。岡本は万博のことをまだあまり知らない人が訪れる「入門」ブースの店長を務めました。「EXPO酒場」は万博関係者と一般の方が分け隔てなく意見を交わす交流の場であり、さまざまなプロジェクトが生まれる場になっています。



「EXPO大酒場」の参加者

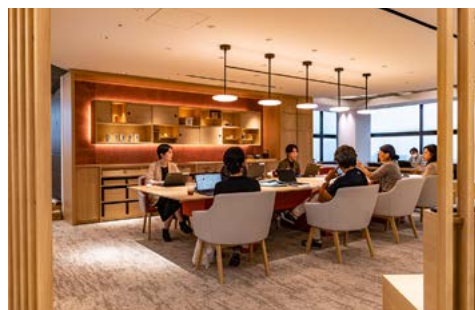
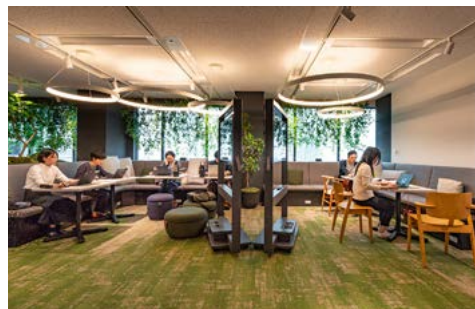
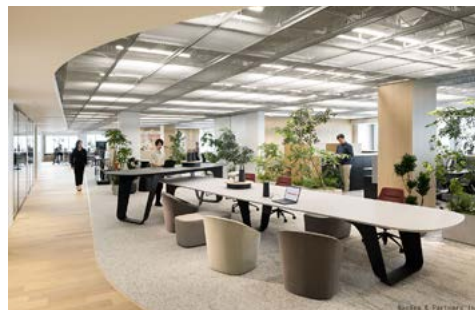
さまざまな環境の構築と提案

「人と人が活かし合う」社会の実現に向けた オフィス「We Labo (ウィラボ)」をオープン

東京都千代田区紀尾井町にあるオカムラのオフィス「HEADQUARTERS OFFICE」を2022年8月にリニューアルしました。

オフィス出社とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークの広がりなど働き方の変化に合わせて、オフィスの機能や使い方も変わってきています。オフィスなどリアルな場に集まって仕事をする中で、雑談といった偶発的なコミュニケーションや顔を突き合わせることによる感情の共有が行われ、オフィスにはコミュニケーションを促す環境が求められています。

リニューアルしたオフィスは、オカムラの経営理念を体系的に整理した「オカムラウェイ」の根幹にある「人が活きる」という価値観を体現しました。新しい働き方や環境を実験・検証する働き方改革の実践の場「ラボオフィス」の一つとして、職種、地位、世代、ジェンダーなどの違いを力に変え、個性と個性がつながり合うことによって最大化される「わたしたち」としてのアイデンティティを生み出します。オカムラではそれを「アイデンティティ」と呼び、このオフィスを「We Labo (ウィラボ)」と名付けました。従業員一人ひとりが自分の個性を発揮でき、他者としなやかにつながりコミュニケーションを通して働きやすい環境をつくり、「人と人が活かし合う」働き方を目指します。



さまざまな空間構築の事例を紹介

オカムラでは、空間づくりの支援に取り組んだ事例を、冊子やウェブサイトにて紹介しています。

オフィス環境事業の分野では、オフィスをはじめ公共施設や文化施設などの納入事例について、プロジェクトが発足した背景や、お客さまの課題・要望に対しオカムラのデザイナーが実際に行った提案、構築した空間を紹介する「Design Stories (デザインストーリーズ)」、プロジェクトに参画したお客さまのインタビューなどを空間とともに紹介する「bp.+ (ビーピードットプラス)」をウェブサイトで紹介しています。商環境事業の分野では、スーパーマーケットや商業施設の納入事例を隔月で紹介する『Stores of the Month』という冊子を発行しています。また、物流システム事業分野では、機器を納入した物流倉庫などの事例を業態別にウェブサイトで「納入事例」として紹介しています。お客さまにより具体的な空間イメージを持っていただくとともに、時代の変化やニーズに合った空間構築の支援ができるよう、情報発信に努めています。

● Design Stories (デザインストーリーズ)

🌐 デザイナーの提案や構築した空間を紹介
<https://www.okamura.co.jp/office/works/>

● bp.+ (ビーピードットプラス)

🌐 プロジェクトに参画したお客さまのインタビューなどを空間とともに紹介
<https://www.okamura.co.jp/service/bp/>

● Stores of the Month

隔月でプロジェクトや店舗空間の特徴を多くの写真と文章で紹介する冊子



● 物流システム納入事例

🌐 製造業や流通業のお客さまへの納入事例をコンパクトに紹介
<https://www.okamura.co.jp/mhs/casestudy/>

安全で高品質な製品・サービスの提供

オカムラグループは、安全で高品質な製品・サービスの提供により、お客さまの満足度の向上を目指します。

お客さま満足度の向上に向けて ～オカムラの品質への考え方

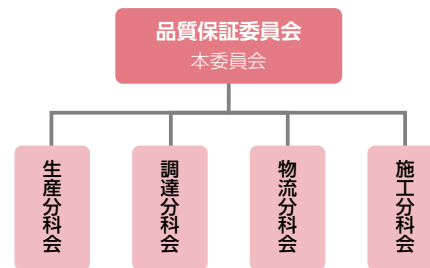
オカムラグループは、「安全な製品・サービスの提供」を経営の重要課題とし、お客さまの満足度の向上につながる製品・サービスを提供することを目指します。品質向上に向け全社的な推進体制を構築し、品質マネジメントシステムの運用や評価体制の整備を通じて品質管理の徹底を図り、安全で高品質な製品の提供に努めています。（関連 ▶ P.18）

安全・品質に関する マネジメント体制

オカムラグループでは、調達から生産、物流、施工まで一貫した品質活動を推進しています。各部門において品質課題に取り組むとともに、部門間の連携を強化し、さらなるレベルアップを図ることを目的に、全社的な推進組織として品質保証委員会および分科会を設置し、サプライチェーン全体を通じた品質の向上に努めています。（関連 ▶ P.126）

また、品質に関してお客さまから寄せられたご要望に的確に対応するために、部門間で情報を共有して改善活動を展開し、お客さまの満足度の向上につなげています。

品質保証委員会の組織図



国際品質保証規格ISO9001による 品質マネジメントシステムの運用

オカムラグループの事業分野全体における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*の認証を取得し、外部認証機関による審査と内部監査を実施。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。

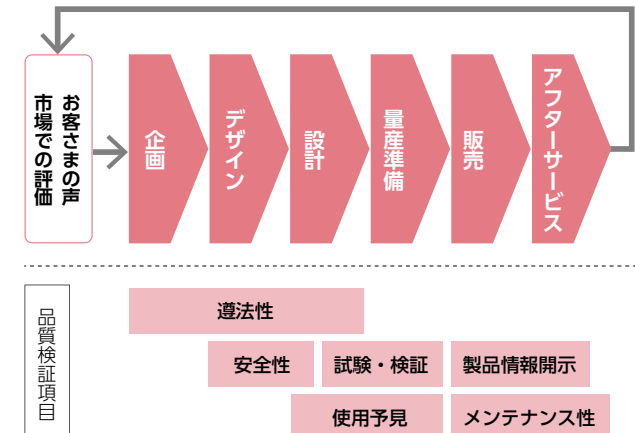
品質マネジメントシステムの運用にあたっては、ステークホルダーの皆さまから寄せられた数々のご意見を企画から設計、製造の各段階に反映させ、製品の機能性・安全性・耐久性を評価しながら、継続して品質の向上に取り組んでいます。また、製造工程における高い品質水準を支える技能の確保・向上を図るための社内資格制度の整備や、必要なノウハウを共有するためのデータベース構築等により、お客さまに満足いただける製品を確実に提供するための体制を整えています。

* 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

品質向上に向けた各プロセスの標準化

オカムラグループでは、製品の企画、設計、製造販売、アフターサービスまで、製品開発のプロセスを標準化し、お客さまの声を取り入れ、安全性と品質についての厳格な審査、検証を行っています。お客さまのさまざまな使い道を想定した試験、予見検証を綿密に行い、高い品質レベルを確保しています。

製品開発のプロセス



品質管理教育

オカムラグループ全体として品質管理を徹底し、お客さまの満足度を向上させていくためには、一人ひとりの従業員が製品およびサービスの安全性と品質の重要性、企業としての責任に対する認識を高め、それぞれの業務において実践していくことが重要です。

品質意識の浸透醸成と管理能力の向上を目的とし、技能職向け品質基礎教育、管理職向けQC(品質管理)実践教育等を行っています。

品質管理教育一覧

種別	対象	名称	内容
必修教育	新入社員	技能職新人コース	● 作業標準化の重要性 ● 品質バラツキの理解
		技能職 1年目フォロー研修	● 日常管理、品質管理の基礎
	入社2、3、4年目	技能職 2年目フォロー研修	● 日常管理、品質管理の基礎の復習 ● 現場力の養成
管理者教育	管理職候補	初級リーダー育成コース	● 品質の原理原則の習得 ● 標準化の重要性
	班長・職場長	QC実践コース	● QC7つ道具の活用法 ● 社内標準化の手法
QMS(品質 マネジメント システム) 教育	全従業員	QMS基礎教育	● QMSの概要 ● QMSの重要性理解
	管理職	内部監査員養成教育	● QMS内部監査員の養成 ● 監査の進め方
	内部監査員	内部監査前教育	● QMS内部監査実施前の教育 ● 監査重点ポイントの周知

ものづくりを支える人財育成

オカムラグループは、生産現場でものづくりを支える優れた人財の育成に向けて教育訓練体制を整備し、長年にわたって培ってきた高度な技術・技能の継承に努めるとともに、従業員の資格取得も重視し、全体のレベルアップを図っています。

技術技能訓練センター

高品質な製品の根幹を支える優れた人財を育成するために、2011年に技術技能訓練センターを開設し、各種プログラムを通じてものづくりに携わる従業員の教育を行っています。

受講者数は年間約400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は、新入社員研修から始まり、入社4年目までのフォローアップコース、各専門技能訓練コース、各実践管理技術コースなど、実務経験や職務に応じた教育訓練カリキュラムを実施しており、生産部門のさまざまな領域における人財のレベルアップにつなげています。

技術・技能の継承

各生産事業所では、ものづくりに必要な高度な技術・技能の継承に努めています。生産活動が安全かつ円滑に行われるとともに、製品の品質を維持・向上させるために、各職場でスペシャリストを育成しています。

「現代の名工」による技術・技能の継承

技術技能訓練センターの畑岡耕一は、1966年に入社して以来、オフィス家具の試作や設計業務に従事。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力を注いできました。その功績が認められ、2016年に「卓越した技能者（現代の名工）」*1として表彰されました。現在も後進の育成に情熱を注ぎ、ものづくりの技能を継承しています。

また、厚生労働省の若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）*2に基づく「ものづくりマイスター」にも認定・登録されており、学生のみならず工業高校の教諭の方々にも技術の指導を行ってきました。オカムラが培ってきた技能や社内の人財の優れた能力、経験を生かしながら、若年技能者と社内指導者の育成に貢献しています。

- *1 「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
- *2 若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）：ものづくりに関して優れた技能、経験を有する者を「ものづくりマイスター」として認定・登録し、「ものづくりマイスター」が技能競技大会の競技課題などを活用して中小企業や学校などで若年技能者への実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う事業



「現代の名工」畑岡による指導の様子

「技能検定」資格取得の強化

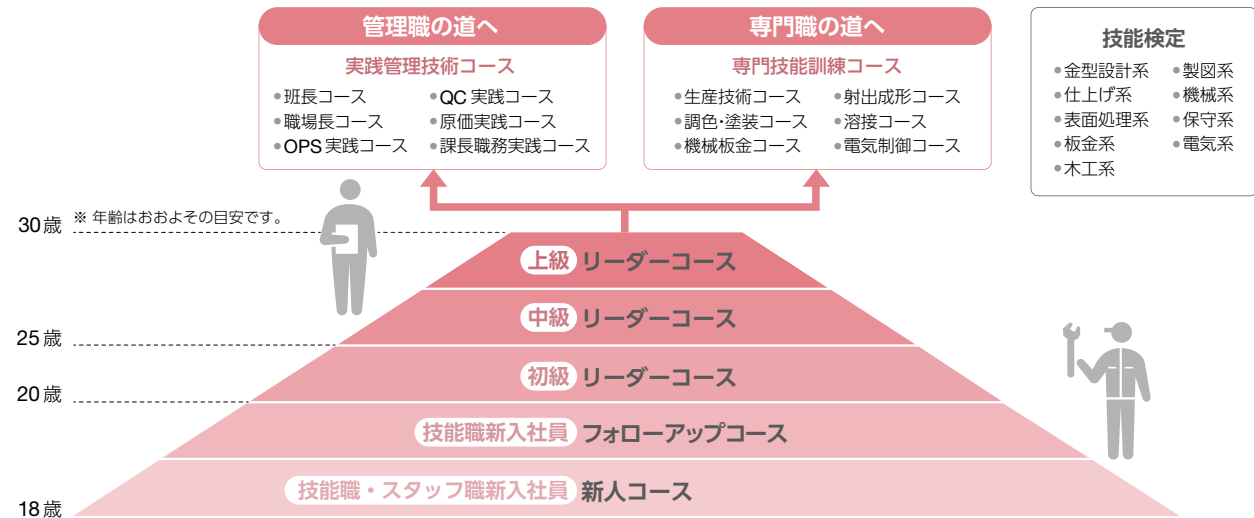
「技能検定」は、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度です。オカムラグループでは、従業員の技能検定の資格取得の促進にも力を入れており、これまでの合格者数は延べ870名を超えています。最上位の等級区分である特級の取得者もあり、高度な知識とスキルを持ったスペシャリストがオカムラの技術力の向上を牽引しています。

技術技能訓練センターでは、電気系、板金系、表面処理系、機械加工系、金型設計系、製図系の技能検定に対応できる技能訓練コースを用意し、生産事業所の実務経験3年以上の希望者が受講できるようにしています。資格取得者については、全ての事業所で取得状況を掲示し、従業員の取得意欲の向上につなげています。

技能五輪全国大会出場を通じた 技術・技能の向上

技能五輪全国大会は、次代を担う青年技能者を対象に、技能競技を通じて努力目標を与えるとともに、優れた技能を身近に触れる機会を提供することで、技能の重要性や必要性を伝え、技能尊重機運の醸成に資することを目的とした技能競技大会です。オカムラでは、地域ごとの予選会を経て2013年から連続で全国大会へ出場しており、直近では曲げ板金職種に加え冷凍空調技術職種にもチャレンジし、全国大会出場を果たしています。2022年大会では曲げ板金職種において、過去最高となる銀メダルを獲得することができました。大会での受賞を目標に訓練を重ねることが、技術・技能・人間力の向上、また職場における指導力の向上にもつながっています。

技術技能訓練センターでの教育プログラム



改善活動を通じた人財育成 「OPS活動」

オカムラグループの生産事業所では、ものづくりの合理性を徹底追求した生産方式である「OPS（オカムラプロダクションシステム）活動」を1997年より開始し、全員参加で推進することにより生産現場における人財の育成につなげています。

OPSの根底に流れているのは、徹底したムダの排除の思想です。安全確保を基本に、ムダのある工程を改善し、働きやすい職場環境はもとより、品質の向上、少ない資源・エネルギーによる生産プロセスを追求し、生産効率を高めています。こうした活動を通じて、ムダの存在を的確に把握し、ムダをなくせる人財の育成を図っています。

各生産事業所では、OPSに関する知識の習得を目的として、「OPS実践ハンドブック」や「OPS人材マップ 改善手法解説書」による勉強会を実施しています。また、入社1年目からの研修の体系化を図り、「OPS実践コース」「育成自主研究会」など、若手従業員を対象とした実践の場を設け、改善活動を推進する人財を育成しています。

生産事業所全体で行う「OPS月次報告会」では、日々取り組んでいる改善事例を報告しており、こうした機会を設けることで改善への意欲向上と現場力の向上を図っています。より対応が難しい課題については、各部門より人財を選抜して「全社自主研究会」を開催し、解決を図っています。社内の1年間の活動成果を報告する「OPS改善事例発表会」、お取引先の活動の成果を報告する「お取引様改善事例発表会」では、優れた改善事例を共有し、水平展開を図ることによりオカムラグループ生産現場全体のレベルアップにつなげています。

OPS活動の教育体系

区分	名称	内容	ねらい
選抜	全社自主研	事業所単独では困難な課題の改善	成果重視
	育成自主研	工数低減のための工程改善	改善具体化
	OPS実践コース	段取り改善・なぜなぜ分析	
	中級リーダーコース	自動化・MCT改善	分析力習得
	初級リーダーコース	標準作業と省人化 (技術技能訓練センターモデル工程)	
必修	技術職3年目研修	標準作業(ボールペン組立演習)	基礎知識習得
	技術職2年目研修	後補充生産(ボルト・ナット組立演習)	
	技術職1年目フォローアップ研修	7つのムダ(各事業所モデル工程)	
	技能職・技術職1年目研修	5Sと5T(ブロック組立演習)	



「OPS月次報告会」での取り組み事例共有の様子



「OPS改善事例発表会」での表彰の様子

Special Contents

サーキュラーデザイン思考による環境配慮製品の開発

オカムラでは「サーキュラーエコノミー（循環型経済）」の概念に基づいた「サーキュラーデザイン」の考え方によって、さまざまな製品開発を行っています。環境に配慮した素材の使用、部品や資材の削減、長期使用が可能な構造などを重視。そうした取り組みを徹底することこそが、持続可能な社会づくりへの貢献につながります。また、社会全体に良い影響を与えられる新しい製品については積極的な情報提供も行い、豊かな発想と確かな品質の広がりを推進しています。

リサイクルで生まれ変わる 「Re:birth (リバース)」を 実現させた画期的プロジェクト

「Re:birth (リバース)」プロジェクト。文字通り、何度も生まれ変わるという「循環型の製品」の開発プロジェクトです。タスクシーティング「Potam (ポータム)」に採用された、「樹脂脚から、樹脂脚へ」の取り組みが、その最初の成功サイクル。オフィスチェアとして使用済みの樹脂脚を回収し、分別・粉碎を経て再び新たな樹脂脚として生まれ変わったリサイクル脚が、「Potam」のサーキュラーモデルに使われています。オカムラ独自のリサイクルインフラを確立し、このように自社製品を回収・分別して、新たにオカムラ製品の材料の一部として使用していく、画期的な循環型の製品づくりを進めています。家具で使用している主な材料を、新たな製品に生ま

れ変わらせるという、サーキュラーエコノミーの実現に向けた取り組みをさらに一歩進めることができました。「Potam」では、リサイクル素材から生まれた張材も採用。廃棄生地をリサイクルした再生材使用率100%のファブリック「Twill (ツイル)」の張材をラインアップしています。さらに配送時には製品を分割した状態で梱包・出荷し、運搬での配送効率や燃費を向上させ、CO₂の排出を抑制しています。



し、背面は使用済みのペットボトルからできたりサイクル繊維を原料としてオカムラ独自のメッシュ素材を新たに開発し使用しています。座面のクッションは、100%リサイクルが可能なポリエチレン製の「E-LOOP (イーループ)」を採用。「E-LOOP」は三次元構造の編成樹脂網状構造体で、通気性・体圧分散性に優れており、樹脂の粗密を三次元方向で変化させることで、より快適な座り心地を実現します。また、背と座面の張材のバリエーションの一つに、革製品として使用した後に最終的に肥料として土に還る「CircuLeather™ (サーキュレザー)」をラインアップしています。

*「REAMIDE®」は、株式会社リファイナースグループの登録商標です。

さまざまなリサイクル素材を 製品に積極的に採用

オカムラのフラッグシップモデルであるタスクシーティング「Contessa II (コンテッサ セコンダ)」サーキュラーモデルは、環境に配慮したさまざまな素材を使用しています。背と座の樹脂部分には、日本の使用済み漁網をリサイクルした再生ナイロン「REAMIDE® (リアミド)*」を使用。張材は、座面に「REAMIDE®」の糸と再生PET糸を編み込みオカムラが独自開発したニット素材「Re:net (リネット)」を使用



「Contessa II」サーキュラーモデル

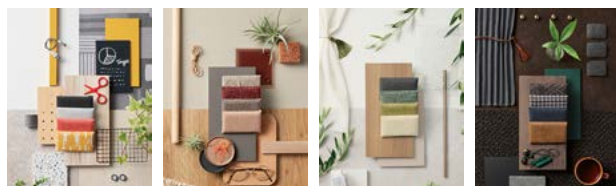
上：「REAMIDE®」を使用した背と座
左下：座面に使用の「E-LOOP」
右下：張材の「CircuLeather™」

多様性のあるCMFの提案と 新たな素材開発

オカムラは、オフィス環境においてCMFの提案を行っています。CMFとはモノのサーフェイス（表面）を構成する3つの要素のことで、カラー（色）、マテリアル（素材）、フィニッシュ（仕上げ）を指します。ワクワクやドキドキを感じられるオフィス環境が、創造性を育み、効率性をもたらすととの観点から、素材の力で感性を刺激するオフィスを提案。集中、活発なコラボレーション、リラックスなどそれぞれの行動にはそれぞれに適したCMFがあると考え、製品開発や空間構築に取り入れています。

また、このCMFの取り組みの一環として、環境に配慮した素材を積極的に開発。廃漁網リサイクルファブリック「Re:net（リネット）」や、廃棄生地をリサイクルした再生材使用率100%ファブリック「Twill（ツイル）」など、さまざまな素材を製品に活用しています。

CMF VISION



Playful
(プレイフル)

Hygge
(ヒュッゲ)

Recharge
(リチャージ)

Immerse
(イマース)



廃漁網をリサイクルした
ファブリック「Re:net」

廃棄生地をリサイクルした
ファブリック「Twill」

TOPICS

天然素材に由来した リノリウム天板を採用

クリエイティブファニチュア「WORK CARRIER（ワークキャリア）」の天板などには、天然素材由来のリノリウム化粧板を採用しています。亜麻仁油、ロジン、木粉、石灰粉、天然色素などの天然の原材料からできた化粧材で、マットで暖かくソフトな質感が特徴。生産時にカーボンニュートラルを達成しているサステナブルな環境配慮素材です。



TOPICS

環境素材として着目されている 竹を天板の表面材に採用

テーブル&チェアシリーズ「Phlox（フロックス）」の天板の表面材には、環境素材として着目されている竹を採用しています。竹は、一般的な針葉樹に比べて約20倍もの早さで成長し、環境負荷が少ないと言われています。脱プラスチックを実現する取り組みとしても、サステナブルな素材としての活用をこれからも考えていきます。



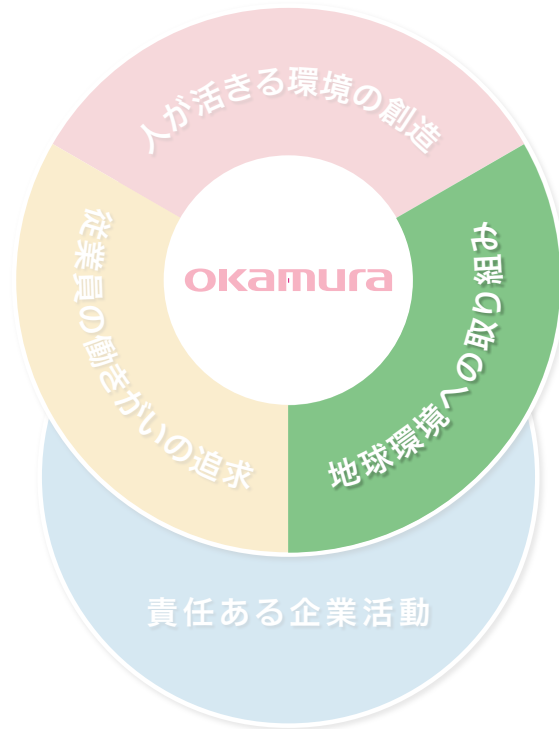
「未来へつなぐ、波を起こせ。」 オカムラのものづくり

「サーキュラーデザイン思考」を大切にしているオカムラでは、海洋プラスチックごみのリサイクル生地や、再生樹脂、バイオマスプラスチック、竹炭を利用した特殊粉体塗装などさまざまなリサイクル素材や再生可能資源を多くの製品に使用しています。このようなものづくりにおける取り組みがサーキュラーエコノミーにつながるだけでなく、素材のバリエーションの豊かさが、暮らしや場のデザインの豊かさにもつながります。

また、こうした活動を推進していくためには、お取引先やお客さまとのパートナーシップが欠かせません。一人ひとり意識し、さまざまな組織が連携し、垣根を越えて手を取り合う。そのようなポジティブな連鎖が、よい未来へとつながっていきます。

「未来へつなぐ、波を起こせ。」というスローガンとともに進んでいるのが、オカムラの「GREEN WAVE（グリーンウェーブ）」。GREEN（環境配慮）のWAVE（波）を自ら起こし、その波に乗るという考え方とともに、さまざまな取り組みを推進しています。未来へつなげるためにも、人が活きる環境づくりについて、その根本となる素材から丁寧に見直していきたい。これからもオカムラは、社会貢献につながる波を起こしながら歩み続けます。





地球環境への取り組み

事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて地球環境負荷の低減を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

オカムラグループ環境方針と環境戦略

オカムラグループは、トップマネジメントが環境への取り組みに関する全体的な意図および方向付けを「オカムラグループ環境方針」として表明しています。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、その波に乗るという「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へ提供することで、「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)

オカムラグループの環境戦略

オカムラグループは、「オカムラグループ環境方針」に基づき10年ごとに策定している環境長期ビジョンを2021年に見直し、事業活動に伴う環境負荷の低減の重要性を認識し企業の社会的責任を果たす経営を目指す新たな長期ビジョンとして、「GREEN WAVE 2030」を策定しました。

オカムラグループでは、サステナビリティにおける重要なテーマの一つとして「地球環境への取り組み」を位置づけ、「サーキュラーエコノミーの推進」「持続可能な自然資源の利用と保全」「気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現」を重要課題と特定しています。これらの課題を環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」に落とし込み、グループすべての事業活動において環境負荷の低減に取り組むとともに、お取引先やお客さまとのパートナーシップにより積極的な環境活動を推進していきます。

さまざまな環境活動について、主に社内における取り組みを「エコの種」、お客さまやサプライチェーンを視野に入れた取り組みを「エコの実」と名付けて活動を行っています。

気候変動への対応

オカムラグループではスコープ1およびスコープ2の温室効果ガス排出量について、「2030年度に2020年度比50%削減」「2050年度に実質ゼロ」、スコープ3の排出量について、「2030年度に2020年度比25%削減」という目標を設定しています。この目標が、パリ協定に準じた世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて1.5℃に抑えるための科学的根拠に基づいた目標であるとして、国際的なイニシアチブ「SBTi (Science Based Targets initiative)」によるSBT認定を取得しました。目標の達成に向けて活動をさらに加速させるために再生可能エネルギーの利用を拡大しており、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的なイニシアチブ「RE100」に加盟しました(2022年3月)。既に一部の生産事業所等で水力発電による電力への切り替えや太陽光発電設備の導入を進めており、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、再生可能エネルギーの導入や省エネルギー設備への切り替えを計画的に推進していきます。

また、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づき、気候変動によるリスクおよび機会が経営に与える影響

を評価し、適切な情報開示を行うとともに、中長期の視点から経営戦略に反映させていきます。



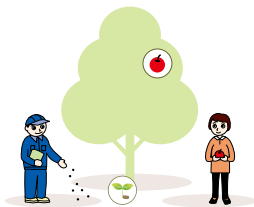
オカムラグループ気候変動情報開示(TCFD)

オカムラの実践「エコの種」



「エコの種」とは、次のような、お客様の目に見えない部分での努力のことで、

- 素材の使用
- 生産方法
- 輸送や梱包



オカムラの提案「エコの実」



「エコの実」とは、お客様にとって次のようなメリットが多く詰まった製品・サービスのことで、

- 使用するとき多くのエネルギーを使わない製品・サービス
- ムダなスペースの少ない空間や高機能で居心地のよい空間づくり
- 有害な化学物質を排除した製品
- 高い転用性と耐久性で長期にわたり使える製品

環境活動の指標と目標

オカムラグループでは、オカムラグループ環境方針に基づき目指すべき方向を示した環境長期ビジョンを10年ごとに策定するとともに、3年ごとに環境中期計画を策定して各年度の目標を明確にし、計画的に環境活動を推進することにより環境負荷を着実に低減しています。

環境長期ビジョン 「GREEN WAVE 2030」

「GREEN WAVE 2030」においては、温室効果ガス排出量削減などの気候変動への対応や、水資源使用量の削減、生産プロセスにおける生産系廃棄物の排出量原単位削減などについて定量目標を設定しています。製品の開発や販売段階における環境負荷低減などの定性目標を設定し、2030年度の達成に向け活動を推進しています。

環境中期計画、環境目標

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の目標達成に向け、3年ごとに環境中期計画を策定してマイルストーンとしています。環境中期計画においては単年度ごとに目標の達成状況の評価を行い、以降の取り組みに反映しています。

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の主な内容

項目	2030年度目標
1. 地球温暖化防止対策	温室効果ガス排出量50%削減(2020年度比)、エネルギー生産性10%原単位向上(2020年度比)
2. 省資源、廃棄物削減	水資源使用量10%原単位削減(2020年度比)、生産系廃棄物9%原単位削減(2020年度比)
3. 特定化学物質の削減	PRTR法対象物質10%原単位削減(2020年度比)
4. 製品開発での環境配慮推進	各種環境ラベルの対象拡大
5. 社会に拡げる環境活動	ACORN活動の推進と環境教育での社会貢献
6. お客様へ製品・空間の提案	環境配慮製品販売比率と環境空間提案率向上

2022年度の環境目標・活動実績と2023年度の環境目標

環境方針からの項目	活動目的	2022年度目標	2022年度活動実績	評価	2023年度目標	
オカムラの 実践	1.ものづくりでの 環境保全活動	1-1.地球温暖化防止対策の推進 温室効果ガス排出量低減	温室効果ガス排出量低減:グループ全体で1,000t-CO ₂ /年の排出低減	温室効果ガス排出量 前年度比 2,042t-CO ₂ /年の排出低減	○	温室効果ガス排出量低減:グループ全体で1,000t-CO ₂ /年の排出低減
		燃料系エネルギー 使用量低減	<ul style="list-style-type: none"> 工業用燃料使用量 5年度平均 1%低減 (CO₂換算評価) 車両用燃料使用量 5年度平均 5%低減 (CO₂換算評価) 	<ul style="list-style-type: none"> 工業用燃料使用量 5年度平均比 11.2%低減 車両用燃料使用量 5年度平均比 16.5%低減 	○	<ul style="list-style-type: none"> 工業用燃料使用量 5年度平均 1%低減 (CO₂換算評価) 車両用燃料使用量 5年度平均 5%低減 (CO₂換算評価)
		エネルギー生産性向上	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 <ul style="list-style-type: none"> 生産系:社内完成高あたり 前年度比1.1%のエネルギー消費原単位低減 事務所系:総人員あたりのエネルギー消費原単位維持 物流:特定荷主と庫内作業で前年度比1%のCO₂排出原単位低減 	<ul style="list-style-type: none"> 生産系:エネルギー消費原単位前年度比 4.2%低減 事務所系:エネルギー消費原単位前年度比 4.0%低減 特定荷主責任によるCO₂排出量原単位前年度比 7.2%低減 庫内作業に関わるCO₂排出量原単位前年度比 7.6%増加 	○	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 <ul style="list-style-type: none"> 生産系:社内完成高あたり 前年度比1.1%のエネルギー消費原単位低減 事務所系:総人員あたりのエネルギー消費原単位維持 物流:特定荷主で前年度比1%のCO₂排出原単位低減
		1-2.省資源・廃棄物削減による 資源循環の推進	生産系廃棄物対策:社内完成高あたり 前年度比1%の排出量原単位低減	生産系廃棄物発生量原単位前年度比 4.1%低減	○	生産系廃棄物対策:社内完成高あたり 前年度比1%の排出量原単位低減
		施工・配送系廃棄物対策	施工・配送系廃棄物対策:ゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大と集計	電子マニフェストの対象範囲の増加	○	施工・配送系廃棄物対策:ゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大と評価
		1-3.環境影響度の低減	社内完成高あたり 前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減	PRTR排出・移動量原単位前年度比 18.7%低減	○	社内完成高あたり 前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減
	社内完成高あたり 前年度比1%の水資源使用量低減	水資源使用量原単位前年度比 14.4%低減	○	社内完成高あたり 前年度比1%の水資源使用量低減		
	1-4.製品開発における 環境配慮型企画と設計推進	製品開発率の向上 (GW・GW+開発製品管理)	企画時適用率の目標数値化と実績把握を継続	○	製品開発率の向上 (GW・GW+開発製品管理)	
		製品アセスメントの実施項目更新	製品要求に対して製品アセスメントを実施	○	製品アセスメントの実施率集計評価	
	2.社会に拡げる 環境活動	2-1.社会貢献活動の推進	ACORN活動の推進:自然環境保全への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> アフタンの森 生物多様性教育実施(5月、10月) 富士事業所内にビオトープ設置 	○	ACORN活動の実施と評価(1回以上/年)
学校での環境教育実施による社会貢献活動			環境出前授業の実施(13校)	○	学校での環境教育実施による社会貢献活動	
オカムラの 提案	3.顧客へ製品・ 空間の提案	3-1.環境配慮製品の提供と 空間プランニング推進	環境配慮製品の販売比率向上 (GW・GW+販売製品管理)	事業領域別の販売比率把握継続実施、オフィス系、海外営業本部で目標達成	○	環境配慮製品の販売比率向上 (GW・GW+販売製品管理)
		オフィス・店舗の環境提案率の向上	環境配慮製品の提案を継続実施	○	オフィス・店舗の環境提案率の向上	
		3-2.森林資源の持続可能な利用 の推進	木材利用方針に基づいた利用推進	FSC更新審査、不適合無し	○	木材利用方針に基づいた利用率集計
3-3.製品情報開示の推進	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応	製品情報開示件数74件	○	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応		

気候変動への対応

オカムラグループは、2050年に温室効果ガス排出実質ゼロ（カーボンニュートラル）を目指しており、この目標を達成するために2030年度の温室効果ガス排出量の削減目標を2020年度比50%とし、グループ全体で取り組みを進めています。生産事業所をはじめ各拠点における省エネルギー対策など、これまでの活動をさらに強化するとともに、再生可能エネルギーの利用拡大など新たな視点に立った取り組みを展開し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。（データ集▶P.146）

2022年度の温室効果ガス排出状況

2022年度の温室効果ガス排出量は30,771t-CO₂となり、前年度に比べ6.3%減少しました。スコープ1排出量*1は13,698t-CO₂で、前年度に比べ7.7%減少しました。スコープ2の排出量*2は16,932t-CO₂で、前年度に比べ5.0%減少しました。再生可能エネルギーの使用量は220,427GJ、使用率は39.6%となっています。

*1 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）

*2 スコープ2排出量：エネルギー起源間接排出量。他社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

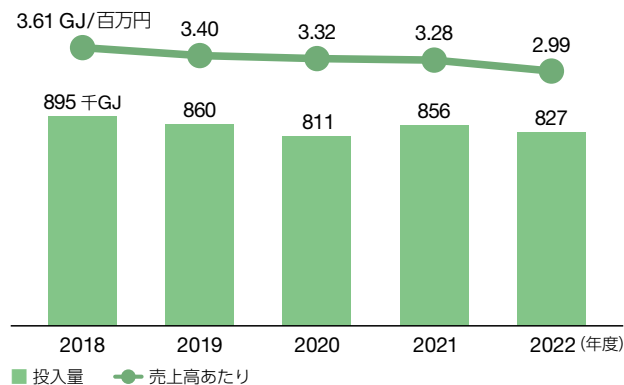
再生可能エネルギーの利用による 温室効果ガス排出量削減の取り組み

オカムラグループは事業活動に伴う温室効果ガス排出量削減に向け、再生可能エネルギーの利用拡大に取り組んでいます。2022年3月には、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを旨とする国際的なイニシアチブ「RE100」*1および持続可能な脱炭素社会の実現を目指す企業グループ「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」*2に加盟しました。これらの活動への参加を通じて、2050年までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを旨とし、脱炭素社会の実現に貢献します。

総エネルギー投入量

投入量 **827**千GJ(2022年度)

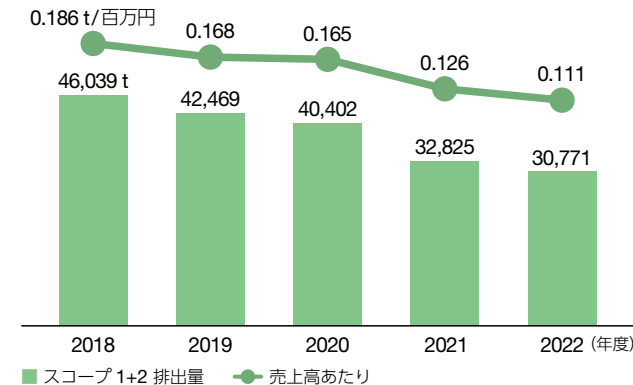
売上高あたり **2.99**GJ/百万円(2022年度)



温室効果ガス排出量（スコープ1+2）

スコープ1+2排出量 **30,771**t(2022年度)

売上高あたり **0.111**t/百万円(2022年度)



注：スコープ1に5ガスを含む。スコープ2はマーケット基準。オカムラグループ全体

*1 RE100：「Renewable Electricity 100%」を意味し、世界で影響力のある企業が、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることにコミットする企業協働イニシアチブ

RE100
<https://www.there100.org/>

*2 「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」：脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識のもと、2009年に日本独自の企業グループとして発足。幅広い業界から日本を代表する企業を含む236社が加盟（2023年5月現在）

日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）
<https://japan-clp.jp/>

再生可能エネルギーへの転換

生産・物流拠点において、自家消費型太陽光設備の導入や、水力発電による再生可能エネルギーへの転換等、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを進めています。

（関連▶P.52）

TOPICS

太陽光発電による再生可能エネルギーへ切り替え

オカムラグループでは2050年カーボンニュートラル実現に向けた取り組みの一環として、2023年2月より、静岡県生産拠点である御殿場事業所へPPAモデル*を活用した太陽光発電設備を導入し、事業所内の消費電力の一部を太陽光発電による再生可能エネルギーへ切り替えました。導入した設備は太陽光パネル1152枚で、総パネル面積は約2500平方メートル、年間発電量は約570MWh。これによりCO₂排出量を年間約250t削減することができます。また太陽光パネルを設置することで直射日光を遮り夏場の職場温度上昇を抑え作業環境改善にも役立っています。



御殿場事業所の太陽光パネル

* PPAモデル：発電事業者が、企業など需要家の敷地内に太陽光発電設備を発電事業者の費用で設置し、所有・維持管理した上で、発電設備から発電された電気を需要家に供給する仕組み



居する静岡市の葵タワーを増床し、商環境事業本部 東海支店を集約移転。続いて2022年7月名古屋市の中部支社拠点であり、11部門が入居しているMENNOLU LABO(みのるらぼ)でも増床し、オフィス環境事業本部 三重支店・名古屋法人支店・エンジニアリング部中部センターの3部門の統合移転を行いました。どちらもABW*を採用しサテライトオフィスや在宅勤務でのテレワークを含めた柔軟な働き方を実践することで、全体的なエネルギー消費の低減につなげています。MENNOLU LABOでは集約移転により床面積を17%削減し、エネルギー使用量の大幅な削減となりました。また、収納量を65%削減したことによりペーパーレスを実践しています。資料の電子化による共有で、温室効果ガス排出量削減にも努めています。

* ABW：Activity Based Workingの略。働く場所や時間をそれぞれの仕事に合わせて自由に選べる働き方のこと



ABWにより床面積を削減し、全体的なエネルギー消費の低減につなげた「MENNOLU LABO」

生産段階での
温室効果ガス排出量削減の取り組み

オカムラグループの温室効果ガス排出量のうち87%を生産部門が占めており、製造工程における排出量削減の重要性を認識し、設備や運用面などさまざまな視点から取り組みを推進しています。各生産事業所では省エネルギー計画を作成し、省エネルギー型設備への更新や高効率照明への切り替えを行うとともに、運用面ではエア漏れ改善や設備稼働時間の見直しなど継続的な活動を進め、効果的な対策をグループ全体に水平展開しています。

オカムラは経済産業省の「事業者クラス分け評価制度」*1において、2015年度から2022年度まで8年連続で、省エネの取り組みが進んでいる優良事業者（Sクラス事業者*2）と評価されています。

- * 1 事業者クラス分け評価制度：省エネ法における工場等に関する措置の定期報告を提出するすべての事業者を、S・A・B・Cの4段階にクラス分けし、クラスに応じた対応を実施する制度
- * 2 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
温室効果ガス排出量削減の取り組み

オカムラの全国60カ所の事務所系拠点では、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。2020年度の事務所系拠点の1人当たりのエネルギー使用量は前年度比10.7%減、2021年度は4.0%減、さらに2022年度は2.1%減と着実に削減が図られています。

中部支社では部門間の連携や柔軟な働き方の実践による効率化やエネルギー消費の低減を目指し、拠点の統合移転を行いました。2021年4月にオフィス環境事業本部 静岡支店の入

物流段階での温室効果ガス排出量削減の取り組み

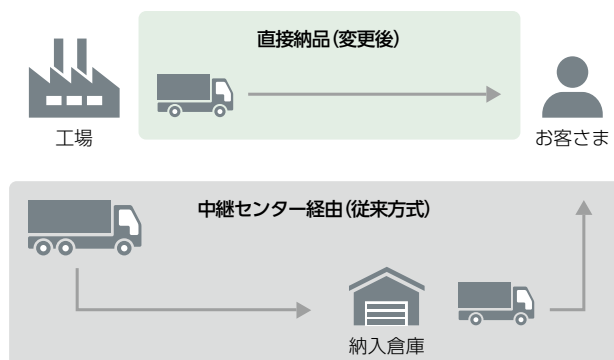
モーダルシフトの推進

配送センターからの製品の幹線輸送を、トラック輸送から環境負荷の少ない鉄道コンテナや海上輸送に切り替えるモーダルシフトを推進することにより、輸送に関わる温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

輸送効率の向上

2020年12月からサプライチェーン改革の一環として、大口物件に関する生産および物流の最適化によりリードタイム短縮とサプライチェーン全体のコスト削減を図る取り組みを進めています。この取り組みの一環として、生産拠点から中継配送センターを経由せずに直接納品する方法を導入することにより、輸送距離を短縮し温室効果ガス排出量の削減に結びつけています。

2022年度の輸送に関わる温室効果ガス排出量は前年度に比べ4.5%減少しました。今後も、モーダルシフトと直接納品による相乗効果を生み出し、排出量削減を図っていきます。



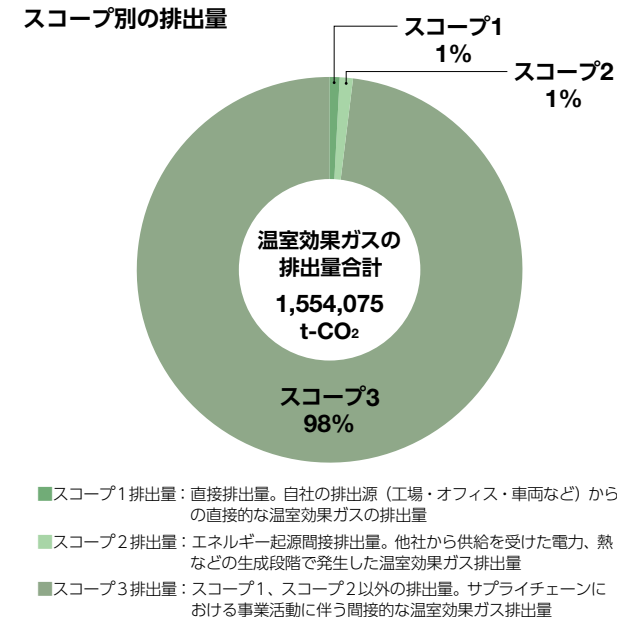
サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の削減に向けて

地球温暖化防止に向けて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だけでなく、サプライチェーン全体を視野に入れた温室効果ガスの排出量削減に取り組むことが重要です。オカムラグループは気候変動に関する長期目標で「2050年度カーボンニュートラルを目指す」を掲げています。この目標を実現するための中期目標として、2030年度の温室効果ガス排出量を、スコープ1とスコープ2の合計で2020年度比50%削減、スコープ3で2020年度比25%削減と設定し、達成に向け活動を推進しています。この目標は、国際的なイニシアチブ「SBTi (Science Based Targets initiative)」によるSBT認定を取得しています。(関連 ▶ P.20) 排出量の削減に向け、温室効果ガス排出量の少ない材料の使用促進、主要サプライヤーとの連携強化によるムダの削減、製造工程での歩留まり改善、販売した製品の遠隔監視による使用電力の管理および制御、省エネ製品の開発等の取り組みを進めていきます。

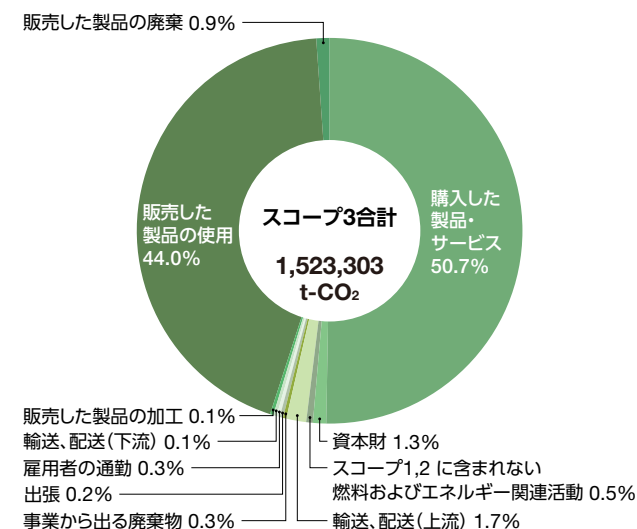
スコープ3の重大度を判定するスクリーニングプロセス

オカムラグループの温室効果ガス(GHG)排出量におけるスコープ3の割合は98%を占めます。スコープ3では「GHG(温室効果ガス)プロトコル」で定めた15のカテゴリのうち、算定対象である11カテゴリについて排出量の算定を行った結果、購入した商品・サービスに伴う排出であるカテゴリ1が50.7%、販売した製品の使用に伴う排出であるカテゴリ11が44.0%で大きな割合を占めるため重要度が高いと判定し、この2カテゴリの削減に向けた取り組みが重要であると認識しています。

スコープ別の排出量



スコープ3のカテゴリ別排出量



省資源・資源循環

オカムラグループは、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の考え方にに基づき、製品の企画・設計から販売、メンテナンス、リユース・リサイクル、適正処理に至るまでの製品のライフサイクルの中で、限りある資源をより長く、有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを目指しています。生産プロセスでは、リサイクル素材や廃木材・未利用材などの使用、樹脂廃材や水の再利用等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*の取り組み、お客さまが不要になった使用済み製品のリユース・リサイクルの推進により、アウトプットの削減に努めています。（データ集▶P.147）

* 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）

水資源に関する取り組み

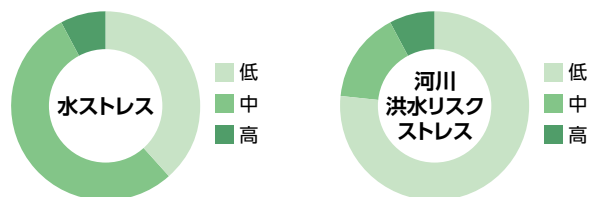
気候変動や人口増加などにより地球規模で課題となっている水資源問題の重要性を認識し、事業活動における水資源の使用削減や有効利用に取り組んでいます。

水の使用量については、原単位使用量低減の目標を設定して削減に取り組んでおり、2022年度は原単位前年度比14.4%減少しました。

オカムラグループの製造拠点において、水リスクの把握を行いました。その結果、中国の製造拠点1カ所で、水ストレスと河川洪水リスクが高いことを把握しました。

水リスクに関するツールや自治体が作成するハザードマップを活用するとともに、過去の経験的な要素も加え総合的に判断して、水リスクに関する実態の把握を継続的に実施していきます。なお、2022年度の水に関する環境法令違反や事故、訴訟はありませんでした。

WRIIによるAqueductより オカムラグループ（国内12工場、中国1工場）



取水に関する取り組み

生産事業所では塗装工程などで多くの水を使用することから、循環節水システムの導入により水資源投入量の削減を図っています。富士事業所は富士山の広大な裾野に位置し、豊富な地下水を工業用水や生活水として有効利用しています。

排水に関する取り組み

排水に関しては、国や自治体が定める水質基準値を超えた排水が発生しないよう、自社敷地内の排水処理場の監視を行うなど管理を徹底しています。

産業廃棄物の排出状況

オカムラグループの事業活動に伴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産業廃棄物、オフィスなどの内装工事請負時に発生する施工系産業廃棄物、お客さまが不要になった使用済み製品の回収による配送系産業廃棄物があり、いずれも有価物を含んでいます。廃棄物の処理責任を確実に果たすため、廃棄物処理を委託している事業者に対して定期的に現地確認を実施し、適正に処理されていることを確認しています。

生産系産業廃棄物の排出量については目標を設定して削減に

取り組んでおり、2022年度は原単位前年度比7.0%減少しました。

製造・物流・施工段階での 省資源の取り組み

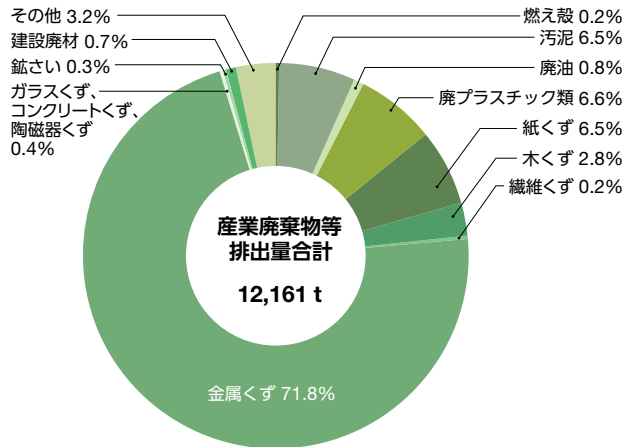
製造・物流・施工の各段階において産業廃棄物排出量の削減、資源循環に向けた継続的な取り組みを進めており、それぞれの取り組み内容や成果について情報を共有することで、より効果的な活動につなげています。

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。製造段階で発生する廃棄物のうち金属くずが約7割を占めており、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ムダを最小化し、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年度から継続してオカムラの国内生産事業所においてゼロエミッションを達成しており、2022年度も産業廃棄物の最終処分量ゼロを実現しています。

製造拠点における産業廃棄物等排出量 種類別比率



物流段階における取り組み

物流センターでは、新規オフィス家具納品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推進しています。リサイクル率向上の取り組みを継続的に進め、主要物流センターである横浜物流センターでは2008年度からゼロエミッションを達成しており、他の物流センターにおいても積極的に取り組むことにより現在約9割の物流センターでゼロエミッションを達成しています。

また、引き取り製品の中からまだ十分使える製品のリユースを行うことに加え、2021年よりサーキュラーエコノミー（循環型経済）の考え方に基づくトライアルの取り組みとして、長期滞留品のリユースを進めています。

環境配慮梱包材使用の推進

オカムラグループに各種梱包材を供給するオカムラサポートアンドサービスでは植物由来製品（バイオマスプラスチック）を使用した「ポリ袋関連」や、再生原料を使用した「エアキャップ」、

FSC®認証を取得した「段ボール」などの品を揃えて、環境負荷がより低く、資源循環に寄与する環境配慮型梱包材の推進に貢献しています。



段ボール

梱包資材

施工段階における取り組み

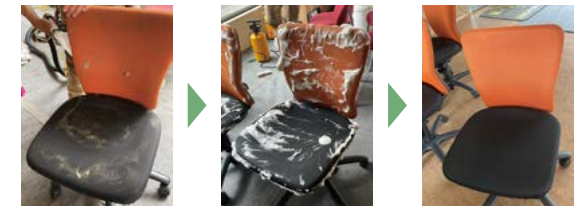
施工段階では、金属とプラスチックの混合品が廃棄物として発生します。オフィスや店舗の改装需要が高まると施工段階での廃棄物も増加するため、分別を徹底し資源としてリサイクルすることにより排出量の削減に取り組んでいます。

製品のロングライフ化をサポート

お客さま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。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。製品を長期にわたって使用していただくことは、お客さまの満足度の向上と同時に資源消費の抑制、廃棄物の削減などにつながり、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の構築に寄与しています。

クリーニング・リフォーム

製品を最適なコンディションで長期にわたり使用していただく、快適なオフィス環境を維持するためのサービスとして、クリーニングをお客さまに提案しています。間仕切、オフィスシーティング、ロッカーなどほとんど全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、クリーニングでは対処できない汚れのひどいものや傷みの激しいものは、生地張り替えなどのリフォームを提案しています。



汚れを浮き出させ、大量の空気を含んだ低湿洗剤で丁寧に洗浄



生地の張り替えや、クッションウレタンを充てん

使用済み製品の資源循環の推進

製品のライフサイクル全体における環境負荷を低減するために、ロングライフ化を進めるとともに、使用済み製品の資源循環に努めています。お客さまが使用を継続できる製品については、引き続き使用していただくことを提案しています。お客さまが使用されなくなった製品については、新しい製品の納入時に要望に応じて引き取りを行い、リユースや、中間処理業者を通じ適正な処理を行い、資源の有効活用と廃棄物の削減につなげています。

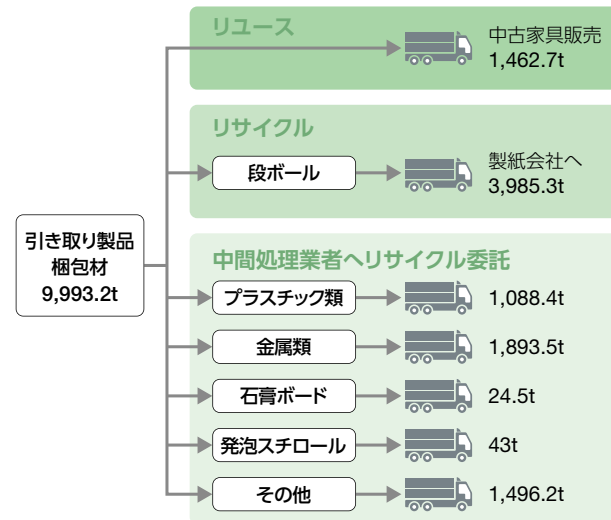
また、製品の輸送・搬入に使用した梱包材についても、素材ごとに分別し資源循環に努めています。

使用済み製品を引き取り選別しリユース・リサイクルへ

お客さまから引き取りを行った製品は、使用期間、機能や外観等の状況、修理の可能性などにより選別を行い、製品としてのリユース、素材ごとのリサイクルを進めています。

こうした使用済み製品のリユース・リサイクルの取り組みを通じて環境負荷低減につなげています。(関連 [▶ P.55](#))

引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル状況 (2022年度)



製品・サービスにおける環境配慮

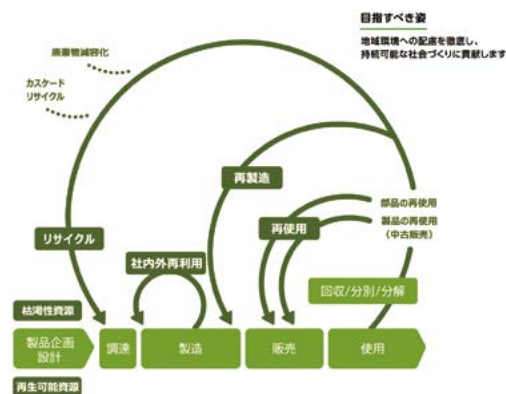
オカムラグループは、お客さまの多様なニーズに応えるとともに、環境に配慮した製品やサービスを提供することにより、事業活動を通じてお客さまの環境負荷低減のお手伝いをしています。原材料の選定・調達から製品の製造・流通・使用・リサイクル・廃棄までを考慮し、製品のライフサイクル全体で環境負荷がより低い製品の開発・提供に努めています。

「サーキュラーデザイン」の考えに基づく取り組み

大量生産・大量消費・大量廃棄をベースにした一方通行型の社会において、天然資源の枯渇、廃棄物の発生など資源循環に関わる問題だけでなく、温室効果ガスの排出量増加による気候変動、大規模な資源採取による生物多様性の破壊など、地球環境に対するさまざまな影響が生じています。

オカムラグループでは、持続可能な形で資源を利用するサーキュラーエコノミー（循環型経済）の概念に基づき「サーキュラーデザイン」の考え方を策定して、製品のライフサイクル全体において、資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用しながら、サービス化等を通じて付加価値を生み出し、資

製品開発におけるサーキュラーデザイン思考



源・製品の価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑止等を積極的に進めていきます。（関連 [▶P.27](#)）

調達活動における取り組み

資材調達における環境配慮

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*1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「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」に基づき、サステナブル調達調査を実施し、お取引先の取り組み状況を確認し、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低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*2、建築基準法、欧州各種法令*3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。また、2023年4月には最新の法令・各種規制等を盛り込んで「資材ガイド」の改定を実施しました。

- *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 化学物質審査規制法*2：「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恐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

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量把握に向けて

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量把握に向けて、お取引先に対して実施しているサステナブル調達調査において、各社の排出量把握の状況を確認し、今後の取り組みの参考にしています。

お取引先との連携による環境負荷の低減

「資材ガイド」をお取引先にも開示し、資材調達における考え方を共有することにより、お取引先における環境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、講演会等での情報発信などを通じたコミュニケーションにより、お取引先の事業活動におけるグリーン購入を促すとともに、お取引先との共同開発による環境配慮型資材の開発も進めています。（関連 [▶P.126](#)）

環境配慮型製品の開発

オカムラグループは、製品開発における重要な視点の一つとして「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アセスメント*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、環境負荷がより低い製品の開発を進めています。
(関連 [▶ P.27](#) [▶ P.44](#))

* 製品アセスメント：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」製品と 「グリーンウェーブ+」製品の提供

1997年に製品に関するオカムラ独自の環境基準「GREEN WAVE（グリーンウェーブ）」を策定し、環境に配慮した製品の拡充を図ってきました。2010年には、環境配慮のレベルをより高めた基準として「GREEN WAVE+（グリーンウェーブプラス）」を策定し、製品カタログにマーク表示を行っています。2022年度の製品売上金額（買入れ品を除く）における「GREEN WAVE」製品と「GREEN WAVE+」製品の比率は、オフィス環境事業分野で87.8%、商環境事業分野で71.8%となりました。

2021年には、新たに製品開発における「サーキュラーデザイン」の考え方や「カーボンオフセット*プログラム」を導入し、GREEN WAVEの取り組みをさらに前進させ、より環境負荷の少ない製品の提供に努めています。

* カーボンオフセット：日常生活や経済活動において避けることができないCO₂等の温室効果ガスの排出について、まずできるだけ排出量が減るよう削減努力を行い、どうしても排出される温室効果ガスについて、排出量に見合った温室効果ガスの削減活動に投資すること等により、排出される温室効果ガスを埋め合わせるという考え方

 **GREEN WAVE**

 **GREEN WAVE+**

「グリーンウェーブ」・「グリーンウェーブ+」判定基準

項目(目的)	判定対象	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、全てが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	
選択			
省資源化 (原材料等の 使用の合理化)	金属を除く主要材料に木材を使用している製品	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	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
	軽量化を目指した製品	従来の同等品の機能を維持しながら軽量化した製品	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 (原材料等の 使用の合理化)	金属を除く主要材料にプラスチックを使用している製品	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	ポストコンシューマー再生材料*1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製品
	金属を除く主要材料に紙を使用している製品	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に木材を使用している製品	再生木材を使用している製品	
再資源化 (構造の工夫) (分別のための工夫)	単一素材に分離できる製品	製品質量の70%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)
再使用化 (再使用化の配慮)	製品や部品のリユース可能な製品	リユースできる構造を有している製品	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)	一般的な工具で簡単に補修部品交換が可能な製品	消耗品がサービスパーツ化されている製品	海外のグローバルな強度基準 (例:BIFMA*2、GS*3) に適合している製品
	もしくはソフトウェアのアップデートが可能な製品	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、ソフトの更新等) 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	
安全性と環境保全 (安全性の配慮)	有害化学物質の使用量を削減した製品	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、全てが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	左記グリーンウェーブの基準に加え、製品からのホルムアルデヒドの放散速度が5 μg/m ³ h以下相当の製品。[INDOOR ADVANTAGE基準等] 認定
		従来よりも環境負荷の低減を図った材料・部品を使用した製品	特定有害物質の使用禁止を遵守した製品 (RoHS指令*4に準拠していること) もしくはREACH規制*5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 (消費エネルギーの削減)	製品の使用において消費エネルギーの削減を目指した製品	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%削減できるもの

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」に記載した基準を全て満たすこと。
- ・上記「選択項目」に記載した基準の内、どれか一つを満たすこと。

*1 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

*2 BIFMA(The Business and Institutional Furniture Manufacturers Association):米国のオフィス家具業界団体

*3 GS(Gepufte Sicherheit):ドイツの安全性認証

*4 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使用規制

*5 REACH規制:2007年にEUで施行された化学物質に関する規制

製品のライフサイクルを通じた 温室効果ガス排出量の把握

日本国内の温室効果ガス排出量を生産ベースで見ると、排出源の大部分が企業・公共部門関連での排出となっています。企業活動のさまざまな場面で排出している温室効果ガスの削減は急務であり、サプライチェーン全体での取り組みが重要です。

エネルギーメーター（電力、ガス、水道）などを設置し、エネルギー消費量を監視することで、製品のライフサイクルを通じたCO₂排出量を適切に算出できるよう取り組んでいます。また、サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量の削減に向け、排出量と同等の排出権（クレジット）付きの製品をお客さまに提供する「カーボンオフセットプログラム」を2022年1月からスタートしました。（関連 [▶P.30](#)）

製品に関する第三者認証の取得

より多くの視点からお客さまに環境配慮型製品を選択していただけるように、オフィス家具について第三者認証の取得を進めています。

オカムラは、国内オフィス家具メーカーとして初めてLEVEL®認証を取得しました。この認証プログラムは、米国オフィス家具業界団体BIFMAによって開発され、建築環境における家具の環境・社会的影響を、製品だけでなく製造施設、企業に至るまで多面的に評価が行われ、評価結果が公開されています。オカムラの認証製品数は2023年4月時点で88製品となっています。

また、製品から空気中に放出される揮発性有機化合物（VOC）に関する厳しい基準をクリアした家具や室内建材に与えられる

BIFMAのIndoor Advantage認証の取得を進めています。2021年度は国内メーカーとして初となる建材製品を含む多くの製品で認証を取得し、2023年4月時点で累計247製品が、より厳しい基準をクリアしたIndoor Advantage Goldを取得しています。

いずれの認証プログラムも国際的に認知されており、お客さまがLEED認証*1やWELL認証*2などオフィス環境に関する認証を取得する際の加点の要素となることから、環境・ウェルネスに配慮したオフィス等の普及にもつながっています。



オカムラの認証製品数
88製品
(2023年4月時点)

オカムラの認証製品数
247製品
(2023年4月時点)

*1 LEED認証：最高クラスのビルト・エンバイロメント（建築や都市の環境）を作るための戦略やそれらをどう実現させるかを評価するグリーンビルディングの認証プログラム

*2 WELL認証：空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造を目指したオフィス空間等の評価システム

製品の環境情報開示

製品カタログやウェブサイトのほか、グリーン購入ネットワーク（GPN）*1の環境配慮型商品のデータベース「エコ商品ねっと」*2などを通じて製品の環境情報を開示し、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまのグリーン購入の際の判断などに役立てていただいています。

また、製品に使用している材料のF☆☆☆☆*3区分証明やグ

リーン購入法*4適合証明などの資料の請求に対して速やかに情報を開示しています。

*1 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

*2 「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

 エコ商品ねっと
<http://www.gpn.jp/econet/>



*3 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

*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

生物多様性保全—「ACORN」活動

オカムラグループの事業活動は、自然環境からの恵みを受けて成り立っており、同時に自然環境に対して影響を与えています。木材等の自然資源を利用する企業としての責任を認識し、「ACORN」活動指針や「木材利用方針」に基づく取り組みを通じて、人と自然が共生し、自然がもたらす「生態系サービス」*を持続的に享受できる社会の構築に貢献します。

* 生態系サービス：生物多様性によって生み出され、人間が恩恵を受けている自然の「恵み」のこと。「供給サービス」「調整サービス」「文化的サービス」「基盤サービス」の4つに分類される

オカムラグループの事業と 生物多様性の関係

オカムラグループでは生態系サービスの基盤である生物多様性の損失は、「自然災害のリスクの拡大」「作物・森林・その他自然資源供給の減少」「感染症発生リスクの拡大」を及ぼす重要な課題と認識しています。

こうした認識のもと、事業活動における環境負荷低減に積極的に取り組んでいます。

地域環境の保全に関する調査の実施

オカムラグループでは事業活動において地域の環境に影響を及ぼすリスクを認識し、静岡県御殿場市にある富士事業所にビオトープを整備したことを機に、自然環境の変化の調査をスタートしました。生物多様性の指標といわれる野鳥を調査することで、ビオトープが周辺地域の環境をアシストできているのかを評価し、管理手法の見直しにもつなげていきます。専門家のサポートを受け、調査には従業員も参加しています。

(関連 ▶ P.70)

森林資源の利用に伴う環境リスクへの対応

毎年、使用する木材の樹種・取り扱い量・原産地を調査・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に照らし合わせて、該

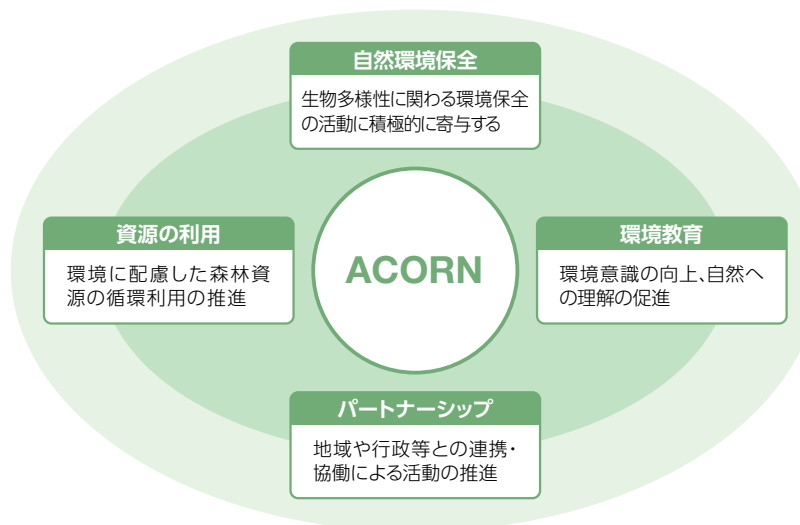
当する木材を利用していないことを毎年調査・確認しています。

(詳細 ▶ P.62)

*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重点管理材：ワシントン条約などをもとにオフィス家具の業界団体である社団法人日本オフィス家具協会(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

ACORN活動指針 (2021年12月策定)



「ACORN」活動指針

オカムラグループは、自然との共生に向けたアクションを「ACORN(エイコーン)」と名付け、活動指針に基づき、資源の利用、環境教育、自然環境保全、パートナーシップの4つの視点から取り組みを推進しています。

ACORNは、英語でどんぐりを意味する言葉です。次の種(しゅ、たね)をつなぐためになくてはならない存在であるどんぐりを、オカムラの活動の象徴としました。



ACORN

ロゴマーク

資源の利用

オカムラグループは自然資本に依存していることを認識し、持続可能な資源の利用を目指します。

「オカムラグループ 木材利用方針」に基づく 取り組み

2009年10月に策定した「オカムラグループ 木材利用方針」において、生物多様性の保全、木材の合法性の確保、森林認証材や国産材・地域材の利用などに関する考え方を明記し、本方針に基づき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

木材の利用状況

2022年度のオカムラグループ全体の原材料投入量の4.5%が木質材料です。木質材料のうち83.7%が間伐材^{*1}、廃木材、未利用材およびそれらの二次加工品など「原木を材料としない木質材料」となっています。

オカムラが使用する木材の樹種・原産国と取り扱い量（2022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 ^{*2} 、合板 ^{*3} 、成型合板、積層材	1,213.55	インドネシア、マレーシア、日本、フランス
ポプラ	無垢材	37.25	東南アジア
カプール	無垢材、合板	55.93	マレーシア、フランス
ラバーウッド	無垢材、集成材	73.36	タイ、ベトナム、ベルギー
ビーチ	無垢材、合板、突板	94.31	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	88.53	デンマーク、ドイツ、日本、北欧
ヒノキ	無垢材、集成材	0.00	日本
ホワイトオーク	無垢材、単板、突板	3.46	日本、北米、他
アユース	単板、突板、集成材	23.50	アフリカ、アメリカ
ローズウッド	突板	1.98	東南アジア、南米
その他	無垢材、合板、突板など	88.24	
合計		1,680.11	

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

*2 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

*3 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の。通称ベニヤ板

「オカムラグループ 木材利用方針」に基づく製品開発

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

木質リサイクル資源*の利用

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、オカムラが日本で初めて家具に導入しました。以降、デスクシステムや会議テーブルなどの製品の芯材としてパーティクルボードやMDF（中密度繊維板）を利用するなど、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。（データ集 ▶ P.148）



MDF 繊維



パーティクルボード チップ

* 木質リサイクル資源：木材原料を繊維状または小片に細分化し、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

国際的な認証制度の取得

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*1（CoC認証*2）を取得しています。FSC®認証材を使用した製品は、環境・社会的な問題のリスクの低い原材料が責任をもって調達され、使用されていることを意味しています。

2023年3月現在、FSC®認証材使用製品は10シリーズになります。また、2022年度の木質製品のうちFSC®認証材の使用率は4.21%でした。

* 1 FSC®認証：適切に管理された森林を認証する国際的な認証制度。FSC（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会）は、責任ある森林管理を世界に普及させることを目的とする国際的な非営利団体



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

- ・認証番号：SGSHK-COC-350013
- ・トレードマークライセンスコード：FSC-C092797

木材の合法性等の確保

JOIFA（日本オフィス家具協会）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います。また、グリーン購入法に基づき、製品ごとに木材の合法性*に関する調査、使用実績報告等を実施し、合法性・持続可能性が証明された木材・木材製品の使用や販売推進に努めています。

* 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合わせて、手続きが適切になされたものであること



責任ある森林管理
のマーク

国産材・地域材の利用

日本の森には伐採時期を迎えたスギやヒノキが大量に余っており、今まさにそれらを使うことが森林環境の循環やCO₂の削減に役立ち、地域産業の活性化にもつながります。オカムラは高度な技術により、これまで建材用途としてしか使うことができなかった針葉樹材を余すことなく使い、反り割れのリスクが非常に低い家具用材としてまた利用できるようにしました。こうした技術を活用し、高品質な家具をつくることで国産木材への信頼性を高め、木材活用の定着を目指します。

また、東京都港区が進める、みなとモデル二酸化炭素固定認証制度に事業者として登録しており、港区と協定を締結した自治体の木材利用を通じ、「都市の木質化」を促進しています。



みなとモデル二酸化炭素固定
認証制度のロゴマーク



さがみ信用金庫 岩原プラザ支店 様
地域の店舗に、状態があまり好ましくなかった地産のスギ材を特殊な技術により家具用材に仕立て有効活用した事例

自然環境保全

オカムラグループは自然環境の保全に向けた取り組みとして、体験型研修での意識の醸成を行うとともに、社内敷地内で地域固有の自然環境の保全を目指したビオトープを整備しました。今後も生物調査を行い観察を継続していきます。

「ACORN」活動の浸透に向けた取り組み

「ACORN」活動をより広く社内に浸透させるため、体験型の研修や勉強会、地域の特性を踏まえた環境保全活動等を通じて、環境意識の向上を図っています。

さらに、お客さまにも生物多様性や木材の持続可能な利用に対する理解を深めていただき、活動の輪を広げています。

体験型研修による自然環境への意識の向上

オカムラグループの従業員の自然環境保全意識の向上を図るため、さまざまなテーマで実体験を通じた研修を実施しています。

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.ニコル・アフンの森財団が長野県信濃町に所有する「アフンの森」において、2011年度から森の手入れを通して里山や生物多様性の重要性について学ぶ研修を実施しています。また、国産材活用に関心のあるお客さまや自治体などの交流の場として、2017年からワークショップ「WoodLand WoodWork」を開催しています。

2022年度は新たに、東京都檜原村にある株式会社東京チェーンソーズが運営する「MOKKI NO MORI」で、「森の経済を回す」オカムラの国産材活用の意義を考える」をテーマに研修

を実施しました。研修では、林業の実態などの話を聞き、習得した知識や感性を製品・サービスや業務に生かせる内容となっています。



焚火を囲み研修を振りかえる(2022年11月)

知見を活かした次世代の育成

森林資源を原材料に利用している企業としての知見、ものづくりの視点からの知識や工夫、木材の利活用の意義や現状などを若い世代に伝え、森林資源の持続可能な利用への理解を広げていくために、以下のような活動を実施しています。

- 小学校での環境出前授業の実施
- 大学での寄付講座
- 産学官連携による木育と地域活性化

(詳細 ▶ P.69)

情報発信による活動の展開

「ACORN」活動の環を広げるために、さまざまな媒体を通じて情報発信を行っています。

国産材の利用拡大に向けた情報発信

オカムラでは、国産材利活用のポリシーや積み重ねてきた研究、木に関する知識などを分かりやすくまとめたカタログ「国産材を使う家具づくり」と「オカムラ・日本の木プロジェクト事

例集 vol.1 -3」を発行しています。お客さまの国産材利活用検討の参考となる情報提供だけでなく、社内のさまざまな部門の従業員が理解を深めることにもつながっています。



国産材を使う家具づくり、オカムラ・日本の木プロジェクト事例集 vol.1-3

ウェブサイト、冊子の発行による情報発信

オカムラグループの「ACORN」活動を紹介し、多くの方に自然環境や生物多様性に対する理解を深めていただくことを目的として、「ACORN」ウェブサイトを開設しています。また、冊子『ACORN』を発行し、活動レポート、季節に合わせたトピックス記事など、多くの方に楽しみながら理解を深めていただける情報発信に努めています。

 オカムラ ACORN ウェブサイト
<http://acorn.okamura.co.jp/>



冊子『ACORN』

パートナーシップ

オカムラグループは、環境保全団体等への参加やパートナーシップを通じて、生物多様性保全をはじめとする活動の環を広げています。

外部イニシアチブへの参加

開発途上国および国内の自然保護活動を支援するとともに、企業の自然保護活動を促進することを目的に1992年に設立された経団連自然保護協議会に入会しており、「経団連生物多様性宣言・行動指針」（2009年策定）に賛同し、その趣旨を踏まえた取り組みを進めています。



経団連自然保護協議会

<https://www.keidanren.net/kncf>



経団連生物多様性イニシアチブ
ロゴマーク

環境負荷の把握と環境汚染の防止

オカムラグループは、環境負荷低減に向けた効果的な取り組みとして、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るとともに、汚染防止に向け開発・生産部門などの関連設備等の適正な管理を徹底しています。(データ集▶P.148)

化学物質排出・移動量の削減

オカムラグループでは、製造段階における塗装工程や接着工程など、事業活動に伴いさまざまな化学物質を使用しており、PRTR制度*1対象物質の排出・移動量に関して目標値を設定し、削減に取り組んでおり、2022年度の排出・移動量は原単位前年度比18.7%減少しました。塗装前処理剤や接着剤をPRTR制度の届出対象物質*2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。

なお、2022年度はオカムラの事業活動において環境汚染に関わる法令違反や事故、訴訟はありませんでした。

*1 PRTR制度：「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」の中で、事業者が対象化学物質の移動量・排出量を把握し、国に届け出ることを義務づけた法律

*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

オカムラグループでは、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います。化学物質を含有している材料に関しては、安全データシート(Safety Data Sheet: SDS)をメーカーより入手して各生産事業所で一元管理し、危険有害性や環境への影響の評価、必要に応じたリスク低減措置を行っています。また、製品の開発・設計時に製品アセスメントを実施し、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、使用されている場合にはより環境負荷の少ない

PRTR制度届出物質の排出量(2022年度)

※ 取扱量が1,000kg/年以上の物質

種別	政令 番号	CAS番号	物質名	取扱量 (kg)	行政に届出する量(kg)			
					排出量		移動量	
					大気への 排出	公共水域 への排出	下水道への 移動	当事業所の外への移動 廃棄物
1種	053	100-41-4	エチルベンゼン	15,414.3	14,001.4	0.0	0.0	1,145.1
1種	076	105-60-2	イプシロン-カプロラクタム	1,698.5	523.2	0.0	0.0	0.0
1種	080	—	キシレン	30,848.2	25,671.2	0.0	0.0	2,056.2
1種	186	75-09-2	ジクロロメタン	3,134.0	3,134.0	0.0	0.0	0.0
1種	235	—	臭素酸の水溶性塩	2,471.2	1,638.6	225.6	12.0	151.2
1種	296	95-63-6	1,2,4-トリメチルベンゼン	16,236.7	15,018.3	0.0	0.0	1,074.2
1種	297	108-67-8	1,3,5-トリメチルベンゼン	4,096.4	3,758.4	0.0	0.0	264.6
1種	300	108-88-3	トルエン	27,224.5	25,827.3	0.0	0.0	1,357.5
1種	302	91-20-3	ナフタレン	1,987.0	1,753.6	0.0	0.0	150.5
特1種	411	50-00-0	ホルムアルデヒド	1,501.1	1,324.1	0.0	0.0	68.1
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	86,459.6	131.3	0.0	0.0	108.2
合計				191,071.7	92,781.4	225.6	12.0	6,375.6

材料へ変更しています。

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)含有機器類として蛍光灯用安定器を保有しています。これら全ての機器に関し

て法令に基づき行政に届出を行い、指定処理施設での処理の登録が完了しています。処理が可能になるまで、厳重に管理・保管しています。

オカムラグループの環境マネジメント

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目指しています。

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、グループ各社でISO14001*規格に基づく認証を取得し、環境マネジメントシステムを構築・運用しています。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。

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。

* 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

経営層・環境管理責任者によるマネジメント

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、年2回開催されるサステナビリティ委員会において、環境長期ビジョンや環境中期計画の目標達成に向けた年間計画の確認と取り組みにおける課題等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毎月開催し、環境関連の法規制や国際動向等への対応をはじめ、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。

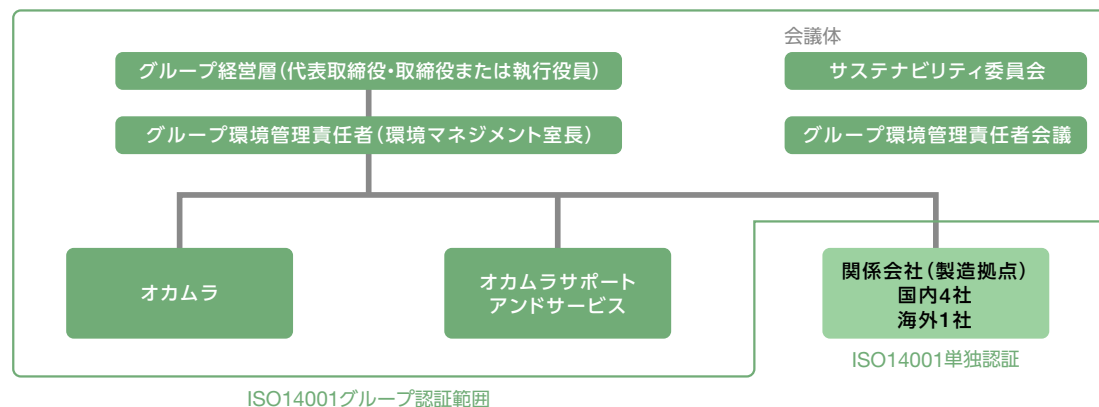
外部機関による審査と内部監査の実施

ISO14001規格に基づく審査は外部機関により毎年実施され、オカムラのグループ統合認証*と関係会社（製造拠点国内4社、海外1社）の単独認証で有効性が確認されました。

また、グループ統合認証では各サイトの内部環境監査とグループ内部環境監査をそれぞれ年1回実施しています。監査結果はグループ内で水平展開を行い、グループ環境管理責任者会議とサステナビリティ委員会に報告し、環境マネジメントシステムの継続的改善につなげています。

* オカムラのグループ統合認証：オカムラ、オカムラサポートアンドサービス

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



環境教育・啓発活動

オカムラグループは、全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従業員一人ひとり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。

体系的な環境教育の実施

従業員が、企業活動に伴う環境負荷、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。

また、FSC®認証に関わる製品、資材を取り扱う部門では、年1回実施している内部監査・外部審査で指摘された事項について、改善し適正な運用を徹底するために、専門教育を実施しています。全従業員に対しては、ISO14001の教育の中にFSC®認証に関する項目を設け、制度の理解を促しています。
(関連 [▶P.63](#))

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
	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	メール配信/社内報	● カーボンニュートラルに向けた世間動向、オカムラの現状、取り組みなどタイムリーな情報提供
部門教育 (ISO14001による)	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
FSC®教育 (CoC認証による)	全従業員	一般教育	● 認証制度の理解
	関連部門	専門教育	● 管理規定、手順の理解
体験型教育*2	全従業員 推進担当者	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)
			● 「ACORN」活動推進のための知識

*1 EMS:環境マネジメントシステム

*2 体験型教育(詳細 [▶P.64](#))

サステナビリティ活動表彰制度

事業活動における環境負荷の低減、環境に配慮した製品・サービスの開発・提供に向けた意識の向上と実践を促すため、2003年度より環境活動表彰制度を設けて社内の優れた活動を表彰していましたが、2022年度に評価基準をSDGsの17の目標との関連性を加味して、3つの部門に分けて評価を行い表彰する制度に拡大しました。

サステナビリティ活動表彰(2022年度)

(全表彰18件から抜粋)

表彰部門/受賞内容	受賞部門
環境負荷低減・削減の部(設備、省エネ)	
塗装乾燥炉排熱利用によるエネルギー削減	つくば事業所
高含水汚泥廃棄処分改善による費用、廃棄物排出量削減	富士事業所
粉体塗料のリユース化による産業廃棄物削減	関西オカムラ
サステナブル事業推進の部(製品・サービス・物件提案など)	
省力化アタッチメント「SUGスライドレール棚」の開発と拡販	商環境事業本部 富士事業所
インバーター冷凍機搭載催事ケースの開発	商環境事業本部 御殿場事業所
カーボンオフセットプログラム立上げ	オフィス環境 事業本部 他
サステナブルな社会に向けた活動の部(従業員、地域社会、学校など)	
地域連携による部活動指導を通じた教育支援	オカムラ ソフトボール部 (御殿場市内事業所)
環境とSDGsに関わる人材の育成と地域貢献	エヌエスオカムラ

環境コミュニケーション

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さま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活動の充実につなげています。

オカムラグループでは、1995年に環境パンフレット『豊かな未来へ』を発行して以来、さまざまな媒体を通じて環境情報を発信しており、環境関連のイベントやオカムラの新製品発表会でも環境への取り組みを紹介するなど、環境コミュニケーションの充実に努めています。また、環境への取り組みに関して、ステークホルダーの皆さま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てています。

『オカムラグループ Sustainability Report 2022』は、環境省が主催する第4回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、企業規模や業種特性に照らして優れた取り組みを行っている企業として「特別賞」を受賞しました。



環境活動を通じた地域社会との共生

オカムラグループのものづくりや事業活動で得た知見を活かした環境教育の実施、地域の環境保全活動への参画などを通じて、地域社会との共生を図るとともに環境意識の向上に貢献しています。

小学校での環境出前授業の実施

オカムラは、子どもたちの環境意識の向上を目的に、従業員が小学校に出向いてオカムラが蓄積してきた知見などをともに授業を行っています。授業の中では、児童たちにとって身近な学校の机とイスを題材に、世界と日本の森林の現状や資源の有限性を伝え、環境問題が身近な問題であることを学び、自分たちにできることを見つけて行動する気付きの場を提供しています。（関連 ▶ P.64）



木材についての知識を深めながら、ものづくりを行う授業を実施

環境出前授業実績

実施年度	対象人数	対象学校数
2007-2017	3,340名	40校
2018	450名	7校
2019	444名	4校
2020	197名	4校
2021	506名	8校
2022	865名	13校

関東学院大学での寄付講座

オカムラが会員となっている横浜グリーン購入ネットワーク*が実施している寄付講座で2021年に引き続き講師を務め、「木材利用によるサステナビリティの推進」をテーマに、学校法人関東学院大学にてオカムラの環境への取り組みを紹介しました。

* 横浜グリーン購入ネットワーク：地域とのつながりを大切にし、市民と企業・団体、行政が協力して環境に配慮した製品・サービスの購入や提供を推進していくことを目的に活動するネットワーク（グリーン購入ネットワーク（GPN）の横浜における地域組織）

 横浜グリーン購入ネットワーク
http://www.y-gpn.org

産学官連携による木育の推進と地域活性化

オカムラは、山形県小国町および東北芸術工科大学と連携し、木育や地域における木材利活用の推進を目的とする活動の一つとして、学生がデザインした家具を町内産の材を用いて小国町内の施設で製作し、同町の3歳児に贈呈する「ファーストファニチュア事業」を2018年から継続しています。



第5回ファーストファニチュア贈呈式

Special Contents

自然と人との豊かな共生を目指す「ビオトープ富士」

富士山の麓、静岡県御殿場市にあるオカムラの富士事業所。その敷地内の竹林部分に、2022年9月末、約3,000m²のビオトープの整備が完了しました。ビオトープとは、bio（生命）とtopos（場所）というギリシャ語からの造語で、生き物の生息空間の意。自然の保全や復元を目指し、多様な生き物が住み、環境省が提唱する「ネイチャーポジティブ（自然再興）」の実現に寄与する空間です。地域固有の自然環境を大切にしながら、人と自然の共生の場として機能させ、環境教育の場、従業員や地域の皆さまの交流の場としても活用していきます。

「ACORN活動」の新たなフィールド
「ビオトープ富士」を創出

オカムラグループは自然共生と生物多様性に向けたアクション「ACORN（エイコーン）活動」を行っています。私たちの暮らしや企業活動は、自然環境や多くの生き物の営みの連鎖によって支えられているからです。持続可能な社会の実現を目指すオカムラは、環境を守り育てることへの貢献を使命と考えています。今回行われた新たな活動の舞台は、国道394号線に面した富士事業所の敷地内。元々は鬱蒼とした竹林でした。ここをビオトープとして再開発することが、自然にとっても人間にとっても、新たな「場の創造」においても大きな意味を持つと考えました。ビオトープは一般的な公園とは違い、生き物の生息環境を整えることを目的としています。そのため造成のプロである特定非営利活動法人日本ビオトープ協会の方々に指導していただきながら整備を進めました。

地域の生物多様性の保全に貢献し
多様性のある交流も生まれる場

より豊かな生物多様性の保全に寄与するため、広大なエリアを、水系ゾーン、里地ゾーン、昆虫ゾーン、憩いの森ゾーンと、主に4つのゾーンに分けて整備しました。憩いの森ゾーンでは池や築山を形成するとともにエコスタック（木の枝や刈った草などを積み重ねてつくる生き物たちの居場所）を創成。このゾーンで伐採した竹は、細かく砕いてチップにして園路に敷き詰めました。これによって昆虫がやって来たり、植物の種が入り込んだりしやすくなります。

元々あった樹木の整理も行いましたが、伐る作業だけではなく残せるものはできるだけ残しています。新たに植えるものも、



地域の植生に合った低木や高木を植え、生き物たちが快適に暮らせることを第一に考えました。

ビオトープを生み出すプロセスの中では、人と人とのつながりによる新たな交流の花も咲きました。苗は福祉施設で育てているポット苗を購入。地域みんなの力を合わせて場を創造しています。植樹祭には従業員はもちろん、福祉施設の障がいのある方々、外国人技能実習生などさまざまなプロフィールの人たちが参加しました。伐採した竹を使ったお箸づくりも行い、早速手づくりお箸でお弁当を食べている人の姿も。福祉施設の方々には、施設外就労として引き続きビオトープの維持メンテナンスをお願いしています。

生き物たちの営みも、人の営みも、ここでは一緒に活き活きと輝いています。



モニタリング調査で生き物たちの命をつなぐ効果があると確認

場を創造するだけでなく、ビオトープの生き物の生息状況や生態系がどのように変化して豊かになっているか、定期的なモニタリング調査による評価が必要です。その結果に基づき、管理手法を見直したり施設の改善策を講じるなど調査とフィードバックを繰り返していきます。

「生物多様性の指標（ものさし）」と言われている野鳥の初回の調査を2022年10月に行い、15種類の野鳥が確認されました。2回目は2023年2月に実施し、渡り鳥のオオカワラヒワが、里地ゾーンのウッドチップが敷き詰められた地面の種などを採食したり、水場で水を飲む光景が見られました。このことから「ビオトープ富士」が渡り鳥の大切な越冬地となっていることが分かりました。また、留鳥のシジュウカラも雄雌が確認され、設置した巣箱で春に繁殖することも期待されます。このような野鳥の調査には、外部パートナー*にも協力をいただき、オカム

ラの従業員も参加しています。

観察される鳥の種類の多さは環境の多様性を、また数の多さは環境の質のよさを示しているとも言えます。これからも調査を続け、ビオトープの整備を学びながら、さらに生き物たちの命をつなぐ場に進化できるよう維持管理をしていきたいと考えています。

※ 太平電機ECOひいきプロジェクト



多くの人々とともに明日へと育てる「場」を大切にしたい

オカムラグループの事業活動は、自然環境からの恵みを受け

て成り立っています。そして同時に、自然環境に対して影響を与えています。オカムラは、自然資源を利用する企業として、その責任を認識することが重要だと考えています。そこで「ACORN活動指針」や「オカムラグループ 木材利用方針」に基づく取り組みを通じて、人と自然が共生し、「生態系サービス（自然の恵みのこと）」を持続的に享受できる社会の構築に、これからも積極的に貢献していきたいと考えています。



そして富士事業所では「ビオトープ富士」を地域交流にも活用しながら、従業員や周辺の皆さま、協力パートナーとともに明日へと育てていきます。ビオトープ整備によって見通しがよくなり、地域の人々との距離も近づきました。この機会にオカムラの簡単な会社紹介を作成してバス停横のフェンスに掲出し、分かりやすいイラストによる案内板も設置。情報を共有しながら、地域に根差した開かれた場として機能させていきます。



「ACORN」は英語でどんぐりを意味する言葉です。次の種をつなぐために、なくてはならない存在であるどんぐりを活動の象徴として、オカムラはこれからも明日の種を蒔いていきます。



オカムラ
富士事業所
環境保全課
根本 正雄

「私たちのビオトープ」という意識に変わりつつあります

幹線道路に面した富士事業所の顔ともいえる場所が鬱蒼とした竹林だということが気になっていました。そのエリアを環境に配慮した取り組みの場として活用できないか考えたのが「ビオトープ富士」整備のきっかけです。この整備により、年々減少している地域固有の動植物が戻ってくることを期待しています。今、さまざまな鳥の声を聞くことができるようになりました。より多くの鳥の棲み処となるよう、見守っています。また、従業員に関心を持ってもらうよう、事業所内ネットワークでビオトープでの出来事を広報しています。最近では自主的に清掃を行う人もいて、「会社でやっているビオトープ」から「自分たちのビオトープ」という意識に変わりつつあるのかもしれませんが。今後は外部の方とコミュニケーションを図る場として、近隣小学校の子どもたちに自然と触れ合う課外授業など企画していきたいと考えています。

外から見たオカムラ富士事業所のイメージも、以前とはだいぶ違うと思います。外部への開放の仕組みを考える必要はありますが、「散策したい」「子どもを遊ばせたい」と思えるような場所にし、誰からも愛される「ビオトープ富士」としてこれからも維持管理に努めていきます。



従業員の働きがいの追求

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

オカムラグループの人財戦略

オカムラは創業以来、経営の基本方針において、従業員を共に企業を繁栄させる協力者でありチームの一員と捉え、「創造・協力・節約・貯蓄・奉仕」を社是に、人を中心とした経営を行ってきました。創業の精神を踏まえ、「人が活きる」ことを経営理念として掲げながら、持続的成長を支える従業員のエンゲージメント向上に向けて人財育成と働きがい改革を一段と進め、従業員一人ひとりが自分らしく生き活きと働くことができることで、環境の変化に対応できる「強いオカムラ」を目指します。

人財の育成に関する考え方 (戦略)

以下の考え方に基づき、人財育成と働きがい改革を両輪とし、従業員と会社がともに成長することを目指します。

- 従業員一人ひとりが生き活きと働き、WiL-BE*を実現できる環境づくりを通して、エンゲージメントを高め、最大限の成果を発揮することによって企業価値を向上させる。
- 経営戦略を実現するために必要な人財ポートフォリオを構築し、採用、育成、評価、処遇、配置の人財サイクルによって従業員一人ひとりの成長とキャリア形成を図る。
- 全社一体で最大限のパフォーマンスが発揮できる組織の構築と人財の配置を行い、オカムラウェイ（経営理念）の浸透とチームワークの強化で経営目標を達成する。

*：オカムラでは働き方改革を「WiL-BE (ウィル・ビー)」と名付けて推進しています。「WiL-BE」はオカムラが提唱する「Work in Life (ワークインライフ)」に由来していますが、Work in Lifeは「Life (人生) にはさまざまな要素があり、その中の一つとしてWork (仕事) がある」という考え方です。

オカムラが求める人財像



「Work in Life (ワークインライフ)」 という考え方

オカムラが提唱する「Work in Life (ワークインライフ)」とは、「Work (仕事)」と「Life (人生)」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、「Lifeにはさまざまな要素があり、その中の一つとしてWorkがある」という考え方です。「Life」を構成する要素として、Family (家族)、Hobby (趣味)、Learning (学び)、Community (組織・地域) などとともに「Work」を位置づけています。「Work in Life」を実現している状態とは、一人ひとりが人生を総合的に捉えたときに「働く」が人生のプラスになるように、主体的に行動できている状態を指します。

働き方改革「WiL-BE (ウィル・ビー)」 から「働きがい改革 WiL-BE 2.0」 へのアップデート

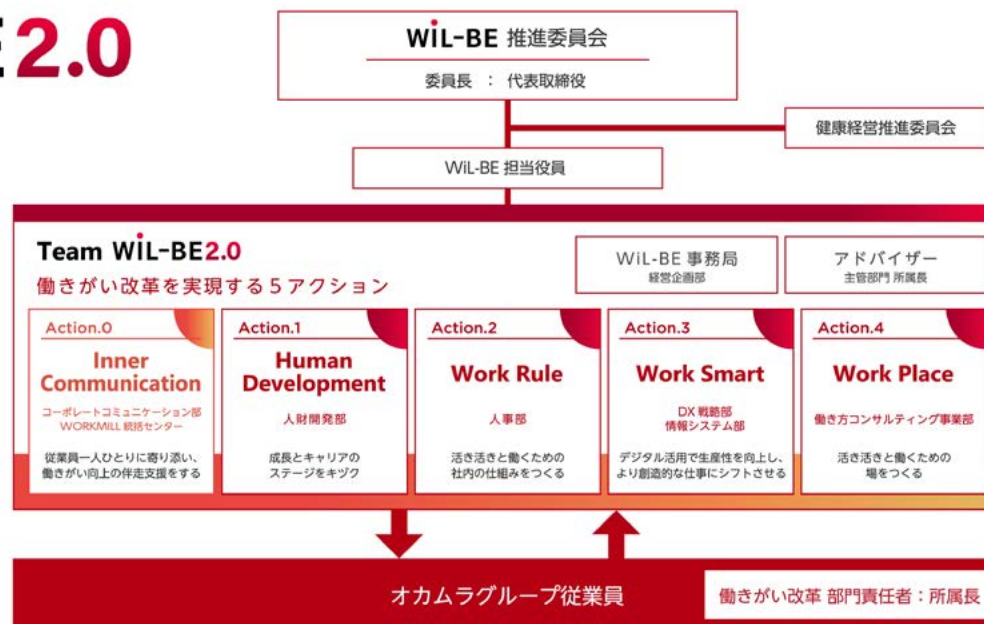
オカムラでは2018年6月から働き方改革の一環として、「オカムラで働く一人ひとりがWork in Lifeを実現できる会社」を目的とした活動「WiL-BE」を推進してきました。2023年4月より、オカムラのパーパス「人が活きる社会の実現」に向けて、「従業員一人ひとりが働きがいを感じながら日々活き活きと働ける状態」を実現する取り組みとして、働き方改革「WiL-BE」から「働きがい改革 WiL-BE 2.0」へアップデートしました。

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」のアクション

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の活動は、働き方改革「WiL-BE」の4アクション (Human Development、Work Rule、Work Smart、Work Place) に加えて、新アクション「Inner Communication」を新設します。社内のコミュニケーションを活性化させることで、従業員の「働きがい改革」を推進しています。

WiL-BE 2.0

WiL-BE 2.0推進体制図



アクションイメージ図



Inner Communication (社内活性)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「従業員一人ひとりに寄り添い、働きがい向上の伴走支援をする」をテーマに活動しています。2022年度は、従業員の「働きがい向上の流れをつくる」「働きがい支援の流れをつくる」という2つの目標を設定し活動を行ってきました。働きがいの向上のためには、まず、一人ひとりで異なる“働きがい”というものについて、従業員それぞれが向き合い、把握することが重要と考えています。そのため、所属長を実施責任者とする「働きがい会議」の計画を行い、2023年度の全社実施に向けた準備を進めています。また、働きがいに関する従業員の声やアイデアを吸い上げ、「WiL-BE 2.0」の他の4アクションへと展開する仕組みづくりを開始しています。すでに、2023年1月には、従業員と経営層が対話を行う仕組みとして「教えて、中村さん!」をスタートし、従業員からの質問に代表取締役の中村が直接回答する試みを行っています。また、2023年4月には既存の「提案制度」を改定し、より多くの社内提案を集められるように計画しています。(詳細 ▶P.76)

Human Development (人財育成)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「成長とキャリアのステージをキック」をテーマに活動しています。2025年度までの具体的な活動内容として、「相互理解を組織の力に」「じぶんのキャリアを切り拓く」の2つを掲げています。「相互理解を組織の力に」は、従業員一人ひとりとチーム・会社の関係性の質を高めることが、企業活動の基盤であるという考えに基づいた取り組みです。2022年度は、話し合い制度の刷新(詳細 ▶P.90)、課長・職場長を対象に「1 on 1」ワークショップの実施(詳細 ▶P.89)などの活動を行いました。「じぶんのキャリアを切り拓く」は、従業員一人ひとりのキャ

リアジャーニーを描くための環境を整備することを通じて、従業員のキャリア自律を促す取り組みです。2022年度は前年度に引き続き企業内大学「オカムラ ユニバーシティ(略称:オカユニ)」の開催(詳細 ▶P.91)、チャレンジ制度(詳細 ▶P.92)、グローバル人財育成制度(詳細 ▶P.92)の刷新、キャリアの見える化のためのタレントマネジメントシステムの導入(詳細 ▶P.93)などを実施しました。

Work Rule (制度)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「活き活きと働くための社内の仕組みを作る」をテーマに活動しています。2022年度は自分らしく働き、チームに貢献することを目的に事務所への出社とテレワークを併用する「オカムラハイブリッドワーク」を実践し、企業価値を高める働き方を推進しています。さらに、健康増進により個々のパフォーマンスを最大化するべく、5月と10月を「健康月間」として、ヘルスリテラシー、フィジカル・メンタルヘルスの向上を目的に生活習慣病やヨガ・セルフケアのe-ラーニングを実施しました。また、2021年度から開始した受動喫煙防止に向けた取り組みである就業時間内禁煙に加え、「月イチ休煙日」と称し、毎月1日は終日禁煙を実施し、健康で快適な職場環境の実現に向けて健康経営を推進しています。(詳細 ▶P.100~101)

Work Smart (デジタル技術)

「デジタル活用で生産性を向上し、より創造的な仕事にシフトさせる」をテーマに活動しています。2022年度は、従来から進めているペーパーレス推進、パソコンだけでなくスマートフォンやタブレットでも利用できる社内システムの拡充(ワークフローやチャットボット)などに合わせて、従業員によるDX提案をプロジェクト化し、効率化に寄与する施策を実施しています。

さらに新しいビジネスモデルの創出にも取り組み、DXを推進しています。(関連 ▶P.33)

Work Place (環境)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「活き活きと働くための場をつくる」をテーマに活動しています。2022年度は、いくつかの拠点の改装計画に携わることで把握した「改装計画を進める上で従業員が必要としていること」を抽出し、その整備を進めています。

● 改装プロジェクトレクチャー

オカムラが目指す働き方・働く場の基本概念とその理解を深める自社改装事例の紹介、スムーズなプロジェクト推進のための体制づくり・スケジュールづくり・社内承認に必要な手続きなどのレクチャーを実施。

● 改装ガイド

オカムラが目指す働き方・働く場の基本概念を簡潔に伝えるガイドブック作成に着手しています。

● 社外発信コンテンツ

オカムラの働く場づくりの取り組みを、研究レポート発行や日々の顧客提案を通して社外に発信し、広く活用いただいています。得られたフィードバック内容を社内に還元することで、働く場づくりの取り組み強化に役立てています。

従業員と経営者の対話

オカムラでは、「十分に経営の実態を従業員に伝え理解を得る」を会社設立の精神の基本としており、2017年から代表取締役である中村自らが月2回のコラムを、2020年からはブログ形式で毎週情報発信を行ってきました。さらに、2023年からは「経営との対話“教えて、中村さん!”(英語名: Tell me, Masa-san!)」と題し、オカムラグループ全従業員を対象にした新たな取り組みをスタートしました。

この取り組みは、“なんでも質問箱”という主旨で、代表取締役である中村自らが従業員からの質問に答えるもので、これまでにさまざまな質問が寄せられています。



労使協議を通じた職場環境の改善

オカムラグループは、「オカムラグループ人権方針」を制定し(関連▶P.123)、「結社の自由」を企業として尊重し、団体交渉権を含む労働基本権を保障しています。

オカムラは、従業員が加入しているオカムラ労働組合と安定した労使関係にあり、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。

なお、オカムラ労働組合はユニオン・ショップ制を採用しており、2023年3月20日時点の組合員数は3,181名、組合加入率は93.4%です。(データ集▶P.153)

人事異動など重大事項の通知について

オカムラでは、オカムラ労働組合と締結している労働協約に則り、業務上の都合により転居を伴う異動が行われる場合には対象者本人に事前に内示を行い、異動時期・目的などを説明するよう規定しています。また、大きな組織改編やそれに伴う人事異動等については、労働組合と事前に協議することを規定しています。

2022年度の主な労使協議会・委員会の開催実績

名称	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
定例労使協議会			●						●		●	
個別(テーマ別)委員会		●			●			●		●		●

従業員の「Work in Life (ワークインライフ)」実現へ向けた取り組み

オカムラグループでは、多様な人財が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善に取り組むとともに、一人ひとりの従業員が意識を変え行動することによって、生き活きと働ける環境を追求しています。

従業員の「Work in Life」実現を 支援する取り組み

従業員の「Work in Life」実現を支援するためには、多様な人財が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善の取り組みが重要です。こうした観点から、ノー残業デー、フレックスタイム制、年次有給休暇（1日、半日、時間単位）、ボランティア休暇、オカムラハイブリッドワーク（出社とテレワークの併用）などの制度・仕組みの導入を積極的に進めています。これらの制度・仕組みに対する従業員の理解、意識の向上や行動を促すことによって、生き活きと働ける環境を追求しています。

支援制度・仕組みの例（2023年3月31日時点）

名称	概要
ノー残業デー	原則として毎週水曜日（ただし、職場単位で水曜日以外の曜日設定可）をノー残業デーとし、定時での退社に対する従業員の意識向上を図り実践に結びつけています。
フレックスタイム制	柔軟な働き方の実現を目的に、出退勤の時刻を従業員が決めることができる制度です。1カ月で所定労働時間×稼働日分勤務すること、1日最低1時間勤務すること（スーパーフレックス）、勤務時間中の私用での一時退社は1日1回最大3時間可能などのルールを設けています。※フレックスタイム制適用事業所のみ
年次有給休暇の柔軟な取得	年次有給休暇について、1日単位のほか、午前または午後の半日単位、時間単位で取得できる制度を設けています。なお、時間単位有給休暇は、新規に付与される有給休暇のうち3日分を1時間単位で取得できることとしています。
ボランティア休暇	傷病休暇（有給）のうち年5日を限度に、会社が認めたボランティアに参加するための休暇として利用することができます。地域社会活動などへの従業員の参加を支援することを通じて、「Work in Life」の充実につなげてもらうことを目的としています。
オカムラハイブリッドワーク（出社とテレワークの併用）	新型コロナウイルス感染症の収束を受け、2022年11月より出社とテレワークを併用するオカムラハイブリッドワークへと切り替え、促進しています。自拠点への週3日の出社を通じた、チームのコミュニケーション活性や生産性向上と、在宅勤務やサテライトオフィス、シェアオフィスの活用を通じた個人の生産性向上の両立を目指しています。
複線型人事制度	デザイナー・技術職など専門性の高い特定の職種の従業員に対して、エキスパート職を設け、モチベーション向上につなげています。
エリア社員制度	勤務地を限定し転居を伴う異動がない「エリア社員」制度を設けています。
「ジョブパートナー社員」の「エリア社員」への転換	有期雇用労働者である「ジョブパートナー社員」が、「エリア社員」へ転換を希望する場合、一定の条件のもとで、雇用形態を転換することがあります。
ジョブリターン	育児や介護、配偶者の転勤などの家庭の事情や、留学等のために退職した者を対象に、働く機会の拡大、優秀な人財の確保を目的として、一定の条件のもと、再入社の選考を受けることができる登録制度です。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

オカムラグループは、「ダイバーシティ&インクルージョン方針」のもと、雇用と職場環境の整備に努めています。「多様性の受容」の考え方を基本に、さまざまな属性・価値観・発想を持つ人財を積極的に採用し、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。

ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

オカムラはダイバーシティ推進を重要な経営課題と捉え、具体的な取り組みを推進する組織として、ダイバーシティ推進プロジェクト（愛称：ソダテルプロジェクト）が主体となり、2016年8月から2020年3月まで、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」の策定、両立支援制度の制定やダイバーシティ&インクルージョンの考え方の啓発などさまざまな活動を実施してきました。2018年4月にダイバーシティ推進室（現：D&I推進室）を設置。2020年6月にソダテルプロジェクトの活動を総括し、「ダイバーシティ&インクルージョン方針」を制定しました。「一人ひとりが自身の目指す姿を描き続け、あらゆる状況の中でも自分なりの成長を常に意識し、仲間とともに、組織の発展にさまざまな形で貢献している」状態を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透、多様な人財の活躍支援、女性活躍推進の3つのテーマで制度の充実や職場環境の整備を進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン方針

オカムラでは、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を、年齢、性別、障がい、国籍などの外面の属性や、ライフスタイル、職歴、価値観などの内面の属性にかかわらず、それぞれの個を尊重し、認めあい、活かすことと定義します。さらなる企業の成長に向け、ダイバーシティの推進を経営戦略と捉え、全社にD&Iの理解浸透を図り、多様な能力を発揮できる風土形成と、私たち一人ひとりがいきいきと働くことができる「Work in Life」を実現し、豊かな発想と確かな品質で社会に貢献していきます。



一人ひとりの能力発揮に向けた 職場環境の整備

性別に関係なく能力を発揮できる職場環境の整備

オカムラグループでは、ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、性別に関係なく一人ひとりの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、それぞれの違いや強みを活かすことができるよう、理解を深める施策を実施しています。施策の一つとして、2022年度は、全従業員に必修研修でアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）のe-ラーニングを実施しました。

また、女性従業員比率と女性管理職比率を上げていくことも課題として認識しています。2022年度のオカムラの女性従業員比率は21%、課長相当職以上の女性従業員数は37名でした。また、オカムラの2022年度の新卒採用者は143名で、そのうち女性は53名(37.1%)でした。

(データ集 ▶ P.154)

女性リーダーの育成に向けた取り組み

オカムラでは、女性管理職比率を2024年度までに7%に上げることを目標にしています。

女性管理職を増やす施策として、女性従業員がリーダーシップスキルとマインドを習得するための研修を実施しています。

女性リーダーの育成に向けた施策

施策	概要
女性リーダーシッププログラム (Women's Leadership Program、略称：WLP)	一人ひとりが自分らしくリーダーシップを最大限に発揮できるように、リーダーシップスキルとマインドを学ぶ選抜研修を実施。2022年度は、全2回実施し69名が受講しました。
社外団体主催の女性リーダー育成研修への派遣	課長職相当の女性従業員を社外の研修に派遣し、他社の受講者との交流を通じて、女性リーダーに期待される役割や能力について学んでいます。

VOICE



生産本部 パワートレーン事業部
営業部 営業課 第一グループ
松本 結花

「女性リーダーシッププログラム (略称：WLP)」を受講しての気づき



パワートレーン事業部は男性が多い事業部なので、女性としてのリーダーシップのあり方を学ぶことで、自分はもちろん後輩も仕事しやすい職場になればいいなと思いWLPに参加しました。

WLPの中で、印象に残った2つの言葉があります。アンコンシャスバイアスとボスマネジメントです。自分の中にある思い込みで惑わされず、自分の仕事の目的を正確に理解する。それを実現するため、ボスや周囲の人たちの力を借りながら、自分らしく能力・個性を発揮する。言葉にするとシンプルですが、日々これを念頭に、アクションとしていきたいと思っています。

グループメンバーとの時間や、先輩社員からのお話の時間がとても有意義でした。同じような職位にあっても、環境や考えていることが違って勉強になりましたし、「自分に感情を置かない」という先輩社員のポリシーは、特に見習いたいと思いました。

研修受講後の変化としては、自分らしいリーダーシップのあり方を考えるようになりました。また、講義で教えていただいた言葉の表現についても気づきがあり、スモールステップではありますが「ごめんなさい/すみません」ではなく、「ありがとう」を意識して伝えるようにしています。

これからも、後進の皆さんがより能力を発揮しやすい社会・組織を目指していきます。

ダイバーシティ & インクルージョンに 関わる社会からの評価

「えるぼし認定」(2段階目)の取得

「えるぼし認定」は、女性の活躍推進に関する行動計画の策定・届出を行った企業を対象に、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの項目の評価基準に基づき、取り組みの実施状況等が優良な企業に対して厚生労働大臣が3段階の認定を行う制度です。

オカムラは2020年12月1日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく「えるぼし認定」において、厚生労働省より「えるぼし認定」(2段階目)を取得しました。2022年度も2段階目の認定を継続しています。

これは、オカムラの女性活躍を含めた人財育成やダイバーシティ&インクルージョンなどの取り組みが、「継続就業」「労働時間等の働き方」「多様なキャリアコース」の3つの項目の評価基準を満たしたことによるものです。

今後も、女性活躍推進はもとより、従業員一人ひとりがより働きやすく、十分に能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。



「くるみん認定」

「くるみん認定」は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「一般事業主行動計画*」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業が申請することにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

オカムラは2022年11月25日、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業として、厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を取得しました。これは、子育て支援制度が整っていること、育児に関する従業員データが一定以上であること、こそだて支援プロジェクト「はぐくむプロジェクト」(詳細 ▶ P.82)での啓発活動などが評価されたことによるものです。

今後も子育てしやすい風土を醸成し、仕事と育児を両立できる環境の整備を進めていきます。

*一般事業主行動計画：企業が次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のこと



「D&I AWARD 2022」ベストワークプレイスに 2年連続認定

「D&I AWARD」は、株式会社JobRainbow が2021年度に新設したダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組む企業の認定制度です。LGBT、ジェンダーギャップ、障がい、多文化共生、育児・介護の5つの観点で構成される100項目の「ダイバーシティスコア」をもとに、「ビギナー」(認定スコア1~20点)、「スタンダード」(認定スコア21~60点)、「アドバンス」(認定スコア61~80点)、「ベストワークプレイス」(認定スコア81~100点)が認定されます。

オカムラは2022年12月、「D&I AWARD 2022」にて、最高評価の「ベストワークプレイス」に2年連続で認定されました。ベストワークプレイスは「日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーで、D&Iの企業文化の醸成はもちろんのこと、社員一人ひとりがD&I推進を担う個として積極的に活動している。D&Iの理念は、サービスや事業、企業組織のあらゆる側面で反映され、それを今まさに社外にも波及している。」とされています。

オカムラのスコアは昨年の85点から89点に上がりました。この評価を踏まえ今後もD&Iの視点からの取り組みをさらに充実させていきます。



育児・介護を行いながら 働く従業員に対する支援

オカムラは、育児・介護などで働く時間・場所の制約がある従業員が、目指すキャリアを実現できるよう、多様な働き方の環境整備を継続的に進めています。2020年1月には「仕事と育児の両立支援の目指す姿」を明確化し、この考え方に基づき社内の意識向上を図っています。

仕事と育児の両立支援の目指す姿

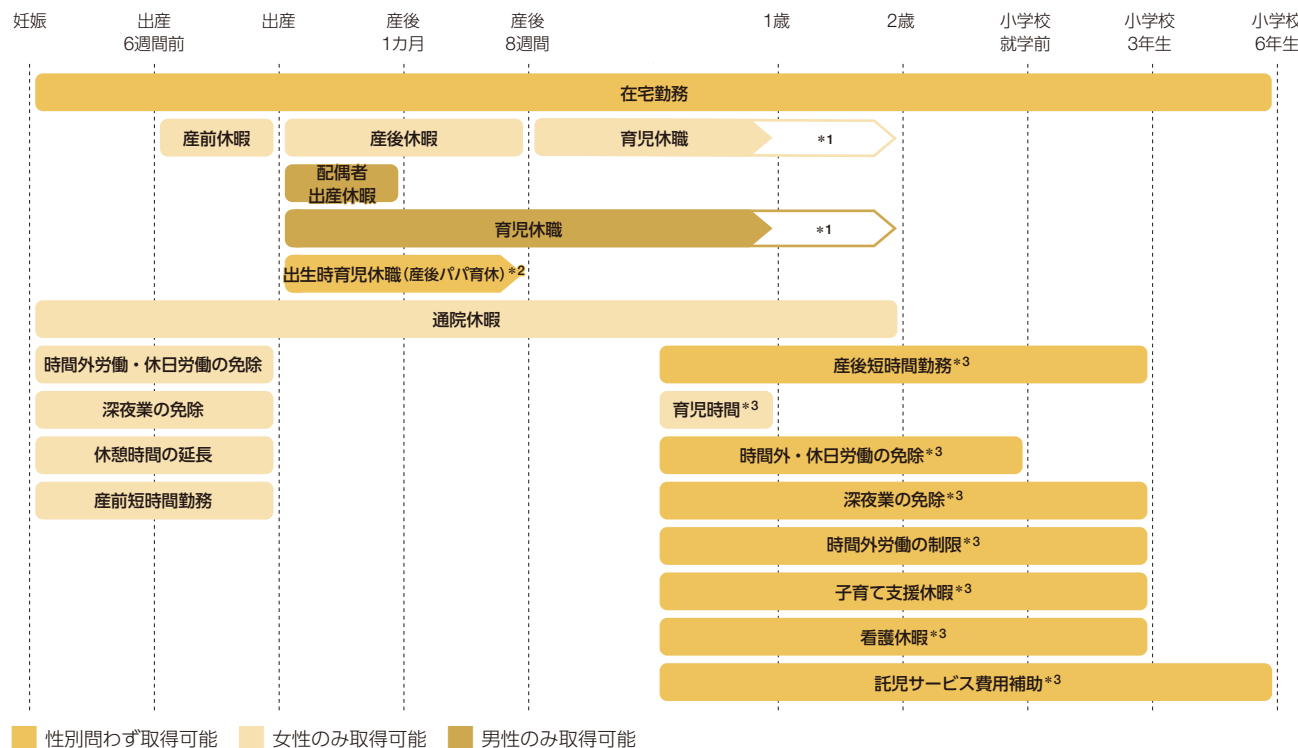
オカムラは、社員一人ひとりの「Work in Life」の実現に向け、性別を問わず育児に参画しやすい職場環境を育てます。

仕事と育児の両立支援制度・仕組み

従業員の仕事と育児の両立支援のため、オカムラでは育児休職、短時間勤務、在宅勤務、託児サービス費用の補助などの制度・仕組みを設けています。

改正育児・介護休業法施行に伴い、2022年4月からは妊娠・出産の申し出のあった従業員に対して、相談窓口担当者から育児休職、出生時育児休職取得に関する意向確認を行っています。また10月からは出生時育児休職（産後パパ育児）制度を新設しました。労使協定の締結により本人からの希望があった場合のみ、休職中の就労を認めています。本人の状況に合わせた柔軟な育児休職を取得できる体制づくりを目指していきます。

育児支援制度の概要



* 1 育児休職の期間は、原則として、子どもが出生してから満1歳に達する日までを限度としています。ただし、保育所に入所を希望しているものの入所できないなどの事情がある場合、最長で子どもが満2歳に達するまで育児休職期間を延長可能

* 2 出生時育児休職（産後パパ育児）は男性、養子縁組等で産休を取得していない女性の従業員が取得可。労使協定締結により育休中就業可

* 3 復職後に利用可能な制度

支援制度・仕組みの例

名称	概要
託児サービス費用の補助	従業員の宿泊出張や研修、子どもの突発的な病気のときに、保育所や学童施設以外の臨時的な託児サービスを利用した際の費用に対して補助を行っています（1日1子2万円まで、月額5万円まで、利用条件あり）。
配偶者出産休暇	配偶者が出産した日から1カ月の間で合計3日間有給休暇を取得できる制度であり、取得を必須としています。
子育て準備面談	家庭の中で出産時や産後どのように働きたいかを相談し、それを踏まえて所属長と面談を行います。予め働き方や休暇取得の希望について共有し、本人も職場のメンバーも円滑に業務を行えるように備えておくことが目的です。

「こそだて支援プロジェクト」 (愛称:はぐくむプロジェクト)

「こそだて支援プロジェクト」は、オカムラの男性従業員が育児に参画しやすくなる風土を醸成することを目的として、2020年度に有志メンバーで活動をスタート。この活動を引き継ぐ形で、改正育児・介護休業法への対応に向けて2021年10月に「はぐくむプロジェクト」が発足し、2022年9月までの1年間活動を行いました。

「助け合うマインドをはぐくむ 皆で子育てアライになろう。部下のいる人はイクボスになろう。人が活きるために」との思いを込めて、愛称を「はぐくむプロジェクト」としました。

プロジェクトは、啓発・制度・広報の3つの分科会で構成され、それぞれの分科会のリーダーを含め11名のメンバーでアイデア出しや施策の企画・検討を行い、法改正の対応についての検討や、さまざまな啓発活動を実施しました。



はぐくむプロジェクト

子育て中の社内の男性デザイナーによるロゴマーク



by はぐくむプロジェクト



はぐくむプロジェクト最終報告会にて



Okamura Live :)

「はぐくむプロジェクト」の挑戦

<https://live.okamura.co.jp/post/?id=70>

VOICE

育休中就業の活用による効果



オフィス環境事業本部 営業本部
首都圏営業本部 外資法人支店
営業一課 第二係

稲葉 拓人

今回、第二子の出産で育休を取得しました。営業担当者の中での取得者が増えていることが後押しとなり、育休期間中にも部分的に働けるという選択肢があったことで、今回は育休を取得することができました。育休を取得して一番良かったと思うことは、長男との時間をたくさん取れたことです。新しい家族が増えることを長男にポジティブに受け入れてもらうためにも、私が育休を取得することはとても重要だったと思います。

育休を取得するにあたり、一番大変だったことは、仕事の引き継ぎです。私の場合、育休に入る前の1週間で引き継ぎをしなければならぬ案件が多く、十分に引き継ぎの時間を取ることができませんでした。

育休での経験を通して、産後1カ月は父親の育休取得は必須だと強く感じました。産後1カ月は母親のホルモンは不安定になりますし、身体の面でも安静にする必要があります。特に二人目以降の出産の場合は父親の育休は必要だと実感しました。

上司からは、育休取得に関しては非常にポジティブな反応でした。育休を取ることは、自分のキャリアのこと、家族のこと、これからの自分について改めて向き合うきっかけにもなると感じました。



仕事と育児の両立支援に向けた啓発活動

仕事と育児の両立支援に向けた啓発の取り組みとして、育児に関するさまざまな情報交換・発信を行いました。

【社内向け啓発】

- こそだて支援「はぐくむ」プロジェクトメンバーからの情報発信、パパ・プレパパ同士の交流を目的としたMicrosoft Teams*のチーム「パパCafé」の継続運用
- 育児休職をテーマとした啓発ポスター・ステッカーを作成
- 男性育児休職者による座談会の開催
- 課長職以上の管理職全員を対象とした男性育児休職取得推進研修「イクボスセミナー」の実施
- 情報発信サイト「Okamura Live :)」での情報発信
- 社内掲示板サイトにて取得者の声等を掲載した「はぐくむnews」の発行
- 株式会社ワーク・ライフバランスの男性の育児休職取得を推進する研修「父親学級」(希望者が参加)の開催

【社外向け啓発】

- NPO法人ファザーリングジャパンの「イクボス企業同盟」に加盟
- 積水ハウス株式会社「育休を考える日」への協賛
- 東京・赤坂にある共創空間「Sea」にて「育休を考える会」と題したセミナーの開催
- 情報発信サイト「Okamura Live :)」での情報発信

* Microsoft Teams は、Microsoft Corporation の商標または登録商標で、業務用のチャットやウェブ会議ができるツールです



はぐくむnewsとポスター

育児休職からの復職者アンケートの実施

育児休職取得における課題の把握と改善を目的として、育児休職から復職した従業員を対象にアンケートを実施しました。手続きの流れ、実際に取得した期間の満足度、業務の引き継ぎにおける期間等を集計しました。男性育休取得者のアンケートからは「育休を取得してよかった」という声や、「育休は休暇ではないという気づきが得られた」という回答が複数ありました。

今回のアンケートの結果を踏まえ、これから育児休職取得を考えている従業員がよりスムーズに取得できるよう、施策の充実を図っていきます。

管理職必修研修「イクボスセミナー」の実施

オカムラでは、改正育児・介護休業法についての知識を得ること、子どもができた部下への対応について学ぶことを目的として、2022年7月、管理職約600名を対象に「イクボスセミナー」を必修研修として開催しました。

研修の最後にはイクボス宣言*をして、イクボスになるための意識付けを行いました。

*イクボス宣言：職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)として、上司自らが宣言することです



VOICE



商環境事業本部 営業本部
首都圏営業本部 中央支店長

木村 浩一

育児休職を 取得しやすい雰囲気づくりを推進

この1年で当部門だけでも3名の男性従業員が育児休職を取得しています。育児休職を取得した従業員が自身の経験を活かし、部下が育児休職を取得する際により積極的なフォロー活動をする姿を見て、頼もしさも感じました。取得する側・フォローする側がともに同じ経験をすることによって成長につながることを実感しています。育児休職取得前の準備などを考えると、とにかく「早く」情報を得ることを心がけています。具体的には、普段の会話や定期的な面談時などにも男性の育児休職に対する一人ひとりの考えを聞いておくことで、早期のフォロー体制検討・着手・準備の時間を取るよう努めています。育児休職の取得にあたっては、対象者の上長・同僚・部下に留まらず、社内外関係者の協力・理解が必要です。社内外での日常のコミュニケーションの大切さを改めて感じています。また組織としては育児休職に入る従業員の仕事を引き継げるよう、日頃から過度な属人化を防ぎ、各自が担当する仕事の見える化を進めることが重要です。イクボス自らが率先して取得しやすい雰囲気づくり、仕組みづくりを推進していきましょう。



仕事と介護の両立支援制度・仕組み

家族の介護を行っている従業員を支援するため、オカムラでは通算して1年（法定は3カ月）の期間、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や在宅勤務制度を活用することも可能です。また、介護施設利用や介護用品購入などさまざまなメニューを会員価格で利用できる福利厚生サービスの導入など、家族を介護する従業員が離職することなく働き続けることができるよう、就業環境の整備に努めています。

また、社外の介護支援（無料）を受けることが可能で、専門家に相談も行えます（リアル対面）。要望があった際には窓口担当部署、D&I推進室が立ち会いも行います。

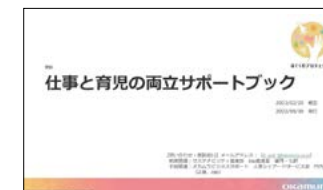
仕事と育児・介護の両立を支援する コミュニケーションツール

オカムラでは従業員に向けて、仕事と育児・介護の両立に必要な情報をまとめたコミュニケーションツールを発行しています。仕事と育児との両立については、「仕事と育児の両立サポートブック」を全面改訂し刷新しました。所属長と本人が仕事と育児の両立のスケジュールや進め方をすり合わせ、見える化できるように、コミュニケーションシートを使い活用できるようにしています。また、休職に向けた業務引き継ぎガイドブックを作成し、育児休職前の準備のタイミングや、スケジュール等もまとめました。これらのツールを通じて、性別を問わず従業員が希望する形で育児に参画できる環境づくりを進めています。仕事と介護の両立については、従来発行していた「仕事と介護

を両立していくために」に加えて、新たに5つの動画を従業員向けに公開しました。テーマ別の構成で、自身の状況に合わせて必要動画を視聴することが可能です。

● 動画のテーマ

1. 働き方・仕事との両立について
2. 家族に関する課題について
3. 介護にかかるお金について
4. 専門職との連携方法・施設選び
5. 病気や障がいを抱える家族の介護について



仕事と育児の両立サポートブック



業務引き継ぎガイドブック



仕事と介護の両立支援リーフレット



仕事と介護の両立支援テーマ別動画

障がい者雇用の推進と定着支援

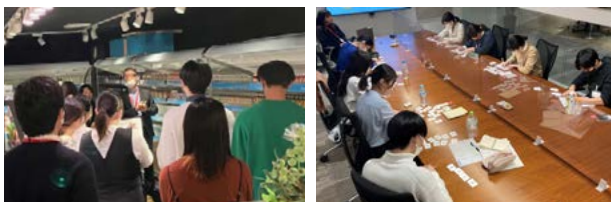
オカムラでは、身体障がい、知的障がい、精神障がい等さまざまな障がいのある人財を採用しており、就職を希望する障がい者一人ひとりの状況について十分なヒアリングを行い、職場環境に配慮するなどミスマッチのない採用活動に努めています。また、入社後も長期にわたり就労できるように職場面談を定期的実施するなど、職場定着への支援にも力を入れ、障がいのある人財にとって働きやすい職場環境の整備に努めています。

国立大学法人筑波技術大学との 対面インターンシップの実施

オカムラでは、毎年各部門がさまざまな視点から就業体験を視野に入れたワークショップを企画・実施しています。2022年度は2021年度に引き続き、国立大学法人筑波技術大学の聴覚障がいのある学生を対象としたインターンシップを、東京都内のオフィスで実施しました。

2023年2月21日・22日の2日間開催し、8名の学生が参加しました。講師は聴覚障がいのある従業員が務め、手話を用いてコミュニケーションを取りました。

今年度は、オカムラの事業内容の理解や切り出した業務をワークショップで体感し、聴覚障がいのある従業員を交えた懇談会



就業体験ワークショップの様子

も行いました。学生・オカムラ双方にとって新しい気づきを得られた有意義なプログラム内容でした。

このプログラムは就職活動期における早期企業理解としても活用されており、今後も新たなマッチングの機会の創出に向けて継続していく予定です。

障がい者の就労定着支援

オカムラでは障がい者雇用枠で採用した従業員に対して人事部、サステナビリティ推進部 D&I推進室と各担当部門で就労定着支援を行うなど、入社後、長く安定して働けるように社内サポート体制を整えています。また、入社の際には外部の就労支援センターへの登録を促し、支援担当を増やすことで継続就労につなげられるようにしています。

基本的に月1回、定着支援面談を実施しており、本人と就労支援センターの担当者と人事部の担当で三者面談を行った後、所属部署の上司とフォロー担当、就労支援センターの担当者、人事部の担当で四者面談を行う流れになっています。面談では、それぞれの障がいの特性を踏まえ丁寧な傾聴を心がけ、就業面、生活面、体調面での課題や不安などについてヒアリングを行い改善につなげています。所属部署、人事部、外部の就労支援センターが協力しながら、より効果的な面談のあり方などを検討し、オカムラで長く働きキャリアアップしていけるような環境づくりや支援に力を注いでいきます。

「ともに、はたらく。」指針

障がいの有無に関わらず、多様な従業員が違いを認め合いながらともにはたらく環境をつくり出していくために、2021年8月に「ともに、はたらく。」指針を制定しました。また、「ともに、はたらく。」ガイドブックを発行し、指針の内容を紹介するとともに、共生社会の実現のために法的に定められている障がい者の雇用義務、合理的配慮義務、障がい者差別禁止など身近な事柄について取り上げ、従業員の認識向上を促しています。

「ともに、はたらく。」指針

オカムラは、合理的配慮*を鑑みつつ、違いを認めあうことで、互いの個の尊重と一人ひとりの配慮をもって日々の多様性の中で生きていくことを自覚していきます。

- まわりと積極的に関係性を深める
- 役割を自覚する
- 一人ひとりが起こす配慮が、大きな力となる

わたしたち自ら変化することが、新たな風土形成を組織の中に創り出し、幸せにはたらく「Work in Life」の実現に繋がっていきます。

*障がいのある人が障がいのない人と平等に人権を享受し行使できるように、一人ひとりの特徴や場面に応じて発生する障がい・困難を取り除くための個別の調整や変更を行うこと。

(2021年8月制定)



「ともに、はたらく。」ガイドブック
障がいのある社内デザイナーによるキャラクターデザイン

パラアスリート従業員の仕事と競技の両立支援

オカムラは、2021年4月に公益財団法人日本オリンピック委員会（JOC）が行うトップアスリートの就職支援制度「アスナビ」を通じて、パラ卓球日本代表の七野一輝を従業員として採用しました。

七野はサステナビリティ推進部D&I推進室に所属し、D&I関連全般の担当・相談窓口、主に育児、障がい者就労定着支援に関する取り組み、セミナー・イベントなどの推進活動を担当しています。

また競技活動においては2016年から立位クラス6で日本代表として活動し、2022年5月に車イスクラスに転向しました。車イスクラスでの公式戦初となる2022年11月に出場した第14回全日本パラ卓球選手権大会では個人戦で優勝、2023年3月に出場したITTF Fa20 Costa Brava Spanish Para Open 2023（スペイン）、ITTF Fa20 Lignano Masters Para Open 2023（イタリア）ではシングルス2大会連続優勝という成績を収めました。

オカムラは、今後も世界に挑戦を続けるアスリートとしての活動と業務を通じた社会への貢献を期待し、七野の競技と仕事の両立を支援していきます。今後も「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき、多様な人財が生き活きと働き、十分に能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。



スペイン大会個人戦優勝！
金メダル



パラ卓球選手権個人戦優勝！
職場の応援団と



Okamura Live :)
オカムラのパラ卓球アスリート七野一輝
<https://live.okamura.co.jp/post/?id=79>

障がい者の相互理解・浸透イベントの実施

障がい者とともににはたらくための相互理解を目的に、車イスを使用しているオカムラのパラアスリート従業員が中心となり、オフィスでの車イス体験イベントを実施しました。

イベントは社内外向けに横浜・東京・名古屋の各拠点で実施し、約70名が参加しました。社外向けイベントとして名古屋の共創空間「Cue」で開催したイベントでは、「ダイバーシティ&インクルージョンとはたらく～アール・ブリュットのあるオフィスで車イスに乗ってみませんか?」と題して体験型イベントを实

施しました。

今後も障がい者とともににはたらくための相互理解を目的としたイベントを実施し、ともににはたらく環境の整備に努めていきます。



車イス体験イベントの様子

TOPICS

聴覚障がいに関する理解を深めるための勉強会の開催

働き方コンサルティング事業部 デザイン推進部では聴覚に障がいのある従業員が在籍しています。お互いを支え合い理解を深めるため、定期的に勉強会を開催しています。障がいのあるメンバーが、一人ひとり異なる障がいの状況や知ってほしいことを共有し、コミュニケーション活性化や業務の効率化につなげています。オカムラでは、聴覚障がいのある従業員が在籍している部署では、コロナ禍をきっかけに増えたオンライン会議への対応として、株式会社リコーの「Pekoe (ペコ)」*をコミュニケーションツールとして活用し、字幕やメンバー同士のチャットによる通訳、情報がきちんと伝わっているかの確認を日常的に行っています。



部内勉強会にて

*「Pekoe」：株式会社リコーが提供する聴覚障がい者向けコミュニケーションサービス。会議に参加する全員がブラウザ上でリアルタイムに音声認識結果を確認し、誤変換をその場で素早く修正することで、コミュニケーション支援を行うことができる。

VOICE

いつでも相談できる、
風通しの良い職場環境に感謝

(当時)
生産本部 企画部 製品調達室

左：前原 瑞穂

中央：中山 いづみ

右：室長 馬場 昇

中山 いづみ

私は生産本部企画部製品調達室で、庶務を行っています。

以前勤務していた企業には、クローズ（障がいや病気を隠して働くこと）で入社し、働いていました。最終的にメンタルの病気であることを会社にカミングアウトしたものの、理解が得られず、1年半でその職場は退職しました。

障がい者雇用という枠組みの中で働くのはオカムラが初めてです。退職から1年間の休養を経てオカムラでの勤務を開始したので、体調は整っていたものの、働くことへの不安もありました。「合理的配慮*って何だろう?」「症状や薬の副作用のこと、どのくらい話しても大丈夫なのだろう?」といった不安も月1回の面談や、実際に働きながら、周囲の方に相談していくうちに段々と小さくなっていきました。

人事部との面談の他に、部門内で「1 on 1」面談を行っていただき、周囲の音が気になって書類のチェックが進まないことを伝えた時には、個室に入って作業することを薦めていただくなど、配慮していただきました。

分からないことがあるときには、いつでも相談できる安心感があります。オカムラで働く毎日は、私の大切な財産です。色々な人に支えられながら、これからも自分のできることを精一杯頑張っていきたいと思っています。

*合理的配慮：障がいのある人が障がいのない人と平等に人権を享受し行使できるよう、一人ひとりの特徴や場面に応じて発生する、障がい・困難さを取り除くための「個別の調整や変更を行う」こと。

上司室長 馬場 昇

中山さんの職場環境づくりで特に意識していることは、聞かれたときはきちんと回答するということです。仕事の負荷が増えたら都度聞いてきてくれるので、優先度を伝えるようにしています。入社から2年経ち新しい業務も頭を悩ませながらも丁寧に取り組んで、結果も出てきているので、これからも頑張ってもらいたいと思います。

同僚 前原 瑞穂

中山さんに事前に配慮しなければいけないことをしっかりと伝えてもらうことで、お互いの不安をなくし部門としても働きやすい環境を一緒に整えることができました。私自身、在宅勤務で事務所に居ないときがあるので、質問などはチャットもOKと伝え、安心できる状況をつくっています。最近では仕事も広がり、今後もさまざまな業務にチャレンジし活躍してくれることを期待しています。

LGBTQへの取り組み

LGBTQ当事者の相談窓口の設置と 社内設備の整備

オカムラでは、LGBTQ当事者のさまざまな要望を吸い上げる仕組みとして、相談窓口と専用メールアドレスを設けています。また、当事者が就労する上でのストレス軽減に向けて、社内設備の整備を進めています。富士事業所では、トイレのサインを変更し、2017年からジェンダーフリーの個室更衣室を設置しています。



共有更衣室とは別に、個室更衣室を設置（富士事業所）

社内呼称の使用

オカムラでは、結婚やその他の事情、LGBTQへの対応のため、旧姓など社内呼称を使用できるようにしています。メールアドレスや名刺、会社報、社員証、社内システムへの登録などにおいて、戸籍上の氏名とは異なる旧姓などの氏名の使用が可能です。

ダイバーシティ採用の推進

オカムラではダイバーシティを推進するために、採用活動においても多様性を重視し、性別や国籍を問わず幅広く採用を行っています。

新卒者の採用にあたり、全国各地の数多くの学生と接点を持つ機会を設けています。会社説明会についてはオンライン形式でも実施することにより、全国各地の学生が参加しやすい環境を整えています。また、性別を男性・女性・その他の3択形式かつ自己申告型とし、選考において性別を考慮項目としないなど、雇用機会均等に配慮したダイバーシティ採用を目指しています。

キャリア採用においては、専門知識のあるキャリア採用者等を積極的に登用し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる取り組みや教育を充実させることで、中核人財としての育成を促進しています。また、近年では育児、介護、配偶者の転勤等の理由で退職した従業員が「ジョブリターン」制度を活用して再入社するケースも増えており、多様な人財の雇用機会の拡大とキャリア形成支援に努めています。

シニア従業員の活躍促進

オカムラでは、本人が希望すれば60歳以降も働ける再雇用制度を導入していましたが、シニア従業員のさらなる活躍促進を目的として、2018年3月より定年退職年齢を段階的に引き上げ、2022年3月に65歳定年となりました。60歳以降も成果による実績評価を実施しつつ、人財育成の機会という側面を考慮して原則として役職は交代することとなっています。

また、シニア従業員の活躍に向けた施策として50代後半のキャリア支援研修を実施し、今までの自分自身を振り返り今後に向けた準備を考える時間をつくっています。研修を受けた従業員からは前向きな感想が多く聞かれ、シニア人財が活躍していくための重要な施策の一つとなっています。

こうした取り組みを通じて、経験豊かなシニア人財が高いモチベーションを持って働くことができる環境づくりに努めています。

人財育成

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。また、2023年度から3カ年の中期経営計画の中では、従業員と会社がともに成長する「人財育成」を目指しています。従業員一人ひとりが未来のキャリアを描き続け、多様な経験を通じて成長し続けることを「オカムラキャリアジャーニー」としています。これを実現するため、オカムラでは、従業員同士の相互理解の機会、学び続ける機会、挑戦する機会の整備を行っています。

相互理解の機会の提供

オカムラは、上司と部下の関係性の質が高い職場の中で、互いの働きがいを考え行動する経験を通じて、個と組織がパフォーマンスとモチベーションを向上させることを目指しています。

キャリアカウンセリングの機会

若手従業員のオンボーディング*を目的に、入社1～3年目の希望者と人事部・人財開発部・事業部人事の担当者が面談を行い、キャリアについて考える機会や仕事と生活におけるアドバイス等の情報交換の場を設けています。

*オンボーディング：新しく会社・組織に加わった人財にいち早く職場に慣れてもらうことで、組織への定着・戦力化を促進するための取り組みのこと

インストラクター制度

新入社員は入社後1年間、キャリア入社者は半年間、先輩社員がインストラクターとして1対1でサポートするインストラクター制度を導入しています。

新入社員・キャリア入社者は「仕事を覚える」、インストラクターは「人に教える、育成する」といった相互関係を通じて成長の機会を持つことができます。両者は毎月面談を行い、コミュニケーションを深めています。面談の際に食事を伴う場合、

その費用は会社が補助しています。面談の実施状況や、新入社員・キャリア入社者の成長状況は、その上司や、部門の教育担当に共有され、部門全体で新入社員・キャリア入社者育成を行います。

「1 on 1」の実施

上司と部下の相互理解と部下の成長、組織パフォーマンスの向上を目的とする対話の時間を設けるため、「部下のための時間」として「1 on 1」を実施しています。

部下は、自身の成長とキャリア開発、業務や組織・チームにおける課題の改善・相談ができる場に、上司は、部下との信頼関係の構築と相互理解、一人ひとりの成長と組織の成長促進、部下のコンディション（心身の健康状態の確認含む）の確認ができる場になっています。

課長職、生産事業所の職場長全員を実施対象者とした「1 on 1」ワークショップを行うほか、動画コンテンツやメールマガジンの配信を毎月行い、実施者のサポートを行っています。

従業員の成長・キャリア開発に向けた 目標管理面接・育成面談

オカムラでは、従業員の成長・キャリア開発に向けた上司と部下の対話の機会を重視しており、評価における目標管理面接や、キャリアデザインを上司と一緒に考えることを目的とする育成面談を行っています。

目標管理面接では、業務目標の設定と評価を目的に、直属の上司と部下が上期・下期に各1回面接を実施し、短期的な内容や成果について話し合いを行っています。

育成面談では、今後のありたい姿やキャリアデザインについての認識共有を目的に、二次考課者と部下が年1回面談を実施し、中期的な内容について話し合いを行っています。

「カエル! 活動」の発展的解消と「話し合い」の刷新

オカムラでは2017年4月より、従業員が主体的に自らの働き方を見つめ直し変えていく、業務改善・意識改革の活動である「働き方カエル! プロジェクト」を推進し、2019年4月に働き方改革「WiL-BE」Work Rule アクションの一つとして、全社的な活動「カエル!活動」に発展させました。全社的な活動を行った2019年度から2021年度の3年間で、「職場内で業務改善について議論をする文化」を根付かせ、また「Work in Lifeの実現に向けた従業員の意識改革」を進めることにも寄与しました。「カエル!活動」の目的であった職場改善については、創業以来続く「話し合い」でも行っていることから、活動の重複を避ける目的で2022年度に「カエル!活動」を発展的に解消しました。

「話し合い」は、同じ職場で働く者同士が相互理解を深め、お互いから学び、職場の課題を改善する取り組みで、創業以来、社内に根付いている文化の一つです。役職や年齢に関係なく自由に「話し合う」ことで、働きやすくより良い会社をつくることを目指しています。

2023年1月に「話し合い」を刷新。「話し合い」の推進者を所属長とし、「相互理解」「改善」「勉強」「教育」の4つのテーマに基づき、月に1回以上の実施を推奨しています。

「話し合い」刷新後の主なルール

項目	概要
頻度・参加者	月に1回以上、部門全員（推奨） ※テーマにより所属長等が参加しないことも可とする ※目的に合わせて小集団を変更することも可とする
実施時間	就業時間内で20分～1時間程度
実施場所	原則として社内施設（話し合いにふさわしい社外施設の利用も可）
実施単位	部門の規模やテーマに合わせて設定（小集団も可）
実施方法	対面、オンライン、ハイブリッド（オンライン+対面） ※オンラインであっても必ず顔を見ながら実施する ※一方的な報告のみの会議方式では行わない ※月ごとに目的とテーマを設定し、役職に関係なく意見交換を行う グループに分かれて実施する場合も、部門で共通したテーマを取り扱うことが望ましい
テーマ	「相互理解」「改善」「勉強」「教育」の中から選択 ※「教育」は会社からテーマを支給して取り組むもの ※長期スパンで一つのテーマに取り組む、毎月テーマを変える、いずれも可 ※2023年度以降、毎年6月に「話し合い」の振り返りを行う予定 その際に、何らかの「成果」が出たとメンバーが感じられるよう、所属長は留意して話し合いを推進する

VOICE



生産本部 第二事業部
富士事業所 技術部 生産技術課
メンバー同

「話し合い」を通じて「女性や高齢者が働きやすい職場」をつくっていく



富士事業所技術部生産技術課では、2022年6月に「女性や高齢者が働きやすい環境づくり」をテーマに「話し合い」を実施しました。テーマ選定のきっかけは、生産技術課に初めて女性従業員が配属されることでした。メンバーに高齢の方がいることもあり、これを機に、業務の中で不便に思っていることや、こうした方が良いという考えを改めて話し合い、性別や年齢を問わず働きやすい職場環境に改善していく必要があると考えました。

話し合いの中で出た意見には、「職場の雰囲気はとても良く、メンバー同士が気軽に声をかけられる間柄だが、高所に置いてある物を取ったり、重量物を持ったりする際に、忙しそうにしているメンバーには協力を求めづらい」というものや、高齢のメンバーからは「私は目が悪く、また作業場も暗いため、ケガキ*の際にズレが生じてしまい、作業がしづらい」というものなどがありました。

この話し合いを経て、「メンバー同士の声かけが以前より活発になり、協力を求めたい時に頼みやすくなった」「作業場に照明が設置されたこと、デジタルノギスなど工具も新しくなったことにより、作業が格段にしやすくなった」といった声を聞くことができました。相互理解や働く環境の改善が進んだことにより、毎日楽しく働いています。今後も「話し合い」を活発に実施していきたいと思えます。

*ケガキ：製作図面に従って、工作物の表面に加工基準となる線や穴位置などを描く作業のこと

学び続ける機会の提供

オカムラでは、人財ポートフォリオに基づく職能資格制度における資格等級と役割期待への自覚と行動を促す機会の提供や、自らの成長と能力向上のためのキャリア形成支援に取り組んでいます。

階層別研修

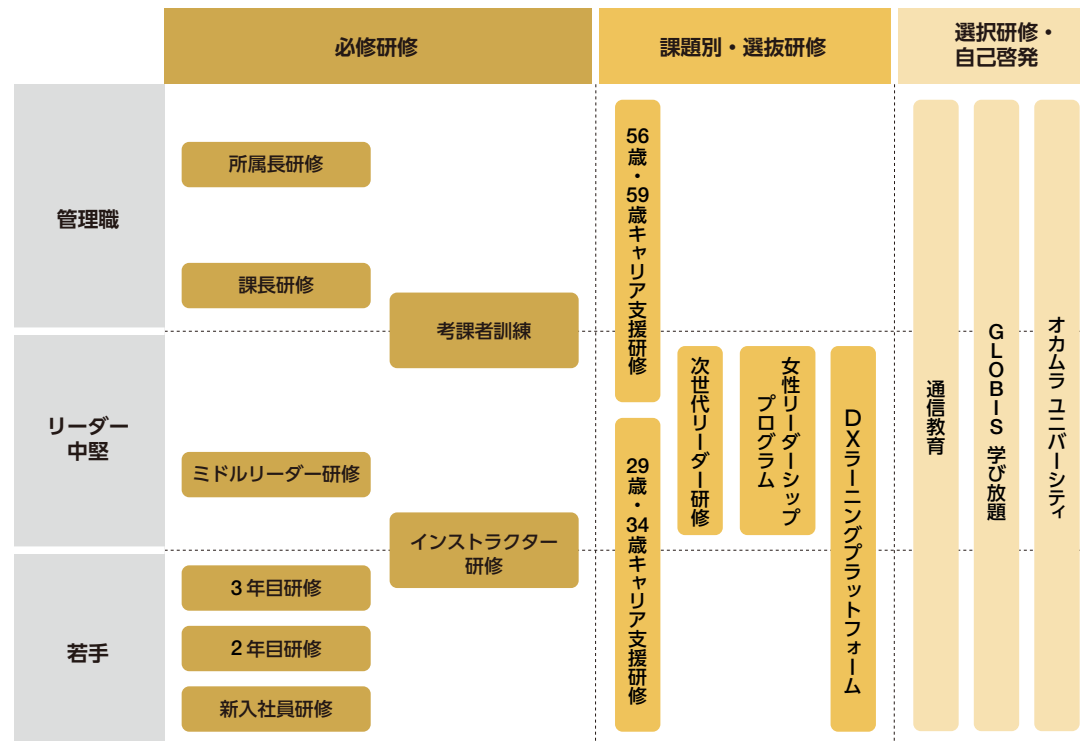
オカムラでは、従業員の勤続年数や昇格などに応じた階層別研修を実施しています。入社1年目から3年目までの従業員を対象とする若手研修においては、3年目終了時のゴールを「Try & Learnを繰り返すことで自己成長し、周囲を巻き込みながら成果を出すことができる人財」と設定し、1年目・2年目・3年目それぞれの行動目標に合わせたテーマで研修を実施しています。その中の1つであるフォローアップ研修では、学びの定着と同期意識の醸成を目的とし、2022年度は新型コロナウイルス感染症対策を徹底し、対面での宿泊研修を実施しました。4年目以降では、昇格時に、実践的なトレーニングや交流に重点を置いた研修を実施しました。研修前後のe-ラーニングを用いた知識のインプット、集合研修、グループ討議などを組み合わせたブレンド型研修により、学びの効果を高めています。

キャリアプランやライフプランを考える 研修の実施

オカムラでは、29歳・34歳・56歳・59歳の従業員を対象に、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支援研修を開催しています。

キャリア支援研修のテーマは、「これからの自分を、立ち止まって考える」です。自分自身を知ること、今後のキャリアやライ

研修プログラム体系（人財開発部主催・共催）



フを考えることを、職種や経験が異なる同年代の従業員同士でのコミュニケーションを通じて多様な視点を得られることを目指し、研修を実施しています。

オカムラ ユニバーシティ（略称：オカユニ）

オカムラでは、従業員が自律的な学びをデザインすることを目的とし、2020年にオカムラ ユニバーシティを開校しました。3年目となった2022年度は、ビジネススキルに関する講座を拡充し、今後のキャリアや自己成長について考えるきっかけとなっています。

e-ラーニングシステム

「GLOBIS 学び放題」と通信教育

従業員一人ひとりの学びの意欲に応じて、時間や場所を選ばずに主体的に学べる機会として、株式会社グロービスが運営するe-ラーニングシステム「GLOBIS 学び放題」と5つの教育団体のコースからなる通信教育を提供しています。製造関連知識、ビジネススキル、DX、健康、SDGsなど、幅広いテーマのコンテンツから選択することができます。

挑戦する機会の提供

オカムラは、従業員一人ひとりのキャリア実現のため、創造と変革につながる未来を見据えて、従業員が挑戦する場を提供し続けます。

チャレンジ制度

新規事業や事業拡大により新たにメンバーが必要となった場合や、部門の戦略上知識を持つ人や有資格者が必要となった場合に、社内で公募を行います。希望する従業員は、異なる事業部や多種多様な職務へ挑戦することができます。2022年度は、面接などの審査を経て、15名が新たな職務に就くことが決まりました。

自己申告制度

オカムラでは、従業員が働きがいや充実感を得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基づき、希望する業務や部署を申告できる制度を導入しています。申告された情報はジョブ・ローテーションに反映しています。

グローバル人財育成制度の刷新

海外市場の拡大に対応できるグローバル人財の育成を目的とするグローバル人財育成制度を、2022年度に刷新しました。公募型で選抜した対象者は、通常業務から離れ国内の語学学校へ3カ月間集中して通学します。会話や文法、ビジネスコミュニケーションの他に、異文化理解等の講座を設けています。国内語学留学後、海外での語学留学や海外ビジネスに関わる業務へ従事する、海外現地法人に赴き現地の文化・商習慣に

あわせた業務をするなど、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。2022年度は7名が英語を、2名が中国語を国内語学学校で学び、うち1名が米国の語学学校へ留学、3名が海外営業本部へ異動し活躍しています。

留学制度

技術革新やグローバル化に対応するため、従業員が新しい技術・技能・知識を広く習得する機会を提供することを目的に、

国内・海外留学制度を設けています。会社からの指名・推薦または本人の申請にて認められると、国内・海外の教育機関および企業への留学ができます。これまでに企業や海外の大学、国内のビジネススクールへの留学実績があります。国内・海外留学制度は、オカムラの創業者である故吉原謙二郎の顕彰事業として、吉原のモットーの一つである「事業は人なり」を、より一層充実させるために定められた教育奨学規程に基づくものです。教育奨学規程には、会社による費用負担、留学期間の勤務の取り扱いなどが明記されています。

VOICE



(当時)
商環境事業本部 営業本部
首都圏営業本部 西支店 支店長
高村 諭宏

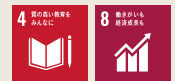
留学制度での学びをヒントに、 若手教育カリキュラムを立ち上げ

数年前に参加した次世代リーダー研修のプログラムで、東日本大震災の被災地へ足を運び、震災という逆境を乗り越えたリーダー達の話聞き、衝撃を受けました。自分が井の中の蛙であることに気づき、世の中の大海を見に一步踏み出してみたいと強く思いました。その後、オカムラの留学制度を利用してMBA取得を目指し大学院に通学しました。

この経験を通じて主に3つのコトを得ました。1つ目は「ヒト・モノ・カネ」というビジネスの定石と物事の捉え方、2つ目は人的ネットワーク、3つ目は「志」の醸成です。さまざまな年代・業種の方とのディスカッションを通じて切磋琢磨し、多面的なものの見方を学び、志を語り合いました。「仕事を通して世の中を良くしたい」と志を語りあった大学院の仲間達は一生の財産です。

MBA取得を経て、改めて「商環境ビジネスをもっとワクワクさせたい」と強く思いました。そのためには多くの仲間のチカラを集結させる必要があると感じました。この経験で得た学びをヒントに、商環境事業本部のタテ・ヨコ・ナナメをつなぐ若手教育カリキュラム「Think & Linkセミナー」を社内の仲間達と立ち上げ、現在は後継メンバーが3期目を運営し、商環境事業本部のタテ・ヨコ・ナナメがつながり始めています。

「人を想い、場を創る。」ためには、「人が活きる」コトこそがエンジンだと思っています。「一人ひとりがやりたいコトを見つけ、チャレンジができる仕組みづくり、雰囲気づくり」をライフワークとして取り組んでいきたいと思っています。



サクセッションプラン

(次世代リーダー研修、オカムラビジネススクール)

オカムラでは、企業の持続的成長と変化するビジネス環境への対応力を高めるべく、変革を担える次世代の「経営人財」の育成を行っています。育成を通して「経験×知識×勘所」を磨き、経営人財が自身のキャリアジャーニーを描き研鑽を積んでいく施策を3段階にて展開しています。1つ目は、非管理職を対象にビジネススキルの習得と、アクションラーニングを通して代表取締役や役員に自社課題の提案を行う「次世代リーダー研修」を9カ月間かけて実施(過去97名受講)。2つ目は管理職を対象に、外部講師に加え社内外の役員が講話を行い、経営課題を描き解決に向けたアクションに取り組む「オカムラビジネススクール」を2022年に開校(1期生13名受講)(詳細▶P.113)。「企業経営」等について幅広くテーマを選定し、外部コンサルタントの指導により毎月1回対面で1年間実施しています。3つ目は研修修了者の一部を外部研修や国内のビジネススクールへ派遣し、社内外を含めた多様な知見の共有や経営感覚を磨く機会を設け、習得した知見を現場で発揮できる状態を目指しています。

サクセッションプラン「経営人財」の育成ステップ

対象	目的	施策
管理職	経営幹部候補育成	外部研修/留学 オカムラ ビジネススクール
一般職	次世代人財育成	次世代 リーダー研修

キャリアジャーニーの 土台になる仕組み

オカムラでは、従業員一人ひとりのキャリアジャーニーを実現するための土台として、人財情報の可視化を進めています。

タレントマネジメントシステムの導入

従業員が持つ知識やスキルなどの人財情報を重要な経営資源として捉え活用することで、従業員と組織のパフォーマンスを最大化することや、適材適所の人財流動性を高めるための手段のひとつとして、タレントマネジメントシステムを導入しました。これまで、従業員は自身の異動や昇格履歴、職務内容や実績などを閲覧・登録できる機会がありませんでしたが、本システムの導入により、従業員は定期的に自身のキャリアを振り返り、自らシステムに登録することで、今後どのようなキャリアを描いていきたいか、どのように成長していきたいかを考えるきっかけとなります。また所属長は、部下の育成について経験や実績を確認しながら、部下の今後のキャリアなどについて考えることができます。

健康経営

オカムラグループでは、「Work in Life」の基盤として健康経営を位置づけ、「オカムラ健康経営宣言」および「オカムラ健康経営の考え方」に基づき、健康経営推進体制を構築し、各種健康診断や疾病予防対策の充実、年次有給休暇取得促進などの取り組みを進め、従業員の健康に配慮した職場づくりに努めています。また、従業員の健康意識向上を促し、自ら健康増進に向けて取り組んでいけるように、ヘルスリテラシー教育や情報発信を行っています。

健康経営の推進

健康経営に向けて～オカムラ健康経営宣言～

オカムラグループは従業員の心身の健康の保持・増進を重要な経営課題と捉え、健康経営を全社的に推進するために、2017年9月に「オカムラ健康経営宣言」を制定しました。2020年4月には、「Work in Life」実現の基盤として健康の重要性を再確認し、宣言を改定しました。宣言を踏まえ従業員の健康増進活動を体系化し、戦略的な健康経営を推進しています。

オカムラ健康経営宣言

オカムラグループは、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、企業活動に関わるすべての人たちが心身共にすこやかであることがすべての基盤であると考えます。そして「Work in Life」の実現に向けて、いきいきと働き続けるために、心身の健康保持増進と、健全な職場環境を維持していくことを宣言します。人と社会に健康で快適な環境を提供しつづけることを通じて、社会から信頼される企業を目指します。

[重点施策]

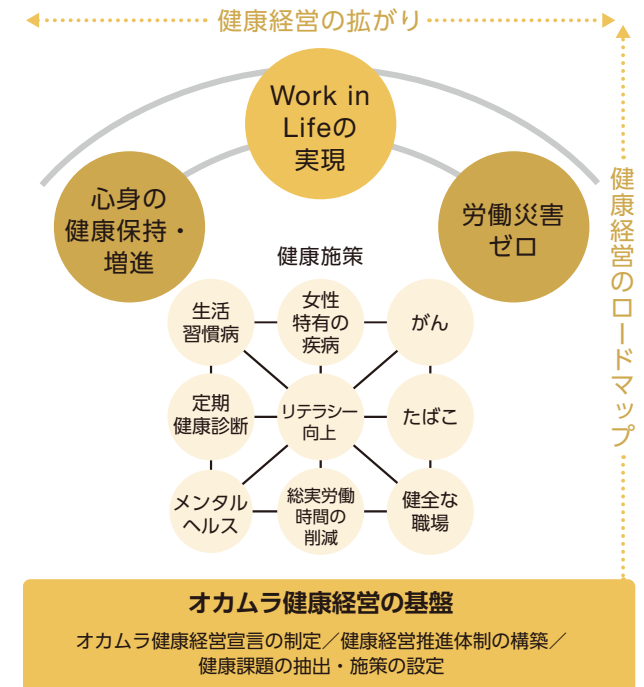
- 定期健康診断 100% 受診と受診後のフォロー実施
- 二次健診の受診率向上
- メンタルヘルス対策
 - ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
 - プレゼンティズム*の改善によるパフォーマンス値改善
- 年次有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

*プレゼンティズム（疾病就業）：何らかの健康問題により業務効率が落ちている状態

オカムラ健康経営の考え方

健康経営による「Work in Life」の実現

- 健康活動を通して、従業員一人ひとりの心身の健康保持・増進に努めます
- 従業員一人ひとりにとって、健康で安全な職場環境をつくります



従業員の健康保持・増進に向けた活動の変遷

オカムラグループは健康を重視した活力ある会社を目指し、1967年に岡村製作所健康保険組合（現：オカムラグループ健康保険組合）を設立。1992年には労使共同WH（Work&Health）推進委員会を設置し、仕事と健康の調和を図ることを目的に取り組みを推進してきました。2011年に健康管理室を設置し、従業員の健康管理推進組織を充実。2017年にはWH推進委員会から健康経営推進委員会へ改称し、オカムラ健康経営宣言を制定しました。さらに2020年に健康管理室から健康推進担当へと改称し、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合、産業保健スタッフ（産業医・保健師等）と連携して、従業員の健康保持・増進への取り組みの強化を図っています。

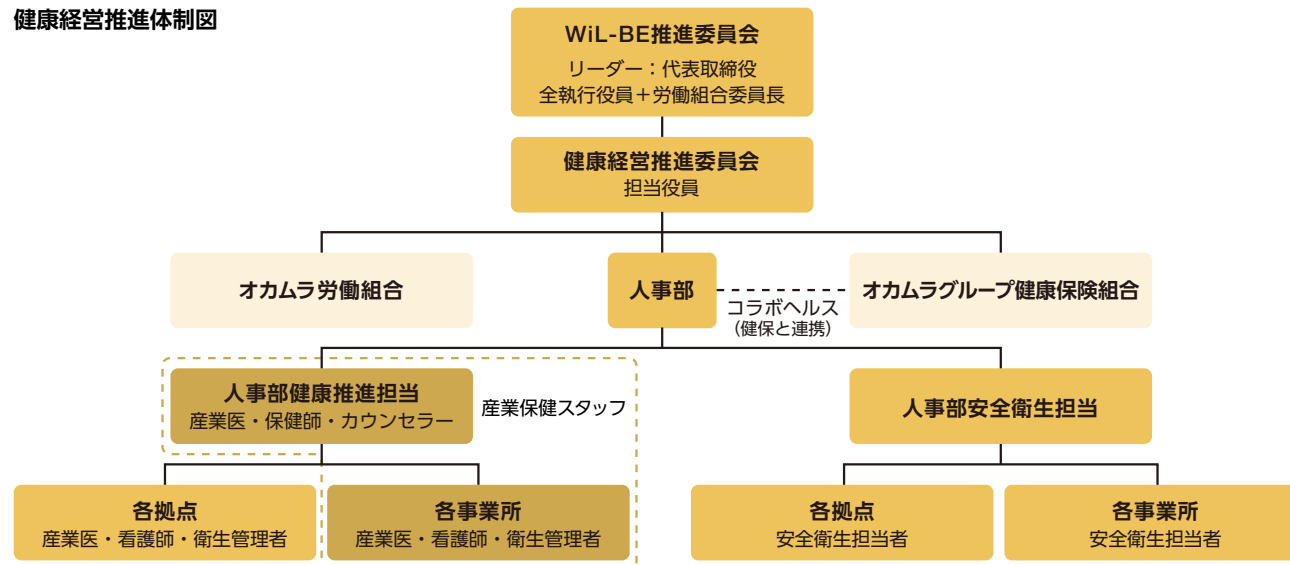
健康経営推進委員会

従業員の健康の保持・増進の取り組みを推進するため、年に2回4月と10月に健康経営推進委員会を開催しています。本委員会は担当役員、人事部、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合で構成され、労働時間管理、年次有給休暇取得促進、各種健康診断、疾病予防対策、健康に配慮された職場づくり等について検討を行っています。

産業保健スタッフ

従業員の健康保持・増進を促進するため、産業保健スタッフとして産業医14名、保健師2名、看護師4名、産業カウンセラー1名などが中心となり、法に基づき定期健康診断、ストレスチェック、職場巡視等を実施しています。

健康経営推進体制図



2022年度の健康保持・増進に関する取り組み項目と実施実績

名称	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
健康経営推進委員会	●						●					
定期健康診断（一次健診）		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
二次健診フォロー・保健指導					●	●	●	●	●	●	●	●
ストレスチェック							●	●				
産業医・所属長面談	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
年次有給休暇の計画的取得促進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
長時間労働管理	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

看護学生インターンシップ受け入れ

オカムラでは、産業保健人財の育成支援を目的に、年に一度、産業保健看護学実習のインターンシップとして看護大学生を受け入れています。産業保健領域として、健康管理業務や健康推進業務のほか労働安全衛生など、毎年プログラムをアレンジしながら実施しています。

健康相談窓口の設置

従業員が心身の健康について相談ができるよう、社内と社外の相談窓口を設置しています。社内窓口においては、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師、産業カウンセラー）が対応を行っています。また、各事業所では産業医と看護師が人事総務課と連携をとり、サポートを行っています。

社外窓口については、2021年4月よりオカムラグループ健康保険組合加入者を対象にチャット型医療相談を導入し、24時間365日匿名で気軽に心身の悩みを専門医に相談できる環境を整備しています。

女性特有の心身の不調に関する相談窓口の設置

女性は月経やホルモンバランスの変化などにより、心身の不調を抱えることがあります。ライフステージに合わせた心身のメンテナンスなどに関する相談窓口を設置し、女性産業医2名にアドバイスを受けられる体制を整えています。

オカムラのメンタルヘルス対策「4つのケア」

オカムラでは職場における心の健康づくりとして、従業員のメンタルヘルスケアに積極的に取り組んでおり、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、「セルフケア」「ラインケア*」「職場内スタッフなどによるケア」「職場外資源によるケア」の4つの視点から施策を進めています。具体的には、従業員本人の知識・認識の向上や実践の促進、所属長による対応の充実、社内の医療関係スタッフによるケア、外部の医療機関等によるサポートなどを通じて、メンタル面の不調・疾病の予防、該当者のケア、休業者の職場復帰支援などを行っています。

オカムラのメンタルヘルスケア対策「4つのケア」

セルフケア

知識編
e-ラーニング
「ポジティブセルフケア」

実践編
リフレッシュ健康活動
「ヨガ」

ラインケア

所属長向け
課長向け
「ラインケア研修」

職場内スタッフなどによるケア

社内相談窓口

産業医、保健師、看護師、産業カウンセラーによる健康相談、心身の回復への支援

職場外資源（外部医療機関など）によるケア

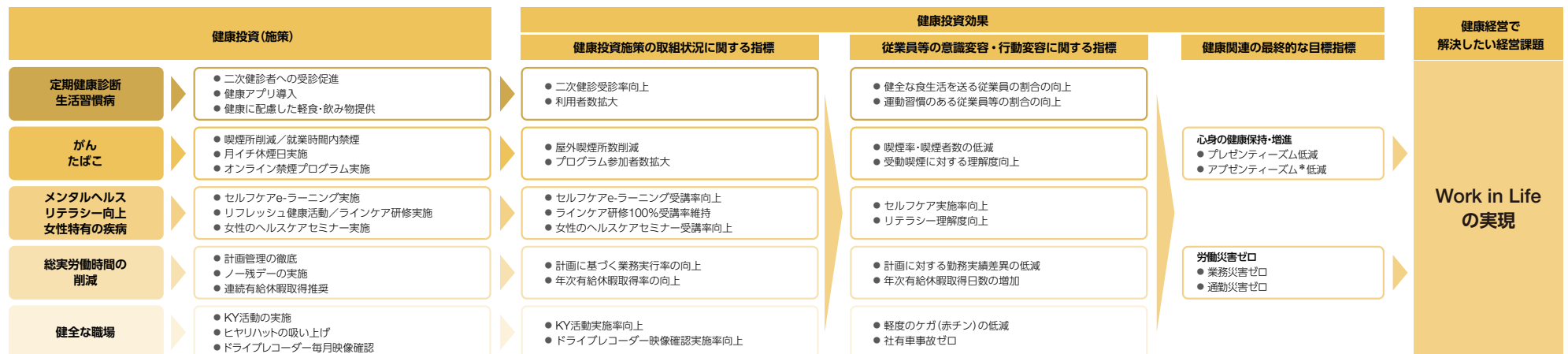
チャット型医療相談

24時間365日専門医対応

*ラインケア：職場でのメンタルヘルスケア対策において、所属長などが部下の不調・異変にいち早く気づき、面談や職場環境改善を通じてストレスの軽減等に適切に対応すること

健康経営戦略マップ

*アブゼンティーズム：仕事を休業・欠動している状態



健康経営に関わる社会からの評価

「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定

オカムラは、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に認定され、2018年から6年連続での認定となりました。



Sport in Life コンソーシアムに加盟

オカムラは、スポーツ庁により創設されたSport in Life コンソーシアムに加盟しています。Sport in Life コンソーシアムは、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーの創出のため、地方自治体、スポーツ団体、経済団体等が連携した取り組みを促進することにより、国民のスポーツ実施に向けた大きな推進力や相乗効果を生み出し、スポーツ実施者の増加につなげていくことを目的としています。



「スポーツエールカンパニー 2023」に認定

オカムラは、Sport in Life コンソーシアム加盟企業として、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業をスポーツ庁が認定する「スポーツエールカンパニー2023」に3年連続で認定されました。



【オカムラの主な取り組み】

- 「健康月間」での身体活動の取り組み
- 新入社員研修や全国労働衛生週間での身体活動の取り組み
- 車イスを使用しているパラアスリートによる卓球イベント
(関連 ▶ P.86)
- 健康アプリの導入と活用
- 立ち姿勢を取り入れた健康的な働き方
- 全社一斉ラジオ体操・モーニングストレッチ
- スポーツ部(野球部・サッカー部)の活動支援
- 健康コラムの発行

がん治療と仕事の両立に向けて ～オカムラのがんアライ宣言～



「がんアライアワード2022」で「ゴールド」を受賞

オカムラは、がんを治療しながら働く人を応援する団体を表彰する「がんアライアワード2022」において、「ゴールド」を受賞しました。健康教育や婦人科健診の推進など、従業員が健康に働ける風土・環境づくりの促進が評価されました。



【オカムラの主な取り組み】

- 全従業員向けがんに関する健康教育「喫煙・禁煙に関するe-ラーニング」の実施
- 新任所属長、生産課長(二次考課者)向けラインケア研修の実施
- アンケート結果を反映した婦人科健診受診率向上の取り組み

がんアライ部ウェブサイト [がんアライアワード受賞企業の取り組み事例【がんアライアワード2022 ゴールド】株式会社オカムラのがんと就労】施策](https://www.gan-ally-bu.com/declaration/3494)
<https://www.gan-ally-bu.com/declaration/3494>

従業員の健康増進に向けた取り組み

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2022年度の有給休暇の平均取得日数は12.3日、取得率は65.5%でした。合わせて、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。

定期健康診断・二次健康診断

従業員の健康増進と疾病の早期発見・早期治療の観点から、定期健康診断を実施するとともに、二次健康診断の受診を促しています。2022年度の実施率は定期健康診断100%、二次健康診断74.9%という結果となりました。毎年二次健康診断終了後には、健診結果を踏まえ必要に応じて就業上の制限の有無（就業判定の結果）を所属長に伝え、適切な対応へとつなげています。

より充実した健康診断の実施に向け毎年検査項目の見直しを行っており、胃の検査における内視鏡検査の選択、婦人科健診の年齢制限撤廃など従業員からの要望なども踏まえながら、法定の健診項目以外の項目を追加し、受診率向上と疾病の早期発見につなげています。（詳細 ▶P.100）

海外赴任者向けの健康管理

従業員が海外に赴任する際の健康管理を目的として、本人と帯同家族を対象に健康診断・予防接種などを行っています。また、赴任後も赴任者本人と帯同家族が現地で医療サービスを受けることができる「オカムラヘルスケアプログラム」を導入しており、海外においても安心して働ける制度を整えています。

【オカムラヘルスケアプログラム適用項目】

- 医科（病気、傷害）受診
- 歯科受診
- 妊娠・出産
- 健康診断・歯科検診
- 予防接種

労働時間管理の徹底

オカムラでは従業員の労働時間に関して、法律よりも厳しい独自の基準を設けて管理しています。全従業員を対象にしたe-ラーニングや新任課長・新入社員それぞれに向けた労働時間に関する研修を実施するとともに、労働組合とも協力しながら適正な仕事の配分や指導、業務効率の向上などを通じて労働時間を削減し、従業員の健康の保持・増進へとつなげていきます。（関連 ▶P.95）

長時間労働対策

オカムラでは従業員の心身の健康を重視し、また「Work in Life」の実現という観点からも、労働時間の適正化を図るため、ノー残業デーを設定するとともに、時間単位有給休暇、スーパーフレックスなどの制度を整え、長時間労働の発生回避に努めています。（関連 ▶P.77）

また、1カ月の所定労働時間を超えて労働を行った従業員については、産業医による保健指導面談を実施し、所属長へのフィードバックを行い改善を図っています。

ストレスチェック

オカムラでは、従業員一人ひとりが心の健康度を確認・理解するために、年に一回ストレスチェックを実施しています。ストレスチェックの結果、高ストレスが確認された場合は産業医との面談を勧め、自身の心の健康状態の把握、主治医による継続的なフォローの必要性の判断などにつなげています。また、WLQ*値により心の健康度の低下に伴う従業員全体の生産性の低下を数値で把握し、改善策につなげています。

2022年度はストレスの軽減とメンタルヘルスケアに力を入れ、全従業員対象にセルフケア教育、管理職対象にラインケア研修を実施しました。2023年度も引き続き従業員の健康の保持・増進施策をさらに充実させていきます。

* WLQ (Work Limitations Questionnaire)：労働遂行能力の低下率が測定できる質問票

ポピュレーションアプローチによる 健康リスクの低減

オカムラグループでは、従業員の健康リスクを低減するために、従業員に広く働きかけるポピュレーションアプローチの視点から、体を動かす機会やスポーツなどに参加する機会の提供・支援、啓発活動、調査活動などさまざまな取り組みを進めています。

ヘルスリテラシーの向上

オカムラでは、従業員の心身の健康を保持・増進していく上でのセルフケア・ラインケアの重要性を認識し、健康教育や健康に関する情報の発信を中心に、健康意識と健康知識を高めていく取り組みに力を入れています。ヘルスリテラシーを向上させていくことにより、一人ひとりの従業員が「自分の健康を自分で守る」ことをベースに、「チームの健康」「組織の健康」につなげていくことを目指しています。2022年度はオカムラの健康課題でもある喫煙・受動喫煙、生活習慣病、メンタルヘルスに加え、運動不足防止のための身体活動など健康増進を目的としたさまざまなe-ラーニングを実施しています。

【ヘルスリテラシー向上に向けた主な取り組み】

e-ラーニング・動画

- ポジティブセルフケア
- 喫煙・禁煙について考えよう!
- 生活習慣病について
- メンタルヘルスについて
- ヨガ・ストレッチ

研修・セミナー

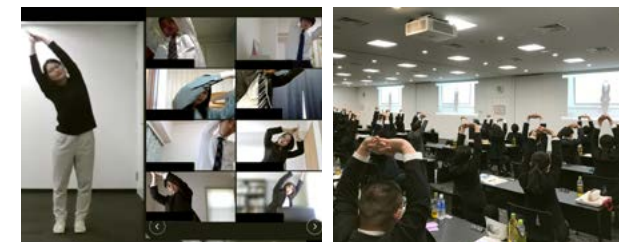
- 新任所属長・生産課長職(二次考課者)を対象としたラインケア研修
- 禁煙セミナー

情報発信

- 健康コラム
- 健康だより

新入社員に向けた取り組み

健康の保持・増進の取り組みとして社内講師によるヨガやストレッチなどのリフレッシュ活動と、喫煙・受動喫煙に対する考え方や取り組み方の参考として禁煙に成功した先輩従業員による禁煙メッセージ動画を制作し、新入社員向けの健康教育動画コンテンツとして活用しています。新入社員研修での休憩時間やワーク前後などの時間に健康教育動画を配信し、若い頃からの健康教育に力を入れています。



新入社員研修でのリフレッシュヨガ風景

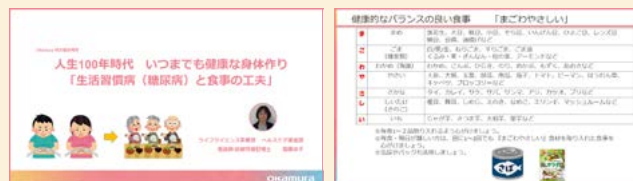
TOPICS

リテラシー向上を目指して！ 健康教育「生活習慣病（糖尿病）と食事の工夫」

オカムラでは、健康課題の一つである「生活習慣病（糖尿病）」について取り上げ、全従業員を対象とするe-ラーニング「生活習慣病（糖尿病）と食事の工夫」を配信しました。人生100年時代といわれている今、まずは生活習慣病の基本を知ること、生活習慣病の中でも増加している糖尿病予備軍と糖尿病についてしっかり知識を持つこと、そしてその予防のために今日からすぐに取り組むことができる食事の工夫について学習しました。

従業員が親しみやすく理解が進むような身近な内容で構成し、生活習慣病の怖さや食生活を見直すことの重要性、運動の大切さを分かりやすく伝えています。

このe-ラーニングは看護師資格を持つ社内講師が制作。従業員の健康意識を高めていくための良い機会となりました。



「生活習慣病」e-ラーニング



社内講師

信藤 涼子

オフィス環境事業本部 営業本部
ライフサイエンス事業部
ヘルスケア推進部
資格：看護師/診療情報管理士



健康月間

オカムラでは2022年度に、従業員の健康の保持・増進に向けて「健康教育」「身体活動」「メンタルヘルス」を3本柱として、春と秋の年2回「健康月間」を実施しました。禁煙、生活習慣病、メンタルヘルスに関するe-ラーニング、ヨガ・ストレッチの身体活動動画の発信を行いました。

毎朝の「ラジオ体操」「モーニングストレッチ」の実施

全社一斉にラジオ体操・モーニングストレッチを実施しています。特に安全第一が求められる製造現場では、事故防止の観点からも、作業開始前に身体や心をほぐし、脳を活性化させることが重要です。

また、一部の生産事業所では、週2回就業時間後に「リフレッシュ体操」を実施し、健康増進に努めています。

部活動への支援 ～スポーツ部・文化部～

オカムラは、従業員の心身の健康の保持・増進を目的として部活動を支援しており、スポーツ部については費用補助や広報面の支援、文化部については活動場所の提供などを行っています。野球部とサッカー部は、オカムラ公認の部活動としてそれぞれ35年以上活動を続けています。新型コロナウイルス感染拡大の影響により従来のように活動できないこともありますが、基本的には定期的に公式戦や地域の交流戦に参加しています。

「健康に配慮した軽食と飲み物」福利厚生への拡充

生活習慣病の予備軍になる従業員が一定数いることが、オカムラの健康課題の一つとなっています。健康の保持・増進を図る上で、日常の食生活は非常に重要であり、素材や栄養バ

ランスなどに留意した飲食を心掛けることが大切です。こうした観点から、2021年より全拠点を対象に、飲食を通じた健康施策として管理栄養士監修のスマートミール*認証弁当やサラダ、ミックスジュースなど「健康に配慮した軽食や飲み物」を用意するなど福利厚生として約7,200万円(2022年度実績)を投資し、拡充しています。

*スマートミール：健康づくりに役立つ栄養バランスのとれた食事のこと



健康に配慮した軽食と飲み物 事例

婦人科健診受診率向上に向けた取り組み

オカムラでは婦人科健診受診率向上と健診要望の把握を目的に、2021年度から全女性従業員を対象にアンケート調査を行っています。2021年度のアンケート結果より従業員の声を健康施策に反映させ、翌年2022年度の健康診断からは婦人科健診の受診年齢制限を撤廃し、希望者全員が受診できるように健診内容を見直し整えました。

また2022年度のアンケート結果から婦人科健診の中でも「子宮頸がん検診」の受診率が低いことに着目し、子宮頸がん検診の未受診者に対して「HPVウイルスセルフチェックキット」導入希望調査を行いました。半数以上が実施を希望した結果を受け、希望者全員にキットを配布しました。

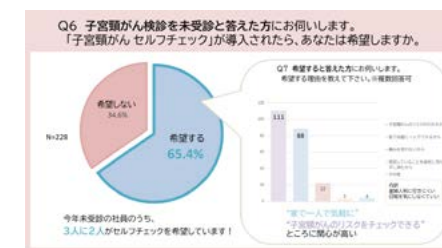
従業員の声を生かした施策を行ったことで、乳がん検診受診率は2021年度より27.2%上昇し57.6%、子宮頸がん受診率は2021年度より37.2%上昇し62.5%と大幅アップとなり全国平均よりも大きく上回った結果となっています。

加えて、婦人科健診の重要性を伝えるため、10月のピンクリボン月間、11月の子宮頸がん予防啓発月間では、それぞれ乳がんと子宮頸がんの予防啓発を目的とした全社広報を実施しました。これらの活動は社外から評価を受け、「がんアライアワード2022」で「ゴールド」を受賞しました。

(関連 ▶ P.97)



乳がん予防啓発月間広報



2022婦人科健診アンケート

禁煙、受動喫煙防止に向けた取り組み

2020年4月1日より施行された健康増進法の改正に伴い、従業員の望まない受動喫煙を防止することが企業責任の一つに加わり、より一層の対策が求められています。オフィス内の受動喫煙対策による非喫煙者への配慮はもとより、喫煙者本人の健康保持・増進のためにも、オカムラとオカムラグループ健康保険組合が連携し、喫煙率を毎年1%下げていくこと、2025年までに屋外喫煙所の数を半分に減らすことなどを目標に取り組みを進めています。

また、2種類のオンライン禁煙プログラムの提供、本社・販売部門や生産事業所での禁煙セミナーの開催を通じて、従業員の禁煙に向けた支援を行っています。

2022年度より「月イチ休煙日」を実施し、全社で禁煙推進を図っており、同時にリテラシー向上を高めるために「喫煙や受動喫煙について」のe-ラーニングを実施しています。



富士事業所「禁煙デー」のぼり制作



つくば事業所にて。e-ラーニング受講風景

治療と仕事の両立支援とサポートハンドブックの発行

オカムラグループでは、病気やケガの治療が必要な従業員がそれぞれの状況や体調に応じてフレックスタイム制、時間単位有給休暇、在宅勤務などを活用した柔軟な働き方ができるようにしています。(関連 ▶P.77) 病気やケガにより休職していた従業員が復職する際には、リハビリ入社制度により病気やケガの再発を防止するとともに、徐々に職場や仕事に慣れるために短時間勤務などを利用できるようにすることで、業務への復帰に伴う負担の軽減につなげています。また、復職後の療養や通院に利用できる傷病休暇を設けており、長期にわたる疾病などにより給与の支給が受けられなくなった際の生活保障においては、オカムラグループ健康保険組合から傷病手当金、オカムラグループ共済会から休業補償給付金や長期入院見舞金などを受給できる制度を整備しています。これらの治療と仕事の両立を支援する制度や窓口などを整理した「治療と仕事の両立支援 サポートハンドブック」を発行しました。従業員が万が一がんなどの病気になったときに支援や制度を理解した上で安心して治療や仕事が両立できるように、働きやすい職場づくりを目指して作成しました。



治療と仕事の両立支援 サポートハンドブック

巡回型インフルエンザ予防接種の実施

生産事業所で実施する予防接種に加え、巡回型のインフルエンザ予防接種を2022年11月と12月に東京都内の2拠点で計4回実施しました。従業員が接種を受けやすいように業務時間内に実施するとともに、接種会場までの交通費や接種費用の補助などを行い、425名の従業員に接種の機会を提供しました。

ハイリスクアプローチ ～健康リスクの高い従業員の支援～

オカムラグループでは、特に健康リスクが高い従業員に働きかけるハイリスクアプローチの視点から、産業保健スタッフ、オカムラグループ健康保険組合が中心となり、疾病発症前予防、治療、リハビリテーションなどの各段階でリスク要因を減らすための細かな支援を行っています。

特定保健指導の実施

オカムラグループ健康保険組合では人事部と連携して、40歳以上の生活習慣病高リスク者を対象に、特定保健指導として個別の食事指導・運動指導を実施しています。高リスク者は定期健康診断で、腹囲・BMI・血糖・脂質・血圧の基準値、喫煙習慣の有無から危険度によりクラス分けされ、危険度に応じた積極的支援や動機付け支援などの保健指導を受けています。また、対象者の業務等への影響を考慮した実施場所や時間の設定など、保健指導を受けやすい環境を整えています。

重症化予防支援事業の実施

オカムラグループ健康保険組合では、2021年1月から新規事業として、健康保険組合と事業主側の保健師が定期健康診断の結果を確認して、支援を必要とした従業員を対象とする「重症化予防支援事業」を実施しています。対象者一人ひとりの健康状態に合わせた生活習慣改善支援として、測定機器を配布し、歩数・脈拍などの数値を日々計測してもらい、初回電話面談で現状把握と健康づくりの課題を抽出します。その後、2週間に1回のサポート電話面談を6カ月間実施し、プログラム終了後に効果測定を行い、対象者のリスク低減に結びつけています。

若年層への保健指導の実施

オカムラグループ健康保険組合では、定期健康診断の結果に基づき、特定保健指導と同様の保健指導を40歳未満の従業員を対象に実施し、早い時期から生活習慣の見直しを意識するよう促しています。また、指導を受けた従業員に対してプログラム内容や満足度に関するアンケート調査を行い、指導内容の実施状況や生活習慣の改善状況などを把握しています。その結果を基に指導方法などの改善につなげています。(保健指導に関しては40歳以上でも希望があれば受け入れています。)

オカムラグループ健康保険組合の取り組み

オカムラグループの従業員は、健康保険法に基づいてオカムラグループ健康保険組合に加入しています。オカムラグループ健康保険組合では健康診断や保健指導の充実、検査・予防関連費用等の補助、健康に関する情報提供など、さまざまな保健事業を推進しており、従業員の健康保持・増進や疾病予防に向けた取り組みの充実を図っています。

【2022年度の保健事業の取り組み】

- 特定保健指導(40歳以上 被保険者・被扶養者)
- 若年層保健指導(40歳未満 被保険者)
- 重症化予防支援事業
- 定期健康診断(項目拡大)
 - 胃部内視鏡検査
 - 婦人科健診
- 子宮頸がんHPVウイルスセルフチェック実施
- 人間ドック利用補助
- 無料歯科健診
- インフルエンザ予防接種費用補助
- 巡回型インフルエンザ予防接種実施
- オンライン禁煙プログラム(2種)
- チャット型医療相談サービス
- 健保ニュースの発行・配布(年2回)
- 医療費通知配布(年4回)
- ジェネリック医薬品利用促進のための差額通知配布(年2回)

人間ドック利用補助の拡大

オカムラグループ健康保険組合では、保健事業の一環として人間ドック利用者に対して、費用の一部を補助しています。2023年4月1日からは、35歳以上の被扶養者の区分(配偶者、その他など)による補助金額の差異をなくして一律化し、さらに被保険者と被扶養者の補助金額を同一にするだけでなく増額するなど人間ドック利用補助を拡大し、従業員と家族の健康の保持・増進や健康づくりを推進しています。

「カフェテリアプラン*」の導入

オカムラグループ健康保険組合では、2023年度新規保健事業として「カフェテリアプラン」を導入します。より多くの被保険者や被扶養者が自発的に健康づくりや健康の保持・増進に取り組むことができるように、健康食品、日用品、運動、リラクゼーション等健康をサポートするさまざまなメニューを用意しています。

*カフェテリアプラン：60以上のサービスからポイント制で、日常生活に健康を取り入れるアイテムが揃っており、各自が好きなメニューを選択・利用できる健康づくりサポート

労働安全衛生

オカムラでは、「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。

労働安全衛生の推進

オカムラ労働安全衛生の考え方

オカムラでは、「労働安全衛生方針」において労働安全衛生が経営の基盤であることを明記し、取り組みの基本となる事項を示しています。また、各年度の安全衛生管理計画を策定し、全社基本方針や全社目標に基づき、安全衛生管理体制のもとで取り組みを進めています。

労働安全衛生方針

労働安全衛生は、経営の基盤であり、最も重要な事項として、事業の管理と一体で労使協力の下、推進することを基本とする。

- | | |
|----------------|------------------|
| 1. 遵法の精神 | 6. 目標の設定 |
| 2. 人命尊重の理念 | 7. 労働安全衛生年次計画の策定 |
| 3. 管理者の責務 | 8. 安全衛生活動 |
| 4. 全員参加の活動 | |
| 5. 安全衛生管理体制の確立 | |

(「労働安全衛生方針」より抜粋)

【2022年度安全衛生管理計画重点実施事項】

1. 全社基本方針

「労働安全衛生方針」を基に、従業員全ての人々が安全衛生活動に参画する。いかなる場合においても「安全最優先」で行動し、労働災害と交通事故の絶滅に努めるとともに、「心身」の健康の保持増進と快適な職場環境の形成を推進する。

2. 全社目標

[安 全] … 労働災害ゼロ

[交 通] … 交通事故ゼロ

[健 康] … 健康障害ゼロ

3. スローガン

「初心忘れず 基本大事に みんなで目指そう ゼロ災害！」

基本理念、目的、管理体制

安全衛生管理の理念と体制

基本理念

人命尊重

労使一体となって従業員の安全と健康を確保する

管理の目的

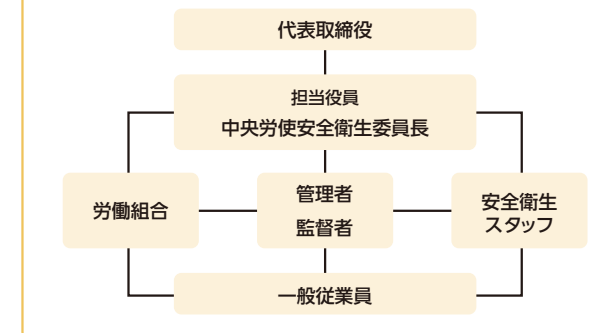
1. 労働災害防止
2. 交通事故防止
3. 健康障害防止

事故災害の未然防止と安全で快適な職場環境を形成する

管理の基本

1. **ライン管理** 安全衛生は仕事と一体である
2. **自主管理** 自分の安全と健康は自分で守る

総合安全衛生管理体制



労働安全衛生活動

オカムラは、労働安全衛生の推進体制を強化するとともに災害防止に向けた各種活動を推進し、従業員一人ひとりにとって、より安全・安心で健康に配慮した環境づくりを目指します。

労働安全衛生推進体制の強化

労働安全衛生に関するオカムラの目標である、労働災害ゼロ、交通事故ゼロ、健康障害ゼロを達成するために、オカムラでは労働安全衛生法に基づく総括安全衛生管理者の選任において、法の基準（従業員300名以上）の拠点だけでなく50名以上の拠点も対象とし、労働安全衛生の推進体制を強化しています。

労働災害・社有車事故対策委員会の役割と各生産事業所・拠点におけるパトロール

オカムラでは、労働災害・社有車事故対策委員会を設置し、労働災害・業務災害や社有車事故の対策事項の検証を行っています。同じような災害を繰り返し発生させないために、各生産事業所・拠点では管理者によるパトロールを実施し、災害対策の維持・継続の確認を行い、労働災害再発防止対策を徹底しています。（関連 [▶ P.109](#)）

安全朝礼の実施

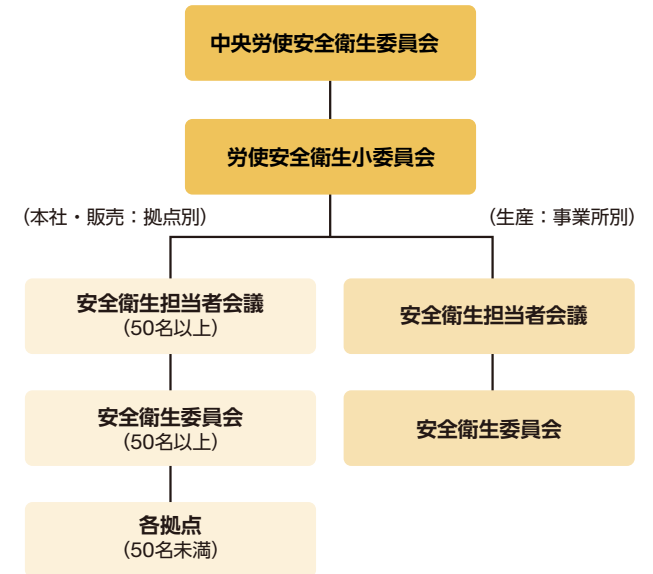
オカムラの生産事業所では、ゼロ災害を目指し安全朝礼を実施しています。安全朝礼では、安全管理者が前月の業務災害、通勤災害、社有車事故の報告と災害対策分科会での決定事項の説明を行うとともに、当月の労働安全衛生重点実施項目の注意喚起などを行い、安全対策やKY活動*などの充実に結びつけています。

* KY活動：危険（Kiken）予知（Yochi）活動

安全表彰制度

オカムラでは、「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。2022年度の表彰対象は23部門、部門における社有車保有台数は97台でした。

労働安全衛生推進体制



2022年度の労働安全衛生活動項目と開催実績

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
中央労使安全衛生委員会	全社	●						●					
労使安全衛生小委員会	生産	●		●		●		●		●		●	
	販売		●				●					●	
安全衛生担当者会議	生産		●		●		●		●		●		●
	販売	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
全国安全週間 中央労使パトロール	生産・販売				●								
労働災害・社有車事故対策委員会	全社	都度											
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

オカムラでは、労働災害の防止に向け、労働安全衛生関係法令を遵守し、法令に基づく対策を実施することはもとより、自主的な安全衛生活動を推進しています。また、労働安全衛生に関する教育活動を通じて危険に対する認識や安全意識の向上を図り、各職場における取り組みの充実に結びつけています。

安全衛生管理計画に基づく活動の推進

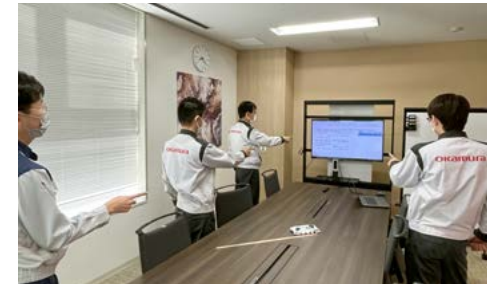
オカムラでは、各年度の安全衛生管理計画重点実施事項を安全衛生担当者・衛生管理者会議で確認し、全社への徹底を図っています。重点実施事項の全社基本方針・全社目標・スローガンに基づき各拠点において安全衛生活動を推進し、労働災害の防止に取り組むことにより、安全な職場環境づくりを目指しています。

全国安全週間・全国労働衛生週間の取り組み 無災害運動の取り組み

オカムラでは安全意識や労働衛生に関する意識の高揚を目指し、安全活動の定着化や労働者の健康確保を目的として、厚生労働省と中央労働災害防止協会が主催するキャンペーンに積極的に取り組んでいます。時々のキャンペーンの重点事項である安全衛生教育、労働時間管理、有給休暇と連続有給休暇取得、健康診断と二次健診受診、メンタルヘルス対策、転倒・腰痛災害の予防や健康づくり、ヘルスリテラシー向上などを、労働災害の減少と健康障害の防止に向けてオカムラの安全衛生活動重点実施項目として盛り込み、展開・推進しています。

KY活動の実施

オカムラでは、職場で起こりうる災害を未然に防止するため、KY活動を推進しています。業務災害ゼロを目指す業務中のKY、通勤災害ゼロを目指す通勤時のKY、社有車事故ゼロを目指す交通KYの3つの分野に分けて取り組んでおり、各職場において月に1回以上、写真やイラストを用いてどんな危険が潜んでいるか話し合い、災害発生のリスクや防止対策に対する認識を高めています。



つくば事業所でのKY活動実施の様子

VOICE



生産本部 第一事業部
追浜事業所 人事総務課
安全衛生担当、保健師
鈴木 和代

追浜事業所における 全国労働衛生週間の取り組み

～産業医衛生講話「ラインケアについて」+ヨガを開催！～

追浜事業所では秋の「全国労働衛生週間」の取り組みとして毎年、事業所内で勤務する全従業員を対象とした産業医による衛生講話を開催していますが、2022年度は新型コロナウイルス感染症対策のため3密を回避し管理職に絞って実施しました。行動制限が長期化する中、事業所内でも心の健康に影響が出始め、メンタルヘルスケアが必要な従業員が増加したため、2022年度は管理職を対象に、ラインケアの重要性について産業医よりお話しいただき、部下との向き合い方や接し方について具体的に学ぶ機会としました。また管理職はデスクワークが多いことから、リフレッシュ健康活動の一環として社内講師による椅子ヨガ動画をスクリーンに映しながら産業医と一緒に身体を動かしました。

衛生講話の実施後アンケート調査では前向きな意見が多く、具体的な行動目標の記入もあり、追浜事業所全体の職場環境改善に役立つ取り組みとなっていることを実感しています。今後も産業医による衛生講話を継続し、その時々に必要な情報を発信していくことで、従業員一人ひとりが健康的に仕事に取り組むことができる環境づくりを目指し、サポートしていきたいと思っています。



産業医衛生講話の様子



みんなで一緒に椅子ヨガの様子



生産現場における危険の芽の早期発見 (ヒヤリハット)

オカムラの生産事業所では、災害や事故のない安全な職場環境づくりに向け、毎週実施しているKY活動とともに、ヒヤリハット*の抽出を行っています。生産現場における危険の芽を早期に発見し、事前に適切な対応を取ることで、災害や事故の防止に努めています。

* ヒヤリハット：重大な災害や事故には至らなかったものの、そのような状況に直結する可能性がある一歩手前の(ヒヤリとした、ハットした)事象

安全3S活動

オカムラの生産事業所では、安全・快適・効率的でより働きやすい職場を目指し、3S(整理・整頓・清掃)活動を推進しています。生産現場において資材や工具などが常に適切な場所に置かれ、清潔な状態を保つことにより、安全に作業ができる環境を維持するとともに労働災害の防止につながっています。

保護具着用基準

オカムラの生産事業所では、労働災害・健康障害を防止するため、法律に基づき社内安全基準・衛生基準を設けています。作業場ごとに通常作業時に着用する保護具、特定作業時に着用する保護具を定め、安全管理者および役職者がこれらの着用管理、定期点検および作業開始時点検、着用指導監督を行っています。



生産事業所の掲示板



特定作業
保護具着用基準

労働安全リスクアセスメント

オカムラの生産事業所では、毎月部門ごとに労働安全に関するリスクアセスメントを実施しています。評価基準に基づき現状の作業の分析を行い、改善すべき事項を検討して安全対策を実施しています。さらに、安全対策実施後のリスク評価を行い、リスク低減措置を実施しています。

労働安全リスクアセスメントのフロー

評価基準に基づくリスクの評価

- ①危険性・有害性に近づく作業頻度の基準
- ②設備的要因による発生の可能性の基準
- ③管理的要因による発生の可能性の基準
- ④ケガの程度の基準

評価結果に基づくリスクポイント(①+②+③+④)の算出と
リスクレベルの把握

リスクレベルに応じた安全対策の実施

特定化学物質リスクアセスメント

オカムラの生産事業所では、化学物質リスクアセスメント運用基準に基づき、労働安全衛生法で定められている特定化学物質のリスクアセスメントを実施しています。安全衛生担当者会議においてアセスメントの対象化学物質を確認し、該当する化学物質を使用している場合には、各事業所の当該部門にてアセスメントを実施し、リスク低減措置等を講じています。

(関連 ▶ P.66)

また、労働安全衛生法および関係法令に基づき、健康に対して有害な影響がある業務に従事する従業員を対象に特殊健康診断を実施し、疾病の未然防止に努めています。

安全パトロールと産業医巡視

生産事業所の安全パトロールでは、労使(労働組合：支部役員、会社：部課長)でペアをつくり、毎日1カ所の職場を巡視しています。職場における不安全状態、作業者の不安全行動を抽出してチェックリストによる改善指示書を職場に発行し、是正措置を講じることで労働災害に結び付く危険要因を排除しています。また産業医巡視においては、産業医・看護師・安全担当で、従業員の作業環境や有害業務従事者の作業状態などを巡視し、課題を把握して安全衛生委員会で協議・提案を行っています。

従業員にとって安全・安心で快適に働ける職場づくりに向け取り組みを行っています。

WBGTを活用した熱中症対策

オカムラの生産事業所では初夏からWBGT(暑さ指数)を活用した熱中症予防対策に取り組んでいます。特に7月から9月にかけては朝礼等で必ず熱中症注意アナウンスや水分・塩分補給を呼びかけ注意喚起を行っています。従業員への教育として、熱中症の基礎知識や予防策について健康コラム配信を行い、熱中症への意識改革を促しています。また事業所では、作業スペースへの製氷機や扇風機の設置、スポーツドリンクの配布、職場ごとのWBGT広報などを行い、従業員の安全確保に努めています。

法律と社内規則規定に基づく休養室の設置

毎月行われる安全衛生委員会にて、法律と社内規則規定に基づいた休養室の役割とルール、社内参考事例等を共有・確認しています。休養室は体調不良者や急病人への対応のために使用することを可としており、不測の事態にも迅速かつ適切な対応がとれるよう備えています。

安全衛生教育

オカムラでは労働災害の防止に向け、従業員が就業にあたって必要な安全衛生に関する知識等を習得するために、労働安全衛生法に基づく安全衛生教育を実施しています。オカムラ規則規定集および安全衛生管理規定に基づき、機械・設備や化学物質等の適切な取り扱い、作業に伴うリスクや予防措置、事故等が発生した際の対応などに関する教育を実施し、現場で作業を行う従業員や安全衛生に関わる業務に従事する従業員の安全衛生に対する意識の向上を図っています。また、新入社員研修、キャリア入社者教育、派遣社員雇入れ時教育においても安全衛生教育を行っています。

安全な職場づくりに向けた健康面からの取り組み

労働災害の防止に向けては、職場における対策の実施や安全意識の向上と同時に、一人ひとりの従業員が心身ともに健康でストレスのない状態で業務を行うことが重要です。健康に関する啓発活動や各種健康診断、ストレスチェックなどを通じて健康の保持・増進や疾病予防に努めることは、安全な職場づくりにもつながっています。また、安全第一が特に重視される製造現場では、事故防止の観点からも、作業開始前に身体や心をほぐし脳を活性化させることが重要であり、全員でラジオ体操やモーニングストレッチなどを実施しています。

(関連 ▶ P.98 ▶ P.100)

地震対策

オカムラでは、地震発生時に従業員の安全を確保するために、各事業所において対策を講じています。生産事業所では、機械や什器などが多数設置されているため、以下のような対策を実施しています。

[オカムラ生産事業所の地震対策実施事項]

- 金型格納ラック等をアンカーで固定して倒れないようにし、落下防止器具を取り付けている
- ラック等を地震発生時の避難ルートから外し、従業員が安全に避難できるようにしている
- キャスター付きの収納ラック・作業台・部材保管具等は、ストッパーを取り付けて振動で動かないようにしている

防災訓練の実施

オカムラでは年に1回、各拠点において防災訓練を実施しています。防災組織(自衛消防隊)を設置し役割分担を決めて、各マニュアルに準拠しながら訓練を実施し、災害が発生した際の的確な対応が取れるよう体制を強化しています。東日本大震災発生時には、日頃の訓練が生かされ、改めて防災訓練の重要性が認識されました。訓練を通じて平常時から非常時への備えに努めることにより、災害発生時の被害の回避・抑制につながっています。(関連 ▶ P.115)

2022年度の実施例

東京都内のある拠点では2023年2月、ビル主催の防火防災訓練(応急救護訓練)に参加しました。自主救護力を高めることを目的に、急病人の発生や災害時の事故等の応急救護の初期動作(どのように対処すべきか)を学ぶ応急救護教養の座学や、訓練人形とAEDを使った応急救護の基本動作訓練を行い、改めて定期的な訓練の重要性を認識しました。



応急救護教養座学の様子



応急救護の基本動作訓練

TOPICS



各部門の労働安全衛生活動の展開

物流センター

ロジスティクス統括部では、横浜物流センターを中心に全国25拠点の物流センターにて安全衛生の維持・向上を目的に安全衛生教育、労働災害、交通災害、健康障害防止の取り組みを行い、ゼロ災害を目指しています。

特に安全教育には力を入れており、全国の物流センターでの事故やトラブル事例、最新安全情報などを詳細に紙ベースで作成し「安全ニュース」として発行し、物流センターの従業員、業務委託先である運送会社のドライバーにもいきわたるように注意喚起と教育を徹底しています。また労働災害未然防止活動として、毎月19日を「いいくるまの日」、車を大切にすると設定し、「労働災害ゼロ! 社有車事故ゼロ!」を意識しながらトラック、フォークリフト、社有車などの「忘れがちな月次点検」を初心に戻り実施しています。

また、同じく労働災害未然防止の取り組みとして、物流センターならではの「3H活動」を推進しています。事故やトラブルは3H(初めて・変更・久しぶり)の時に発生しやすく、特に需要期は多くの3Hが発生するため、日々の2S(整理・整頓)・4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動と併せて労働災害ゼロの達成を目指し活動を行っています。

物流センター内で、万が一事故が発生した場合は早急に「STOP! ザ事故・委員会」を開催し事故現場でのパトロールの実施、原因追究を行い事故再発防止に向けた取り組みを行っています。また委員会での情報や対策について朝礼、社内広報、メールで発信し注意喚起を行うとともに再発防止KY活動へとつなげています。

ここ数年は新型コロナウイルス感染症対策で対面教育や集団活動が難しい状況でしたが、全国の物流センターが同じ方向を向いて「安全第一」で作業に取り組めるように、ロジスティクス統括部の安全衛生担当者が中心となって、安全衛生活動を推進しています。

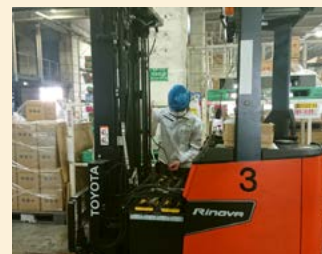
施工関連部門

オカムラ工事部門では、首都圏、近畿、西日本、中部、東北、北海道の各地区で年に1回安全衛生協議会を開催し、この中で労働災害事故発生状況を振り返り、現場の安全管理の向上に向け取り組んでいます。合同安全大会の中では、労働災害ゼロなど安全活動への取り組みに貢献した協力会社に対し表彰を行っています。その他、年間を通しさまざまな会議や行事を実施し、安全担当をはじめとする関係者間での社内SNSの活用など、さまざまな場面で事故状況の共有や注意喚起、安全パトロール、安全指導、安全教育などの様子を共有し、安全意識を高め、労働災害未然防止に日々取り組んでいます。



生産本部 ロジスティクス統括部
物流管理部 安全・品質課

小島 雅史



フォークリフト点検



合同安全大会

交通労働災害防止の取り組み

事業活動に伴う社有車の運転においては、通常の業務のように事業所内の対策強化により事故を防止することが難しい面もあり、一般の労働災害よりも発生リスクが高い状況にあります。オカムラでは、社有車の使用・管理方法を明確にし、安全運転に対する運転者の認識向上と実践を促すことにより、交通労働災害防止に取り組んでいます。

社有車事故対策委員会の役割

社有車事故が発生した際は、当該地区の総括安全衛生管理者出席のもと、労使による対策委員会を開催し、事故当時のドライブレコーダー映像による事故状況の検証、事実の確認と問題点の発見・分析を行い、対策を検討しています。また類似事故防止対策の議論を行い、全社への水平展開事項を決定し、各委員会を通じてアナウンスを行っています。また安全朝礼の場を通じ、所属長より交通事故防止の「注意喚起」と「顔色管理」の徹底を呼びかけています。(関連 [▶ P.104](#))

社有車事故ゼロに向けた取り組み

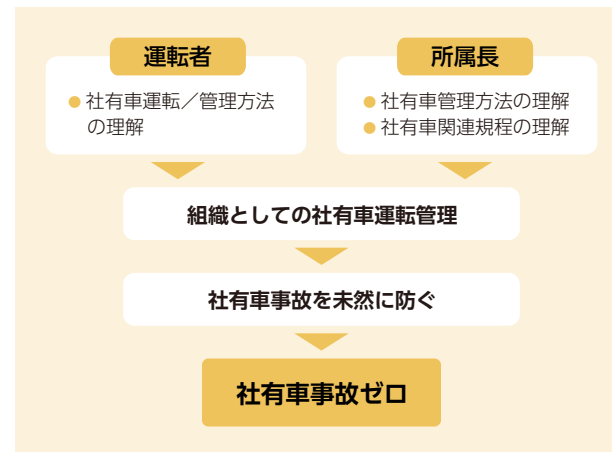
オカムラでは、社有車の安全な運行と交通事故ゼロを目的として、社有車管理規定を設けています。社有車の管理方法を明確にするとともに、交通事故防止のために励行事項、禁止事項などを明記し、業務で社有車を使用する従業員の適切な対応を促しています。

オカムラの2022年度の社有車事故発生件数は37件でした。

社有車事故発生件数

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022
件数	25	35	33	29	31	37

社有車管理体系



【スローガン】

「初心忘れず 基本大事に みんなで目指そう ゼロ災害！」

安全運転を第一に心掛け、道路交通法その他の交通法規を守ること

常に人命尊重の精神に徹し、事故防止に努め、会社の名誉を傷つけるような行為をしないこと

交通KY

運転者一人ひとりが、さまざまな交通状況における判断と運転行動において注意すべき事項や問題点に気付き、より適切な運転行動ができるようになることを目的として、交通KYを実施しています。交通事故の多くはヒューマンエラーに起因しており、「危険を危険と気付かないために事故が起きてしまうこと」を意識しながら交通KYに取り組むほか、運転時の適切な行動について職場の仲間と話し合い、危険に対する感受性を高めていくことで、安全運転を身につけ事故防止につなげています。社有車事故が起きた際は、再発を防止するため社有車事故事例を共有し交通KY実施訓練を行っています。

ドライブレコーダーの活用

オカムラでは、2014年1月より全ての社有車にドライブレコーダーを設置しています。高い安全意識と適度な緊張感を持って運転に臨むことにより、社有車事故の発生を抑止する効果が期待されることから、安全運転の励行を促すツールとして活用しています。また、各支店では2021年12月より月1回ドライブレコーダーの映像を確認し、報告書を作成しています。さらに、ドライブレコーダーの映像を交通KYにも活用し、事故発生時の原因分析等を行うことで交通事故防止に結びつけています。

安全運転講習会

オカムラでは、事故統計の分析に基づき、安全運転講習会を実施しています。2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症対策のため開催を控えていましたが、2022年度は富士事業所にて再開しました。安全運転講習会は従業員の交通事故未然防止を目的に、マイカー通勤者および社有車運転者を対象に開催し、72名が参加しました。講習会には外部講師を招き、交通事故を起こさないために、交通事故の事例などから改めて交通事故の恐ろしさを知り、適切な車間距離の確保、正しいブレーキやステアリングの使い方、悪天候時の対応など安全運転の基本を学び、危険を事前に予測する力を身につけ、適切な対応策を学ぶとともに、車両運転者に安全運転への意識向上を図りました。従業員の運転技術や安全意識のさらなる向上を促すために、2023年度は積極的に安全運転講習会を企画・開催していきます。



富士事業所での安全運転講習会の様子

感染症対策

感染症の罹患は本人の健康にとって重大な問題であり、感染の拡大は企業活動、さらには社会全体にも大きな影響をもたらすリスクを持っています。オカムラでは、季節性感染症の予防接種や海外赴任者を対象とした予防接種を行うとともに、啓発活動などを通じて従業員の感染予防に取り組んでいます。また、新型コロナウイルスの感染防止に向け、各事業所における感染防止策や勤務形態・業務遂行方法における対応を行っています。

海外赴任者の感染症対策

従業員が海外に赴任する際の健康管理を目的として、本人と帯同家族を対象に予防接種等を行っています。

(関連 [▶ P.98](#))

インフルエンザ予防接種の実施

オカムラでは、従業員のインフルエンザウイルスの感染防止に向け、生産事業所における予防接種と、首都圏の事業所を対象とした巡回型の予防接種を実施しています。

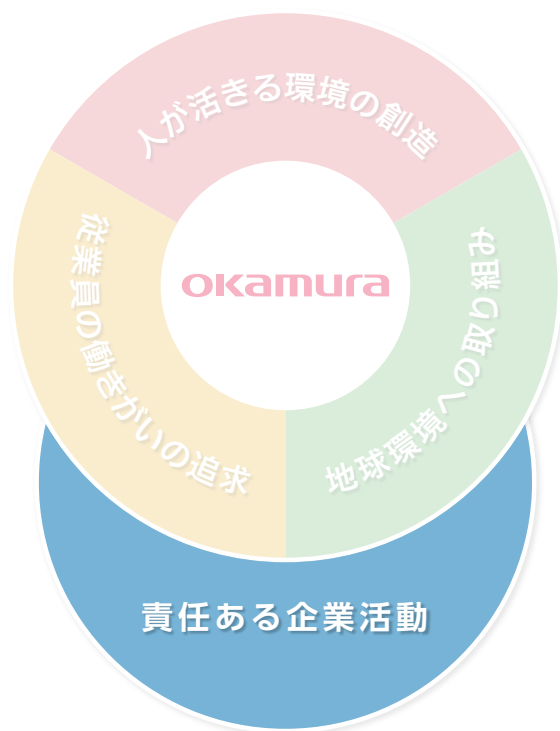
(関連 [▶ P.101](#))

新型コロナウイルス感染拡大防止に関する対応

オカムラグループでは、政府や各都道府県の方針などに基づき新型コロナウイルス感染拡大防止に努め、関係者の皆さま、従業員とその家族の安全確保を目的に、以下の対策を実施してきました。

- 在宅勤務の実施、フレックスタイム制の活用による時差出勤
- 事業所内の感染防止策の徹底による、安全に配慮した職場での業務遂行
- 社内外の会議・打ち合わせにおける遠隔会議システムの活用
- 海外出張の禁止、国内出張の自粛
- お客さま、お取引先との会食、従業員間での会食の人数制限
- 業務・営業活動の状況に応じて、PCR検査等を実施
- 会議・社内研修イベントにおけるガイドラインの作成
- ワクチン接種機会の情報提供
- 従業員の子どもの学校や保育園等の休校・休園時における勤務の取り扱い対応
- 各委員会活動での新型コロナウイルス関連情報の発信

2023年5月8日に新型コロナウイルス感染症が感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（感染症法）上の5類感染症に変更されたことから、引き続き政府や各都道府県の方針などに合わせて対応していきます。



責任ある企業活動

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。
 また法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動し、
 ステークホルダーの皆さまに適時・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、地域・社会と共生し、
 公正・透明・誠実な企業活動を通じて、
 社会から信頼され愛されるグローバル企業を目指します。

コーポレート・ガバナンス

ステークホルダーの皆さまから信頼され愛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一つと捉え、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さま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：経営の効率性や遵法性を確保し、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

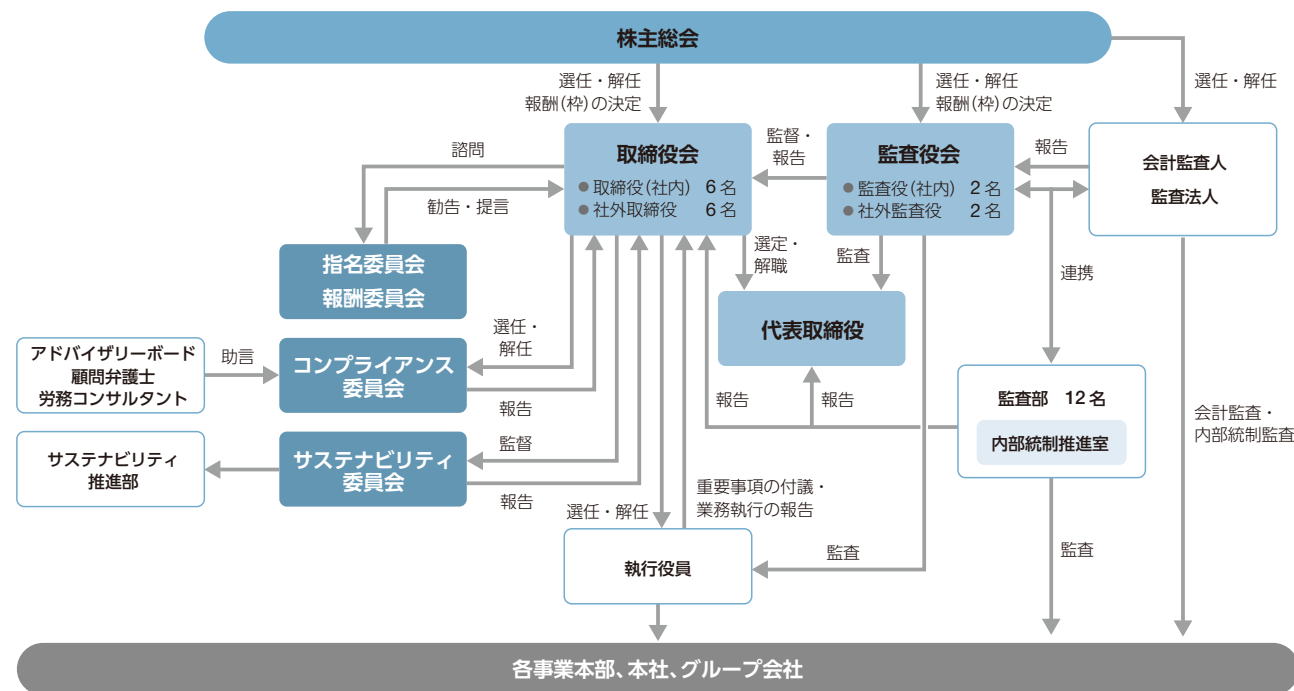
*2 コーポレートガバナンス・コード：実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて東京証券取引所が定めた83からなる原則

企業統治の体制

オカムラは経営の機動性の確保と取締役会によるモニタリング機能の強化を目的として執行役員制度を導入しており、これにより、代表取締役の指揮命令の下、執行役員が業務執行を行う体制を構築するとともに、取締役会は、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を主な役割としています。また、取締役会には社外取締役を置くとともに、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役を委員長かつ主要な構成員とする指名委員会・報酬委員会を置くことにより、取締役および執行役員等の指名ならびに報酬等の決定のプロセスの客観性および透明性を確保しています。さらに、業務分掌規程および職務権限規程により、各職位の職務および権限を定め職務執行が適正かつ効率的に行われる体制としています。取締役会については、取締役12名で構成され、内6名が社外取締役です。

また、オカムラは監査役会制度採用会社であり、監査役は取締役および執行役員の執行について厳正な監査を行っています。監査役会については、監査役4名で構成され、内2名が社外監査役です。（データ集▶P.159）

コーポレート・ガバナンス体制図（2023年6月27日時点）



役員スキルマトリックス
2023年定時株主総会招集通知 P.22

TOPICS

将来の経営を担う人財の育成「オカムラビジネススクール」開講

2022年10月、オカムラの将来の経営を担う人財を育成するため「オカムラビジネススクール」を開講しました。研修プログラムは、「企業経営」「経営戦略」「マーケティング」「グローバル経営に向けて」「生産・ロジスティクス」「財務」「労務・人財育成」「リーダーシップ」に加え、昨今の経営課題である「DX」「ESG」「法務・ガバナンス」等幅広くテーマを選定し、1年間かけて受講。社内外の講師に加え、役員が講話を行い、アクションラーニング*を通して、将来のオカムラが目指すべき姿、経営課題を把握し、その課題解決に向けた自身のアクション、自らのありたい姿を、社外他役員に向けて最終回の9月に発表するというフレームワークで進めています。第1期生は13名が受講中で、将来の経営を担うための研鑽、切磋琢磨をしています。



研修の様子

*アクションラーニング：個人や組織の学習する力を養成する手法の一つ

(詳細 ▶ P.93)

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きます。

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*を導入しています。

* 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」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。

税務方針について

オカムラグループは、基本方針の考え方に基づく「行動規範」に則り税務方針を策定し、事業を行う国や地域において適切な納税を行うためのガバナンス体制やリスクへの取り組みなどについて明確化しています。

税務方針
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/tax_policy.pdf

監査役の監査状況

監査役は、「監査役会規程」に基づき、原則月1回の監査役会を開催するとともに、取締役会や経営会議、コンプライアンス委員会等の重要な会議への出席や、稟議書の閲覧等により、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。また、代表取締役と定期的な意見交換を行い、会計監査人や監査部と連携し、監査の実効性確保に努めています。

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、財務報告に関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

リスクマネジメント

オカムラグループは、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。

リスクマネジメント体制

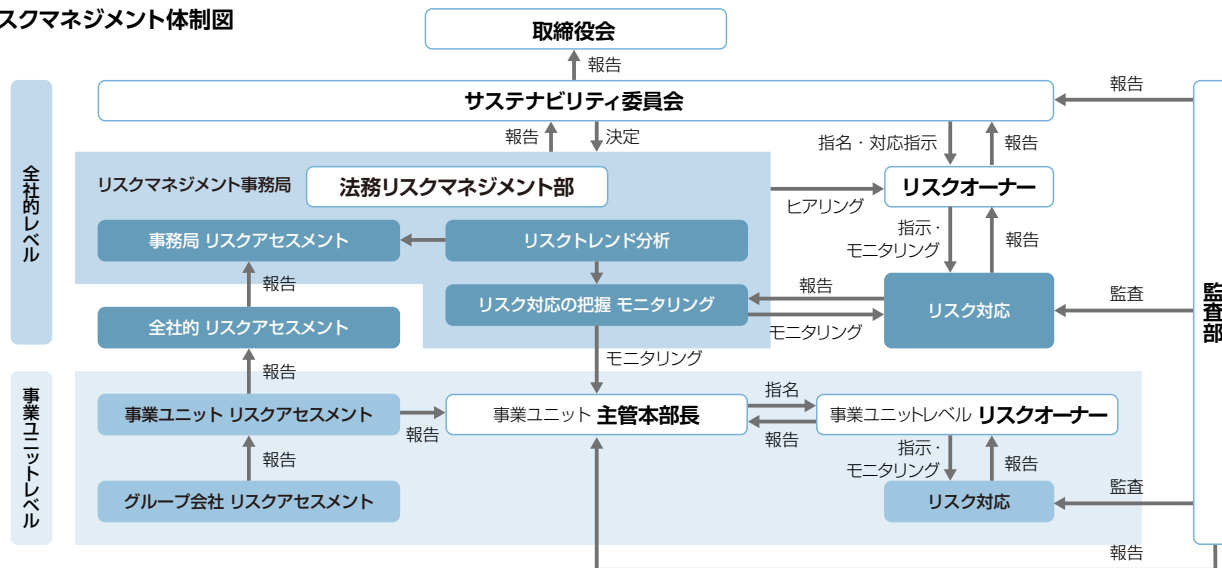
オカムラグループは、事業目的の達成に影響を及ぼす可能性（好ましい影響・好ましくない影響の双方を含む）をリスクと認識し、リスクの特定、分析および評価を行った上で、リスクを合理的にコントロールしてリスクがもたらす損失の最小化または機会の最大化を図るよう、組織的に活動しています。

またグループのサステナビリティ活動と有機的に結びつけて、リスクマネジメントの有効性の向上を図るため、サステナビリティ委員会において、オカムラグループのリスクマネジメントに関する各種事項の決定ならびに有効性評価および改善指導を行っています。オカムラグループでは、こうした体制の整備や運用などリスクマネジメントに関わる基本的な事項を、リスクマネジメント規程として定めています。（参照 ▶P.16）

リスクマネジメント体制における各役割と内容

各役割	具体的な内容
サステナビリティ委員会	オカムラグループのリスクマネジメントに関する基本方針および全社的なリスクに係る重点対応リスク・対応策・リスクオーナーの決定、ならびにリスクマネジメントの有効性評価等を実施し、重要事項を取締役会に報告しています。
リスクマネジメント事務局	法務リスクマネジメント部長が事務局長を務め、法務リスクマネジメント部、サステナビリティ推進部、経営企画部、総務部を構成員として、オカムラグループのリスクマネジメントの運営を支援・推進しています。
全社的レベルのリスクマネジメント	当社全体またはオカムラグループに影響が及ぶことが想定される事態に対して、サステナビリティ委員会を決定機関としてリスクマネジメントを実施しています。
事業ユニットレベルのリスクマネジメント	当社の事業本部およびグループ会社を総称したオカムラグループ内における事業活動の責任単位を事業ユニットとしており、事業本部の執行役員を主管本部長としています。事業本部またはグループ会社で対応が可能な事態には、事業ユニットの主管本部長を責任者としてリスクマネジメントを実施しています。
リスクオーナー	リスクごとに、リスクを効果的にコントロールする活動責任と活動内容・結果についての説明責任を持つ責任者をリスクオーナーとして定めています。リスクオーナーは、事業目的・業績目標に照らして適切なリスク対応策を選択・適用する権限を有しており、リスクへの対応を行っています。

リスクマネジメント体制図



リスクアセスメントプロセス

リスクアセスメントにあたっては、まずリスクを特定し、特定したリスクに対して、発生可能性と影響度の観点からリスクマップを用いて分析をした上で評価を行っています。

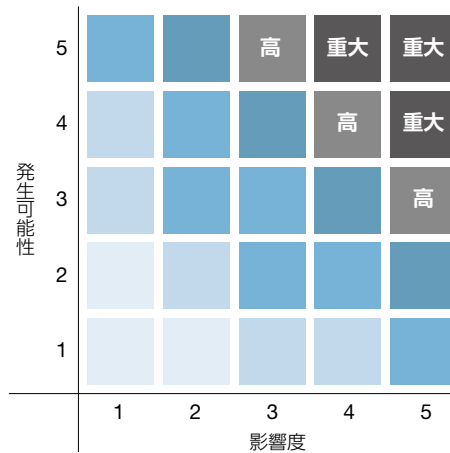
特定されたさまざまなリスクは、大きく「事業環境リスク」「事業戦略リスク」「業務リスク」「金融リスク」「人権・人財・労務リスク」の5つに分類し、さらに中分類・小分類の3つの階層に整理しています。(参照 ▶P.17)

リスクアセスメントは、全社レベルで年2回、事業ユニットレベルで年1回実施しています。

事業ユニットレベルのリスクアセスメントは、まずグループ会社が自社に係るリスクについて分析・評価を行います。次に、グループ会社のアセスメント結果を踏まえて事業ユニットの主管本部長が事業ユニット単位での重点対応リスクを決定します。

全社レベルのリスクアセスメントは、リスクマネジメント事務局が指定した評価部門が事業ユニットのリスクアセスメントを参考にしつつ1次アセスメントを実施、リスクマネジメント事務局が各評価部門の結果を総合的に検討して再度アセスメントを行います。そのアセスメントによって、リスクマップで「重大」リスク、「高」リスクに位置付けられたリスク、および将来の影響変化予測や社会的責任の重要性を考慮して重要と判断したリスクを、サステナビリティ委員会に諮り、同委員会にて全社的な重点対応リスクを決定します。

リスクマップ



重点対応リスク

重点対応リスクとして特定されたものは、各リスクオーナーが顕在化した場合の事業への影響度を分析して対応策を策定し、実行に努めています。その策定にあたっては、短期的・優先的に対応すべきリスクがサステナビリティ委員会指定されており、その結果が計画に加味されています。

また、リスクオーナーおよびリスクマネジメント事務局は、対応状況をモニタリングし、課題が明らかになった場合には、リスクオーナーがその是正・改善を図っています。

(参照 ▶P.16)

災害対策の強化

オカムラグループでは、生命・身体に危害が及ぶおそれや社会・事業活動に重大な影響を及ぼすおそれのある緊急事態が発生した時の対応を緊急事態対応規程として定めるとともに、詳細な手順をマニュアルに定めて、迅速かつ確かな対応により、事態の拡大防止と早期収束を図るよう備えています。

そのうち、災害対策としては、災害発生時に全従業員が的確な行動をとり、安全を確保するとともに事業活動への影響を最小限にとどめるため、災害対応マニュアルの配布・周知、非常時の情報システムの整備、災害備蓄品の保管、訓練の実施など、総合的な対策を進めています。(関連 ▶P.107)

災害対応マニュアルの配布

「災害対応マニュアル」では、業務・操業の停止がやむを得ないと判断される自然災害等(大地震、津波、台風、落雷、大雪、大雨、洪水、突風、噴火、その他気候変動による災害)、火災、テロ、感染症等を対象災害と定め、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・従業員が取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。

安否確認システムの構築・運用

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・運用しています。震度6弱（首都圏エリアでは震度5強）以上の地震などの災害が発生した場合、発生した地域の全従業員に対して、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」を全従業員に配布しています。



災害対応マニュアル Ver.4

エマージェンシーカード

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（24カ所）に無線機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信訓練の実施により、実効性を高めています。

災害備蓄品の保管

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とどまる事態を想定し、全国の拠点に3日分の水・食料・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するとともに、主要な拠点には非常用電源を配備しています。食料については、1人1日1,300kcal程度を確保できるよう、そのまま食べられるタイプのご飯、副菜等を配備しており、食物アレルギー物質不使用食品を全体の2割程度用意しています。なお、2023年5月に賞味期限を迎える栄養補助食品については、同年2月に全国のフードバンク11団体に寄付しました。

TOPICS

新型コロナウイルス感染拡大防止に関する対応

オカムラグループでは、政府や各都道府県の方針などにに基づき新型コロナウイルス感染拡大防止に努め、関係者の皆さま、従業員とその家族の安全確保、社会における蔓延の抑制を目的に、在宅勤務の実施、フレックスタイム制の活用による時差出勤などの各種対応を行ってきました。（詳細 ▶ [P.110](#)）

また、自社主催のセミナー・イベントは状況に応じてオンラインを活用しながら実施。全国7カ所のショールームはお客さま用消毒液の設置、館内・家具の消毒などの衛生管理を徹底したうえで運営してきました。

2023年5月8日に新型コロナウイルス感染症が「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（感染症法）」上の5類感染症に変更されたことから、引き続き政府や各都道府県の方針などに合わせた対応を実施していきます。

オフィスなどにおける取り組みの一助にいただくことを目的として、ウェブサイトにて、変化している働き方と働く場に関するさまざまな調査結果やレポートを公開しています。また、これからの働き方についての書籍発行や情報発信、製品開発、お客さまへの提案などを行っています。



情報セキュリティ対策

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対策および統制指導を行っています。情報漏えい防止の施策として、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を進めるとともに、従業員への教育・訓練を定期的に行っています。

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

オカムラグループ情報セキュリティ方針 および関連規則

オカムラグループでは、情報セキュリティリスクを事業継続における重点対応リスクと位置づけ、「オカムラグループ情報セキュリティ方針」を2022年に制定しました。

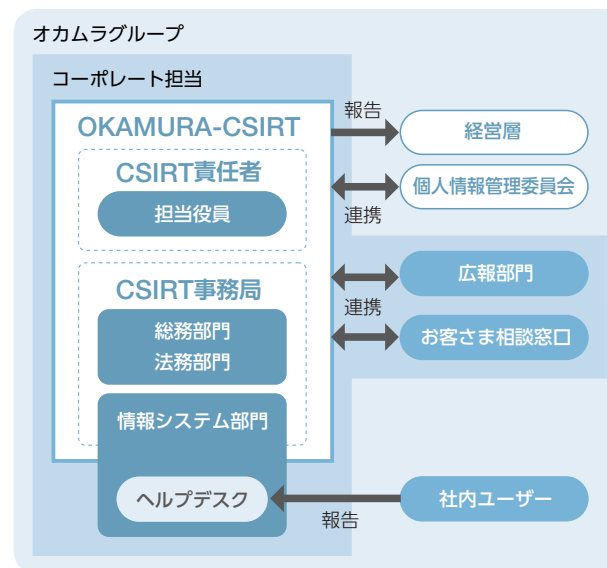
「社内情報システム使用規則」において、従業員・社外常駐者の情報端末、ネットワーク、電子メールシステムなどの適切な使用方法を規定しています。また、近年ソーシャルメディアの利用に伴うトラブル等の発生事例が増加していることなどを踏まえ、ソーシャルメディアガイドラインを設けています。

情報セキュリティ推進体制

オカムラグループでは、情報セキュリティ事故を未然に防止し、重大な情報セキュリティ事故発生時の影響を最小限に抑えるため、2020年10月にOKAMURA-CSIRT(オカムラ-シーサート)を発足させました。

コーポレート担当役員を責任者として、総務部門、法務部門、情報システム部門が中心となり、広報部門、お客さま相談窓口と連携し、日頃から情報セキュリティ事故を未然に防止するための活動と、情報セキュリティ事故の発生を想定した準備活動を実施しています。

OKAMURA-CSIRTの位置付けと構成



情報セキュリティリスク評価

オカムラグループでは、リスクマネジメント活動の中で、情報セキュリティリスクの評価を実施しています。また経済産業省のサイバーセキュリティ経営ガイドラインに基づき俯瞰的に自己評価を行い、情報セキュリティリスクの分析を組織的・人的・物理的・技術的な観点から行っています。そのリスク分析により、優先順位を明確にし、施策を実施しています。

情報セキュリティに関する教育・訓練

オカムラグループでは、従業員の情報セキュリティ意識の向上を目的に、e-ラーニングによる教育や標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、イントラネットやパソコン起動時の注意喚起表示により、従業員が日常業務の中で情報セキュリティリスクを意識するための啓発活動を継続的に実施しています。



パソコン起動時の注意喚起表示

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。



個人情報保護方針

<https://www.okamura.co.jp/privacy.html>



●EU一般データ保護規則 (GDPR*) への対応

EUでは、プライバシー保護を目的とする枠組みとしてEU一般データ保護規則が制定され、2018年5月に施行されました。オカムラグループでは、この規則に従い、対象となる情報を適切に取り扱っています。

* GDPR : General Data Protection Regulation



GDPR Compliance

<https://www.okamura.com/en-eu/etc/legal-notices/privacy-policy/>

コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

ステークホルダーの皆さま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」に則った行動を促し、組織全体でのコンプライアンスの徹底および腐敗防止に努めています。

「行動規範」に基づく企業活動の推進

オカムラグループは「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是、およびこれを受けた「基本方針」に基づき責任ある企業活動を行うために、全従業員への「行動規範」の徹底を図っています。行動規範は、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を10項目にわたりまとめたもので、人権の尊重、社会人としての倫理的行動はもとより、公正な取引、政治・行政との健全な関係の維持といった、腐敗防止に向けた事項も含め、従業員が日常の業務の中で取り組むべき事項を明確にしています。

グローバル化への対応や近年変化する社会的な価値観に合わせた各種方針の制定、経営理念を体系的に整理したオカムラウェイ策定の趣旨を踏まえ、2022年10月に行動規範を改定しました。改定に伴い、オカムラグループ従業員への「行動規範ハンドブック」の配布、社内イントラへの掲載、e-ラーニングによる教育・啓発活動を行いました。

また、オカムラグループの全海外拠点向けに行動規範の翻訳と現地語*版携行用行動規範ハンドブックの作成を行い、海外支店やグループ会社の従業員に配布するなどグローバル企業としてグループ全体において責任ある行動の実践を促しています。

* 翻訳言語：英語／中国語／タイ語／マレー語／インドネシア語／ベトナム語

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、オカムラグループ役員および社員は、以下の規範に基づき、事業活動から影響を受けるすべての人々の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
2. 社会人としての倫理的行動
3. 自由な競争と公正な取引の維持
4. 安全で高品質な製品・サービスの提供
5. 情報の適切な管理および開示
6. 環境の保全と社会への貢献
7. 国際社会との協調
8. 政治・行政との健全な関係の維持
9. 反社会的勢力との絶縁
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)



行動規範ハンドブック

オカムラグループ行動規範
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/k_standard.pdf

腐敗行為防止への取り組み

オカムラグループでは、腐敗行為は健全な経済活動を阻害し、持続可能な社会の実現に悪影響を及ぼすとの認識のもと、事業を展開する国および地域において法令等を遵守し、公正・透明な取引を行うことを明記した「腐敗行為防止方針」を2022年5月に制定しています。

従業員への周知徹底にあたっては「行動規範」において国内外の贈収賄・腐敗行為防止に関する関係法令およびガイドラインへの遵守を定め、2022年6月にはオカムラの役員・従業員を対象にe-ラーニングを実施しました。また、国内外のグループ会社を含めた腐敗行為や贈収賄に関するリスクアセスメントを実施するとともに、2022年8月と9月には海外グループ会社における公務員へのファシリテーション・ペイメント*を含む贈収賄リスクを把握するため、ヒアリング調査を行いました。今後も腐敗行為防止に関する実効性のある仕組みを構築・維持していきます。

*ファシリテーション・ペイメント：行政サービス等に係る手続の円滑化のための少額の支払い

腐敗行為防止方針
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/anti-corruption_policy.pdf

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で構成され年2回、グループコンプライアンス委員会は関係会社の経営層で構成され年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関係社内には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するとともに、コンプライアンス担当者会議を年1回開催して方針の確認や情報の共有などを行っています。（関連 ▶ P.112）



グループコンプライアンス委員会（2023年2月開催）の様子

海外拠点のコンプライアンス徹底

海外拠点におけるコンプライアンスの徹底を図るために、2022年度も各拠点のトップを対象に啓発活動と意見交換を実施しました。

違反の件数

2022年度の行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発件数は0件でした。（データ集 ▶ P.160）

内部通報制度

法令等の違反はもとより「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為の発見を容易にし、こうした行為を発見した従業員等からの報告について、上司を通じた通常の報告ルートとは異なるルートを確保するために、オカムラでは内部通報制度(通称「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被ることのないよう通報者の保護等について規定しています。この制度は、オカムラグループ役員・従業員・派遣社員・退職後1年以内の者・オカムラグループにおいて業務を遂行する者が利用できます。

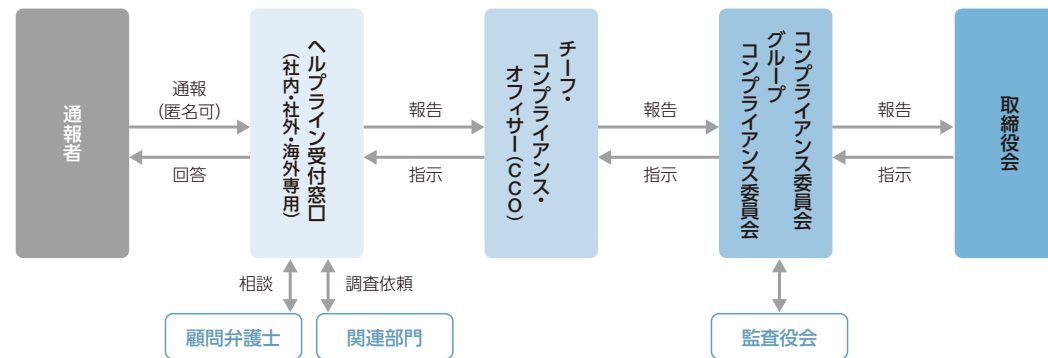
通報の受付は社内に加えて社外(法律事務所)にも窓口を設け、制度がより有効に活用される体制を整えています。2019年4月からは、海外関係会社においても海外専用窓口を設け、ヘルプライン制度を利用できるようになりました。

2022年度のヘルプライン制度の利用件数は17件で、内容は労務やハラスメント、社内規則違反への疑念に関するものでした。(データ集 ▶P.160)

内部通報制度の利用環境整備に向けた取り組み

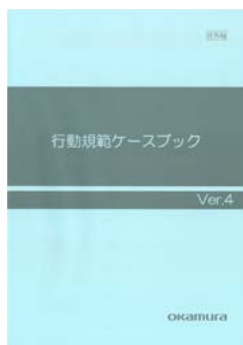
公益通報者保護法の改正による企業への内部通報体制整備義務の強化に伴い、ヘルプライン制度に関するよくある質問をまとめたFAQの公開、e-ラーニングでの内部通報窓口活用の案内、生産事業所における広報資料の掲示、担当者マニュアルの整備、新任ヘルプライン担当者向け研修の実施など内部通報制度が有効に活用されるための取り組みを行っています。

ヘルプラインの流れ



コンプライアンス教育

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持って行動することを徹底するために、教育研修、啓発活動を実施しています。取り組みの一つとして、コンプライアンスに関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」を配布し、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。



行動規範ケースブック



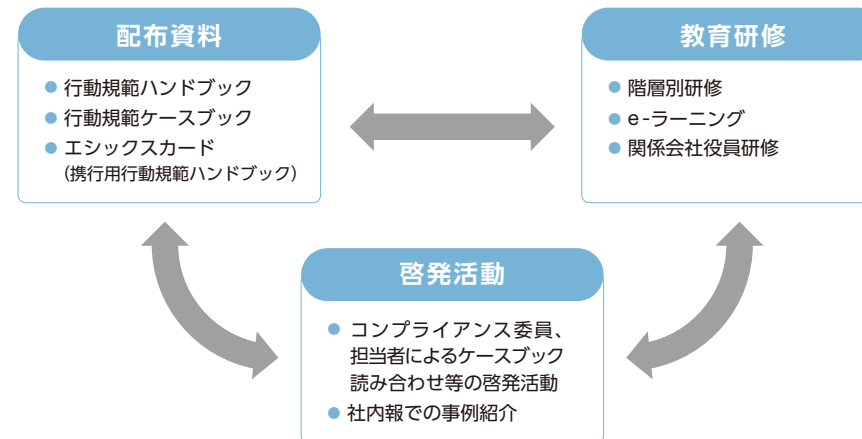
社内報「TERRACE」
コンプライアンス情報ページ

2022年度のコンプライアンス関連研修の実施状況

(データ集 [▶ P.160](#))

コンプライアンス全般に関わる研修	人数
新入社員	164
新任所属長	30

コンプライアンス教育の概要



コンプライアンス・腐敗行為等に関する課題の把握と対策の推進

オカムラグループでは、コンプライアンスや職場環境の心理的安全性に関する従業員意識調査を3年に1回定期的実施し、「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。

2023年1月に実施した本調査では、回答率は86.3%でした。調査結果については、各職場のマネジメント層や関係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、課題の共有を行う予定です。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、入退室管理システムの導入、社外ヘルプライン受付窓口の新設、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。

TOPICS



はたらく環境改善プログラム

オカムラでは、2022年度にコンプライアンス推進の一環として「はたらく環境改善プログラム」を実施しました。このプログラムは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに限らず、心理的安全性を阻害する行為全般を職場からなくすことを目的としています。全従業員へのe-ラーニング研修、外部講師による全管理職向けのハラスメント防止（職場改善を含む）研修、各職場でのより良い職場環境にするための話し合いを通じた部門行動目標の策定の3つの施策を、およそ5カ月かけて実施しました。また、心理的安全性に関するアンケートツールも整備するなどしてコンプライアンスの推進を図りました。

人権の尊重

オカムラグループは、事業活動が人権課題に与える影響を十分に考慮し、人権侵害等につながる事案の発生防止に努めます。また、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。

オカムラグループ人権方針

オカムラグループは、事業活動から影響を受ける全ての人々における人権尊重の責任を果たすことを目的として、2022年5月に取締役会の承認を得て、「オカムラグループ人権方針」を制定しました。

方針の策定にあたっては、人事部門や購買部門をはじめとする各部門の担当者が参加し、経済人コーポラ卓会議日本委員会（以下、CRT）より有識者を招き、ワークショップを実施しました。ワークショップでは有識者から方針に含まれるべき内容についてレクチャーいただき、オカムラグループと人権についての理解を深め、方針の内容に反映させました。

こうして策定された人権方針は、サステナビリティ委員会での経営層による審議と取締役会の承認を経て制定しました。

 **オカムラグループ人権方針**
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/human_rights_policy.pdf

【関連】

- サステナビリティ方針 [▶ P.10](#)
- 行動規範 [▶ P.119](#)
- ダイバーシティ & インクルージョン方針 [▶ P.78](#)
- サステナブル調達ガイドライン [▶ P.126](#)

人権尊重の推進体制

人権尊重の取り組み推進にあたっては、年2回開催されるサステナビリティ委員会において取り組み内容・実績のモニタリングと以後の方向性について討議し、計画の立案と実行のサイクルを推進しています。

従業員への周知・浸透に向けた取り組み

オカムラグループ人権方針の制定、各種方針の改定・制定に合わせて、2022年10月に「行動規範」（詳細 [▶ P.119](#)）を改定し、改定内容についてe-ラーニングを実施しました。この中で人権に関する社会背景や、各ステークホルダーからのオカムラグループへの期待について説明し、従業員一人ひとりが取るべき行動について周知・浸透を図りました。

国連グローバル・コンパクト（UNGC）への参加

オカムラは、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に署名し、2020年2月26日に参加企業として登録されました。グローバル・コンパクトの人権に関する2つの原則である「人権擁護の支持と尊重」「人権侵害への非加担」の考え方を踏まえ、企業活動全体において人権を重視した取り組みを進めています。

また、UNGCの署名企業・団体のネットワーク組織であるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの各種分科会に参加し知見を広げるとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に基づく取り組みの浸透を図っています。（関連 [▶ P.20](#)）

人権デュー・ディリジェンスの実施

オカムラグループ人権方針に基づき、第三者機関としてCRTの支援を受け、2022年6月3日、UNGPsに基づくマネジメント体制構築に向けた人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

社内関連部門（19名）によるワークショップおよび外部有識者によるデスクトップ調査により、オカムラグループが及ぼす人権への負の影響の特定、分析、評価を実施しました。この結果、優先的に取り組む事項として、オカムラグループの生産事業所の外国人労働者対応、サプライチェーンにおける人権課題が特定されました。また外部有識者によるインパクトアセスメント調査を実施し中長期視点での課題についても把握・検討しています。（詳細 ▶ [P.125](#)）

第三者機関による外国人技能実習生の雇用・労働環境の確認

オカムラでは外国人技能実習生を受け入れている生産事業所において、雇用状況などを確認するための内部監査を2020年度より実施しています。2022年12月にはインパクトアセスメントとして御殿場事業所の外国人技能実習生10名に対してCRTの有識者2名によるインタビューを行いました。全般に受け入れ態勢が確立しており、特段懸念すべき人権課題は見られなかったものの、多言語対応等の課題も検出されました。2023年度は短期的課題への対応と、中長期的課題の対応策を検討していきます。



御殿場事業所の外国人技能実習生へのインタビューの様子

サステナブル調達ガイドラインに基づく調査の実施

オカムラグループはサステナビリティを重視した調達活動を推進・実施するため、コンプライアンスの徹底、人権の尊重、安全衛生に配慮した職場環境の確保、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインに基づきお取引先に協力を要請するとともに、取り組み状況の調査を行っており、この中で人権・労働に関する項目についても確認し、必要に応じて個別ヒアリングや実地監査を行い改善を促しています。（詳細 ▶ [P.127](#)）

英国現代奴隷法への対応

オカムラグループでは、英国現代奴隷法（The UK Modern Slavery Act 2015）に基づき、奴隷労働および人身取引の防止に係る取り組みについてステートメントを公表しています。

UK Modern Slavery Act
https://www.okamura.com/en_eu/msa2015/pdf/msa2015_statement.pdf

苦情処理メカニズム

オカムラグループでは、人権への負の影響を含む事業活動に関する懸念について、お客さま、お取引先等が利用できる相談・通報窓口、当社グループの役員および従業員が利用できるコンプライアンス・ヘルプラインを設けています。

- お客さま：お客様相談室（詳細 ▶ [P.19](#)）
- お取引先：取引先相談・通報窓口（詳細 ▶ [P.126](#)）
- 従業員：コンプライアンス・ヘルプライン（詳細 ▶ [P.121](#)）

ステークホルダーエンゲージメント

オカムラは、CRTのステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しています。プログラムではNPO/NGOや有識者からの問題提起を受け、業界別での重要な人権課題の特定作業を行っています。

CRT ステークホルダーエンゲージメントプログラム
<https://crt-japan.jp/portfolio/she-program/>

2022年度報告書
https://crt-japan.jp/files2022/2022%20SHE%20final%20report_jp.pdf

TOPICS



人権リスクの特定・評価に向けた社内ワークショップを開催

オカムラグループが及ぼす人権への負の影響の特定・評価にあたり2022年6月、ワークショップを開催。コーポレート、各事業部の関連部門から19名が参加しました。

前半は勉強会形式で、CRTによるビジネスと人権に関するグローバル動向の解説により知識をアップデート。後半は社会からの要請の変化を考察した形で、オカムラの事業に関する人権テーマをディスカッションにより提起し、バリューチェーン全体に係る潜在的な人権テーマを抽出・整理しました。

このワークショップで得られた結果を踏まえ、オカムラグループが優先的に取り組む人権テーマを決定しました。



ワークショップの様子

サプライチェーン・マネジメント

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。こうした考え方を基本に、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サステナビリティを重視した調達活動を推進しています。

オカムラグループの サプライチェーンの概要

オカムラグループは、オフィス環境事業、商環境事業、物流システム事業を中心とする幅広い分野の製品を製造・販売しています。国内およびアジア諸国を中心に生産を行い、世界各地に販売拠点を展開。原材料・部品等の調達、製品の販売とこれに伴う輸送・施工、お客さまが使用中の製品のサポート、製品使用後の対応に至るサプライチェーンを形成しています。調達品目は金属材料、樹脂材料、木質系材料、梱包材料、買入製品・部品など多岐にわたり、国内外のお取引先を通じて調達を行っています。また、販売店さまの協力のもと、お客さまに製品・サービスを提供するとともに、アフターメンテナンスの実施、使用済み製品の引き取り等を行っています。

取り組み方針

オカムラグループはサプライチェーン・マネジメントに関わる基本的な姿勢を「オカムラグループ購買の基本方針」に示すとともに、サステナビリティを重視した調達活動を実施するため、コンプライアンスの徹底、人権の尊重、適切な労働慣行、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」を策定し、お取引先に協力を要請しています。

オカムラグループサステナブル調達ガイドライン
 https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2021/sustainability_procurement_guidelines_ja_202111.pdf

お取引先との協力関係強化に向けた取り組み

オカムラグループでは、お取引先とともに発展していくために協力会を組織し、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。

2022年7月には、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表し、サプライチェーンのお取引先の皆さまとの連携・共存共栄を進めていくことを宣言しました。

さらに、2023年4月に「マルチステークホルダー方針」（詳細 [▶P.18](#)）を制定し、従業員やお取引先等のさまざまなステークホルダーとの関係構築の推進に取り組む姿勢を明確にしました。

お取引先との双方向のコミュニケーションを重視し、いただいたご意見や評価を真摯に受け止め、今後も協力関係強化に向けた取り組みを実施していきます。

パートナーシップ構築宣言
 <https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/2022/partnership.html>

マルチステークホルダー方針
 https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi_stakeholder.pdf

取引先相談・通報窓口の設置

協力会に加入いただいているお取引先を対象に、事業活動に関連した相談または通報を受け付ける窓口を設置しています。お取引先とのより健全な関係の構築に努め、「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」に準じたコンプライアンスの強化を図っています。

取引先相談・通報窓口
 kyouryoku@okamura.co.jp

サステナブル調達の推進

サステナブルな調達活動を推進するために、お取引先に「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」の周知と協力要請を行うとともに、お取引先へ人権・環境・腐敗行為・品質などに関する調査を行い、社会・環境リスク評価に基づき、リスクの高いお取引先に対して実地監査を実施しています。また、お取引先と締結する取引基本契約書にも「サステナビリティ方針」の遵守および再委託先に適切な措置を取ることを含む、オカムラグループのサステナビリティ活動への協力義務を盛り込んでいます。

「サステナブル調達ガイドライン」の周知と協力要請

お取引先に「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」の目的や内容を周知し実践につなげていただくために、取引開始時に説明を行うとともに、ガイドラインの改定などサステナブル調達に関わる重要事項について適宜通知をするほか、定期的に開催している協力会講演会において説明を行い、協力を要請しています。

お取引先へのサステナブル調達調査の実施

お取引先への協力要請と合わせて取り組み状況の調査（人権・環境・腐敗行為・品質など）を行っています（調査票による自己評価）。

調査対象については、取引額や環境・社会的側面へのインパクトなどを考慮して選定しています。2022年度は前年度より

対象範囲をさらに拡大し、計543社のお取引先に対して調査を実施。「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」への同意とアンケート調査の回答に対しての責任者の記名を追加し、541社から回答を得ました。

今後も継続的に調査を行うことによりサステナブルな調達活動を推進するとともに、調査を通じて得られた結果をサプライチェーン・マネジメントの充実につなげていきます。

（データ集 [▶ P.160](#)）

お取引先の実地監査の実施

2022年度は、社会・環境リスク評価に基づいて、国内外の3社で実地監査を行いました。監査にあたり、まずサステナビリティをめぐる国内外の動向とオカムラのサステナブル調達の考え方を説明し、事前に回答いただいているサステナブル調達調査の内容について詳細の聞き取りを行うとともに、現場では安全、品質、環境に関する取り組みについて重点的に確認を行いました。

今後も取引の状況や調査の結果、環境・社会的インパクトの大きさ等を勘案しながら、適宜実地監査を行い、お取引先の取り組みを促していきます。（データ集 [▶ P.160](#)）



お取引先実地監査の様子

社内購買担当者への専門教育の実施

サステナブル調達の推進には、購買担当者の知識・理解が不可欠であるとの認識のもと、2022年5月に本社購買部門および生産事業所の購買担当者の計35名に対して腐敗行為防止に関する教育を、11月には本社購買部門11名、2023年5月には生産事業所の購買担当者32名に対して、サステナブル調達が重視される背景・課題、購買担当者として特に留意する点などについての勉強会を実施しました。

今後も継続的に実施する予定です。（データ集 [▶ P.160](#)）

責任ある鉱物調達（紛争鉱物）への対応

コンゴ民主共和国およびその周辺国や紛争地域、高リスク地域で採掘された鉱物の一部が、武装勢力の資金源となり、紛争を助長していることが国際的な問題となっています。

オカムラグループでは、お取引先のご協力のもと、リスクのある原材料や部材の使用の回避に向けた活動に取り組んでおり、製品の構成部品や原材料に対象鉱物が含まれていると判明した場合、関係するお取引先と協議し、適正に対処します。

適正な情報開示

オカムラグループは、ステークホルダーの皆さまに適時・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目指すとともに、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さまから、より高い信頼と評価を得られるよう努めます。

多様なステークホルダーへの アプローチ

オカムラグループは、法令に基づく情報開示を適切に行うとともに、ステークホルダーにとって重要と判断される情報について、さまざまな手段により積極的に開示を行うよう努めています。（関連 ▶ P.18）

各種冊子によるコミュニケーション

オカムラグループは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの充実を図るため、コーポレートブック「OKAMURA TODAY」、株主・投資家向け情報誌「OKAMURA REPORT」をはじめ、各種冊子を発行するとともにウェブサイトで公開し、経営方針や経営状況などについて情報を発信しています。



OKAMURA TODAY
<https://ir.okamura.co.jp/library/annualreport/>

コーポレートブック



OKAMURA REPORT
<https://ir.okamura.co.jp/library/shareholder/>

株主・投資家向け情報誌

ウェブサイトによる情報提供の充実

オカムラグループのウェブサイトでは、経営方針や事業活動全般に関する情報、ソリューション・製品に関する情報、IR情報、サステナビリティ情報など、ステークホルダーの皆さまのさまざまなニーズに応じた情報を的確かつ分かりやすく提供することに努めています。

IR情報サイトでは、財務関連情報や経営計画などを適時・適切に開示するほか、決算説明会を動画配信するなど、株主・投資家の皆さまへの情報発信の充実を図っています。また、サステナビリティサイトでは、関連する方針、各分野の取り組み内容を紹介するとともに、最新の取り組みや実施状況などを把握できるよう情報を更新しています。

今後もステークホルダーの皆さまが必要とする情報、有用な情報の発信に努めるとともに、アクセシビリティ・ユーザビリティの向上を図っていきます。

オカムラウェブサイト

コーポレートサイトの対応言語（日本語・英語・中国語）

コーポレートサイト
<https://www.okamura.co.jp/>

IR情報
<https://ir.okamura.co.jp/>

サステナビリティ情報
<https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/>

ソーシャルメディアを通じた情報発信

オカムラでは、各種ソーシャルメディアにおいて企業公式アカウントを運用しています。それぞれのメディアの特性を生かした情報を発信し、さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの充実につなげています。

● Twitter
 @okamura.jp



● Facebook
 @okamura.corp



● YouTube
<https://www.youtube.com/user/OkamuraCorporation>




● Twitter @okamura_corp
 ● Instagram（オカムラグローバル）
 ● Instagram（EC公式）
 ● LinkedIn
 ● Note

地域・社会との共生

オカムラグループは、地域の方々とともに発展していくため、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るとともに、事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生かし、人財の育成や、社会課題の解決に向けた情報発信・場の提供などを通じて、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

オカムラグループ社会貢献活動方針

オカムラグループでは、創業から引き継がれてきた基本方針の考え方にに基づき、広く社会課題の解決に資する取り組みの推進に向け、2021年5月に、「オカムラグループ社会貢献活動方針」を制定しました。本方針では、対話・交流を通じた社会との共生、事業で蓄積した知見・経験の活用、従業員の活動支援などの取り組み姿勢を明記しています。

 **社会貢献活動方針**
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/social_contribution_activities_policy.pdf

社会貢献活動の運用ルール策定

地域や社会のニーズを踏まえ、より有意義な社会貢献活動を推進していくために、2022年3月に社会貢献活動の運用ルールを策定しました。社会性・公益性が高く、社会から広く理解が得られる活動であることや、社会への好影響、長期的視点での事業活動との関係等を客観的に評価して取り組むことなどを定めています。

今後も本ルールに基づき、活動の充実に努めていきます。

ボランティア休暇

従業員のボランティア活動への参加を支援するため、ボランティア休暇制度を設けています。従業員が保有している傷病休暇（有給）のうち、年間5日を限度にボランティア休暇として利用することができます。イントラネットや社内報等で休暇の申請方法や利用者の声などを紹介し、利用促進を図っています。（データ集 [▶P.160](#)）

地域社会活動への参画

オカムラグループの各拠点では、イベントや清掃活動、地域の方々へのグラウンド貸し出し、災害時の支援などを通じて、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

2022年度の主な地域社会活動

- 少年野球チーム等へのグラウンド貸し出し（山陽オカムラ）
- ヒルクライムチャレンジシリーズ2022 第10回 高梁吹屋ふるさと村大会 supported by ハレいろ・サイクリング OKAYAMAのメイン会場としてグラウンド提供（山陽オカムラ）
- 地域住民、子どもたちを対象とする工場見学（詳細 [▶P.131](#)）
- 地域の清掃活動（各生産事業所）
- 献血ボランティア（各生産事業所、オフィス拠点）



ヒルクライムチャレンジ大会当日の様子

スポーツ支援

オカムラグループは、地域スポーツチーム等へのグラウンドの貸し出し、プロスポーツチームなどのスポンサーシップ、スポーツイベントへの協賛などを通じてスポーツ支援活動を行っています。また2021年4月にはパラアスリート選手を従業員として採用し、競技活動を支援しています。

<スポーツチームのスポンサーシップの例>

- 横浜FC
- 釜石シーウェイブスRFC*

* 釜石シーウェイブスRFC：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。ジャパンラグビートップワンのディビジョン2に所属し活動。エヌエスオカムラの従業員がメンバーとして活躍



横浜FC



釜石シーウェイブスRFC

災害被災地支援

オカムラグループは国内で発生した大規模自然災害で被災された方々の支援、被災地の復興のために義援金および寄付金、物資による支援活動を行っています。またオカムラは、個人・NGO・経済界・政府が対等なパートナーシップのもとに紛争や災害時の緊急人道支援のために協働する特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム（JPF）の賛助会員となっています。

TOPICS

ウクライナおよび周辺地域への人道支援に対し、紺綬褒章を受章

オカムラは、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻により、ウクライナ国内およびその周辺地域で避難をする方々への人道支援のために、2022年3月に日本の公式支援窓口である特定非営利活動法人国連UNHCR協会を通じて国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）へ5,000万円の義援金を寄付しました。その支援に対し、2022年10月に紺綬褒章を受章しました。

紺綬褒章は、公益のために私財を寄付した功績が顕著な個人または法人・団体に対し、国が国家や公共に対する貢献を表彰する褒章制度の一つです。



左：株式会社オカムラ 常務執行役員 佐藤 喜一

右：特定非営利活動法人国連UNHCR協会 事務局長 川合 雅幸様

生産事業所における ステークホルダーとの コミュニケーション

オカムラグループの生産事業所では、地域の方々との交流を通じ、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

工場見学会・懇談会の開催

オカムラグループの生産事業所では、企業の仕事を学ぶ子どもたちやお客さまを対象とする工場見学を実施しています。工場見学では、製品が作られる様子やさまざまな工夫、技術の継承による人材育成などを紹介しています。

追浜事業所が2013年度から継続して行っている「夏休みものづくり工場見学」では、イスに使う革の切れ端を使ったコインケースづくりや、1枚のスチール板からいくつもの工程を経てできるカードケースの製作体験を通して、ものづくりの楽しさを伝えています。定期的に実施している近隣の方々との懇談会・企業見学会では、製造工程や廃棄物施設を見ていただき、環境に対する取り組みを説明し、地域の方々の理解・安心につながるよう意見交換の場も設けています。

地域との災害時の連携

オカムラグループの生産事業所では、災害発生時に迅速な対応ができるよう、事業を行う地域での行政機関との連携協定締結や、地域での防災活動に参加しています。

富士事業所では富士山の恩恵を受けた豊富な伏流水を工業用水や生活用水として利用しています。2022年11月にこの地下水を、災害時の市民生活の安定と早期復興のための生活用水として提供する連携協定を御殿場市と締結しました。

災害に関連する主な協定

拠点	概要
高島事業所	災害時協力についての合意書締結(沢口部落会)
追浜事業所	横須賀市消防協力隊(横須賀市)
富士事業所	御殿場市災害時支援協力協定締結(御殿場市) 御殿場市消防団協力事業所(御殿場市)



御殿場市との災害時支援協力協定締結の様子
左：御殿場市長 勝又 正美様
右：オカムラ 執行役員 栗原 実良(当時)

TOPICS

ソフトボールを通じた地域との交流

近年、教員の働き方改革が進み、部活動の指導に関わる労働時間の対策が求められています。富士事業所の近隣にある御殿場市立富士岡中学校では、学校と地域とが連携した組織「チーム富士岡」を発足し、学校・保護者・地域の三者が連携して、子どもたちの健全な成長を支援しています。オカムラ ソフトボール部は、富士岡中学校女子ソフトボール部の臨時コーチとして「チーム富士岡」に参画し、基礎練習やバッティング練習、競技に臨む心構えなどについて指導しています。ソフトボールでの交流に加え、2022年度は富士事業所でのフィールドワーク受け入れや、従業員が中学校に出向き職業講和を行いました。



ソフトボール指導の様子



職業講和の様子



インクルーシブな社会に向けた 取り組み

オカムラグループでは多様性を重視し、一人ひとりが自分らしく生きられる“インクルーシブな（排除しない）社会”の実現に向け、さまざまな取り組みを推進しています。

2022年度の主な活動

- 特別支援学校・養護学校を対象とするインターンシップ（富士事業所・高島事業所）
- 特別支援学校を対象とする工場見学（富士事業所）
- 障がい者福祉施設お菓子販売（各事業所）
- パラ卓球トップアスリートの雇用・競技活動支援

インクルーシブ・スポーツ支援

特定非営利活動法人アクティブスポーツは、「共生社会の実現をスポーツの力で!!」をモットーに日々、障がい者を対象としたインクルーシブサッカースクール、知的障がい者サッカーチームを運営し、インクルーシブサッカースクールや大会の実施により障がい者と健常者がともに未来に向かう絆を作る機会の創出により両者の価値観の共有を作り上げることを目指しています。オカムラは、アクティブスポーツのサポートシップパートナーとして支援を行っています。

TOPICS

笑顔を生む福祉事業所との交流-「おやつ de 社会貢献」

オカムラグループでは、障がいのある人が社会と関わり就労訓練の場となる、交流の機会を創出しています。この活動は、オカムラグループの従業員が障がい者を理解する学びにもつながっています。

生産事業所で始まった、福祉事業所の方が製造したお菓子を購入することで自立支援につながる「おやつ de 社会貢献」を、オカムラの販売部門が入居しているJR横浜タワーでも実施しています。お菓子を製造した福祉事業所の皆さんに横浜のオフィスに来ていただき、ラッピング作業を一緒に行い、そのお菓子を直接販売していただいています。回を重ねて実施をしていく中で、顔見知りになり、にぎやかに会話をしながら楽しい触れ合いの時間を持っています。今後もこうした交流を継続していきます。

コメント：オフィス環境事業本部 業務統括部 横浜業務センター 所長
長谷川 智美（集合写真上段左端）

営業やスタッフなど複数部門が同居しているJR横浜タワーで、多くの従業員が協力し拠点ならではの交流ができました。より社会貢献活動を身近に感じられるよう、これからも定期的な交流を続けていきたいです。



ラッピング作業を終えて



ラッピングしたお菓子を並べて販売

文化・芸術活動の支援

オカムラグループでは、音楽・美術・舞台芸術等への協賛を行うなど、文化・芸術活動を支援しています。

(データ集 ▶ P.160)

次世代の育成を支援

オカムラグループでは、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。

JEES・オカムラ次世代育成奨学金

オカムラは、公益財団法人日本国際教育支援協会（JEES）の冠奨学金事業に寄付を行い、この寄付金を原資として、デザイン分野の人材育成支援を目的とした返済義務のない給付型奨学金「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」が2021年に設立されました。

給付が開始された2022年度は12名の学生を奨学生として迎え、9月には奨学生交流会を開催。ショールーム見学や奨学生の学習内容発表等を通じて、交流を深めました。2022年度に奨学生4名が卒業し、2023年度も新たに奨学生4名を迎えています。

今後もデザイン分野を学ぶ日本国内の大学生に対して、在学中および卒業後の経済的な不安を緩和し、学業に専念できる環境を整え、将来デザイン分野で活躍できる有望な人材の育成を支援していきます。



奨学生交流会 ショールーム見学の様子

実務経験を生かし大学講師として人財育成に貢献

オカムラの従業員がデザインや研究などの業務を通じて得た知見を生かし、大学で非常勤講師を継続的に務めています。学校法人関東学院大学や学校法人日本大学で半期を通して、エルゴノミクス（人間工学）やプロダクトデザインなどの実務者として、実践的な事例や新しい技術を紹介しながら講義を行っています。

このほか、大学の特別講師としてスペースデザインやプロダクトデザインの講義・演習や講演を行うなど、次世代の育成に貢献しています。

VOICE



オフィス環境事業本部
ワークデザイン研究所
リサーチセンター 所長

花田 愛

「学び」の時期に「はたらく」ことを 対話を通し考え自律的な学びにつなげる

オカムラは、国立大学法人大阪大学とともに、教育における産学共創プロジェクトの一つとして、2019年度よりアクティブ・ラーニング型の「オン・キャンパス・インターンシップ」を開講しています。2023年度で5年目となり、大きく変わる社会情勢の中で、先生方と試行錯誤をしながら続けてきました。講義は、大阪大学大学院国際公共政策研究科ESGインテグレーション研究教育センター（ESG-IREC）として、持続可能な未来の形成に向けて、理論と実践の両面から研究・教育・社会連携を推進する活動の一環として行っています。

講義は、「学び」の時期にいる学生が、「はたらく」について考える機会を持ち大学での学びを自律的なものにし、未来志向や課題解決力を身につけてもらうことを目的としています。学生同士、教員と企業人との異なる立場での対話を通して、新しい視点を得ること、見方を変えた思考ができることがオン・キャンパス・インターンシップの魅力です。積極的に参加・発言してくれる学生が多く、毎年私自身もたくさんの刺激を受けています。



TOPICS

中高生向け探究学習プログラム 「クエストエデュケーション」への参画



オカムラは、2022年4月から中高生向け探究学習プログラム「クエストエデュケーション」に参画しています。

「クエストエデュケーション」は、株式会社教育と探求社が2005年にスタートした、現実社会と連動しながら「生きる力」を育む探究学習プログラムです。その中でオカムラが参画した企業探究コース「コーポレートアクセス」は、企業へのインターンシップを教室で体験し、企業とともに未来をつくるプログラムです。参加する中高生たちは自ら選んだ企業についての理解を深め、その企業から提示されるミッション（課題）にチームで取り組み、オリジナルの企画を生み出します。オカムラは「ミッション提供」「教材づくり」「学校訪問」などを行っています。2022年度はミッションとして「多様な人の“人間の本気”を引き出す空間革命を提案せよ!」を提示し、中高生たちはグループで調査や議論をしながら、自由な発想で探究活動に取り組みました。オカムラの従業員は、学校訪問での問いかけや対話、オンラインシステムでのやりとりを通して、中高生たちの探究活動の伴走者となっています。

オカムラは、企業として蓄積してきた経験を生かしながら中高生の主体的な学びに関わり、次世代の育成に貢献しています。



コーポレートアクセス教材



学校訪問の様子

データ集

サステナビリティ推進データ

サステナビリティ行動計画 2023年度～

マテリアリティ（経営の重要課題）の見直しに合わせて、2023年度以降のサステナビリティ行動計画の見直しを行いました。そのため2023年度以降の目標と2022年度の実績とが別表記となっています。（実績▶P.139～144）

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2023年度目標	中長期目標
人が活きる環境の創造	★ モノ・コトづくりのクオリティの追求 ★ イノベーションの推進と新しい価値の創出 7 8 9 12	中期経営計画2025 参照 2023年5月10日開示・中期経営計画2025 説明資料 https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業の成長を支える多様な働き方に応えるソリューションの提供 ● 小売業が抱える社会問題の解決とみらいの店づくりの研究・開発 ● スマート物流に貢献する製品・サービスの開発 ● 産業車両向けの環境対応型製品の開発 	顧客・社会への新たな価値提供による「人が活きる社会の実現」
	★ 安全な製品・サービスの提供 9 12	重大製品事故発生件数 * 重大製品事故の定義：当社製品により、生命・身体に重大な被害を及ぼした事故、および製品以外の財産に火災等の重大な被害を及ぼした事故	0件	—
地球環境への取り組み	★ サークュラーエコノミーの推進 3 6 7 9 12 13 14 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 ● 製品開発における環境配慮型企画と設計推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生産系廃棄物の社内完成高あたり前年度比1%の排出量原単位低減 ● グリーンウェーブ・グリーンウェーブ+製品開発率の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度生産系廃棄物の2020年度比9%の排出量原単位低減 ● —
	★ 持続可能な自然資源の利用と保全 6 12 13 14 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 森林資源の持続可能な利用の推進 ● 環境影響度の低減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 木材利用方針に基づいた利用率集計 ● 前年度比1%の水資源使用量原単位低減 	<ul style="list-style-type: none"> ● — ● 2030年度10%の水資源使用量削減（2020年度比）
	★ 気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現 7 9 13 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球温暖化防止対策の推進 温室効果ガス排出量低減 燃料系エネルギー使用量低減 エネルギー生産性向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ全体で1,000t-CO₂/年の排出低減 工業用燃料使用量 5年度平均1%低減 車両用燃料使用量 5年度平均5%低減 エネルギー生産性 前年度比1%向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度温室効果ガス排出量50%削減（2020年度比）、2050年カーボンニュートラルを目指す ● 2030年度エネルギー生産性向上10%（2020年度比）
	ものづくりでの環境保全活動 3 6 9 11 12 14 15	環境影響度の低減	前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減	2030年度10%のPRTR排出・移動量原単位削減（2020年度比）
	環境汚染の防止 3 6 11 12 14 15	汚染予防・有害化学物質対策	大気汚染・水質汚濁・土壌汚染防止 法令遵守（有害物質の管理と削減）	環境法令の遵守と情報収集

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2023年度目標	中長期目標
従業員の 働きがいの追求*	★ Work in Life（ワークインライフ）の 推進 3 8	従業員満足・エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きがい向上施策の実施 エンゲージメントサーベイの実施 	—
	★ DE&I（ダイバーシティ、エクイティ& インクルージョン）の推進 5 8 10	女性従業員比率	(2024年度までに 22%)	2024年度までに 22%
		女性管理職比率	6.5%	2024年度までに 7%
		新卒女性採用比率（大卒）	(2024年度までに 40～50%)	2024年度までに 40～50%
		男性育休取得率	65%	—
		障がい者雇用率	2.50%	—
	★ キャリア形成支援と専門人財育成の 強化 4 8	<ul style="list-style-type: none"> 育成面談実施率 強みにつながる専門職への各種施策の実施 オカムラ ユニバーシティ受講アンケート「今後のキャリアに活かせる」 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 専門職の技術とスキルの把握 満足度80% 	—
	健康と安全に配慮した職場づくり 3 8	年次有給休暇平均取得率	80%	—
		一般定期健康診断受診率	100%	100%
		ストレスチェック受検率	100%	100%
		喫煙率	26%	2025年度 前年より -1%
		「積極的支援」「動機づけ支援」の対象者比率（40歳以上の健診受診者）	各 9% 以下、 5% 以下	2025年度 各 8% 以下、 5% 以下
チームワークによる業務の遂行 8 17	話し合い*実施率	100%	—	

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

※対象範囲：オカムラ単体

*話し合い：職場課題や環境の改善のための全社取り組み（詳細 ▶ P.90）

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2023年度目標	中長期目標
責任ある企業活動	★ 公正・透明・誠実な行動 5 8 10 16 17	サステナブル調達調査 実施率	取引金額ベースで 67%	—
		サステナブル調達 実地監査 実施率	ハイリスクサプライヤーに対して 100%	
		人権教育（社内）の実施と充実、サステナブル調達との相乗効果	購買関連部門へ教育実施	
		入社時および新任役職者向けコンプライアンス教育実施率	100%	
		コンプライアンス研修の充実	各種コンプライアンス教育の実施	
	★ リスクマネジメントの強化 10 11 16	<ul style="list-style-type: none"> ● BCP（災害）構築 ● 各国要請に合わせた個人情報管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● ハザードマップ（地震・洪水）の見直し ● 諸外国の同法規則対応 	—
★ 適正な情報開示とステークホルダーとの対話 16 17	ステークホルダーとの対話継続と取り組みへの反映	ESG 関連各外部有識者とのステークホルダーダイアログ実施	—	
地域社会との共生 17	戦略的社会的貢献活動の定着	従業員参画型社会的貢献の実施	—	
コーポレート・ガバナンス 5 8 10 16	取締役会の多様性、独立性、客観性の充実によるガバナンス強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立社外取締役100%の維持 ● 女性取締役比率25%（3/12）以上 	—	

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

サステナビリティ行動計画 2022年度実績

マテリアリティ（経営の重要課題）の見直しに合わせて、2023年度以降のサステナビリティ行動計画の見直しを行いました。そのため2022年度の実績と2023年度以降の目標が別表記となっています。（目標 ▶ P.14~15 ▶ P.136~138）

「課題」にある数字のマークは関連するSDGsを示しています。自主評価の凡例 😊=目標達成 😐=一部未達 ☹=未達

人が活きる
環境の創造



サステナビリティ方針

確かな品質と安全性を追求した創造性豊かな製品・サービスを社会に提供し、新しい価値・市場・トレンドの創造に挑戦し続けます。

中期目標（～2022年度）

お客さまにとって真に価値のある製品や空間づくりを提案・提供し、さらにイノベーションを誘発することで社会課題の解決に貢献します。

ESG分類：S（社会）

課題（重点課題は★）	KPI	2022年度目標	2022年度実績
★ モノ・コトづくりのクオリティの追求 ★ イノベーションの推進と新しい価値の創造 7 8 9 12	中期経営計画参照 2020年5月13日開示・中期経営計画の策定に関するお知らせ  https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/ <ul style="list-style-type: none"> ● 社会にとって真に価値ある製品や空間づくりを提案・提供 ● 自らがイノベーションを起こし、真に価値ある空間の提供により社会全体のイノベーションを創発 * 2020年度は年度管理せず	各事業の提供価値の実現に向けた取り組みの継続・進展	<ul style="list-style-type: none"> ● オフィス環境事業 ● 商環境事業 ● 物流システム事業 中期経営計画2025 > 中期経営計画2022の振り返り  https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS00990/fb3e696d/56f7/4a28/a8a5/f4a9275f5dc1/140120230510562797.pdf 😊
★ 安全な製品・サービスの提供 9 12	重大製品事故発生件数 * 重大製品事故の定義：当社製品により、生命・身体に重大な被害を及ぼした事故、および製品以外の財産に火災等の重大な被害を及ぼした事故	0件	0件 😊

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

地球環境への
取り組み





サステナビリティ方針

事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて地球環境負荷の低減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。

中期目標（～2022年度）

環境活動を実践して「エコの種」を育て、環境活動を通じて生み出された製品やサービス、「エコの実」をお客さまに提供します。（詳細 ▶ P.48）

ESG分類：E（環境）

課題（重点課題は★）	KPI	2022年度目標	2022年度実績
★ 気候変動への対応 7 13 15	地球温暖化防止対策の推進 ● エネルギー生産性向上 ● 物流における温暖化防止	エネルギー生産性向上前年度比 1% 向上 ● 生産系サイト原単位低減 ● 事務所系サイト原単位維持 ● 物流CO ₂ 原単位低減 温室効果ガス排出量1,000t-CO ₂ /年削減 工業用燃料1%削減 車両用燃料5%削減	エネルギー生産性向上前年度比 5.2% 向上 ● 生産系サイト4.2%低減 ● 事務所系サイト4%低減 ● 物流CO ₂ 7.2%原単位低減 温室効果ガス排出量3,140t/年削減 工業用燃料11.2%削減 車両用燃料16.5%削減 
★ 資源の有効活用 7 12 14 15	省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 ● 配送・施工系廃棄物のリサイクル率向上 ● マニフェストの電子化の運用評価 ● ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大	生産系廃棄物原単位 1% 低減 ● 施工・配送廃棄物のゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大	● 生産系廃棄物原単位 4.1% 低減 ● 施工・配送廃棄物のゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大実施 
★ 製品ライフサイクルを通じた環境配慮型製品・サービスの提供 3 6 7 9 12 13 14 15	製品開発における環境配慮型企画と設計推進 ● 製品開発率の向上（グリーンウェブ・グリーンウェブ+開発製品管理） ● 製品環境情報管理の改善（SDSを更新と改善） ● アセスメント管理の精度向上（事業領域別チェック項目の見直し）	● グリーンウェブ、グリーンウェブ+販売比率、提案率の向上 ● オフィス・店舗の環境提案率の向上	● グリーンウェブ、グリーンウェブ+販売比率、提案率の向上 目標達成：オフィス、海外 目標未達成：商環境、物流システム ● オフィス・店舗の環境提案率の向上 目標達成：オフィス、商環境 
生物多様性の保全 6 12 13 14 15 17	● 森林資源の持続可能な利用の推進 ● ACORN活動の積極的推進：環境教育、社会貢献活動の実施	● 国産材・地域材の利用拡大 ● ACORN活動の推進：自然環境保全への取り組み	● 国産材・地域材の利用拡大 ● ACORN活動の実施：自然環境保全への取り組み実施 
環境汚染の防止 3 6 11 12 14 15 17	汚染予防・有害化学物質対策 ● 大気汚染・水質汚濁・土壌汚染防止法令遵守 ● 高濃度PCBの適正管理と水銀含有廃棄物の適正処理 ● フロン関連設備の点検実施と漏洩量管理 環境影響度の低減 ● PRTR排出 ● 水資源使用量	法令遵守の継続実施 ● PRTR排出移動量前年度比 1% 原単位低減 ● 水資源使用量前年度比 1% 原単位低減	監視実施、違反等無し ● PRTR排出移動量前年度比 18.7% 原単位低減 ● 水資源使用量前年度比 14.4% 原単位低減  

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

関連・詳細 ▶ P.49～50

従業員の
働きがいの追求

サステナビリティ方針

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

中期目標（～2022年度）

多様な人材が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善に取り組み、自らが意識を変え行動することによって、いきいきと働ける環境を追求します。

ESG分類：S（社会）

課題（重点課題は★）	KPI	2022年度目標	2022年度実績
★ ワークインライフの推進 ～WiL-BE ^{*1} ～ 3 8	WiL-BEおよびWork in Lifeの理解度	特に「エンゲージメントの向上」に向けた取り組み 推進	● 働きがい改革へアップデート ● 全従業員へ「働きがい改革」のe-ラーニング実施 ● 経営層との対話の場づくり ☹️
★ ダイバーシティの推進と 公正な評価 ～Work Rule ^{*1} ～ 5 8 10	女性従業員比率	2024年度までに 22%	21% ☹️
	障がい者雇用率	2023年6月1日時点で 2.50%	2023年6月1日時点で 2.46% ☹️
	女性管理職および管理職候補者数	女性管理職比率 2024年度までに 7%	5.9% ☹️
	新卒女性採用比率（大卒）	2024年度までに 40～50%	45.8% 😊
	育児休職からの復職率	男女ともに 90%以上	男性 100% 女性 90.5% 😊
	育児休職の男性従業員取得者数	男性従業員の育児休職取得促進策の実行	意向確認面談、産後パパ育休（育休中就業可）施策 等により取得者数倍増 35名 😊

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

※対象範囲：オカムラ単体

*1 詳細 [▶ P.74](#)

課題（重点課題は★）	KPI	2022年度目標	2022年度実績	
★ 自己成長できる職場環境の整備 ～ Human Development ^{*1} ～ 4 8	相互理解によりチームと個のパフォーマンスを高める ● 新入社員インストラクター面談実施率 ● 育成面談（7月・8月）実施率 ● 目標管理面接（4月・10月）実施率	各項目 100% 実施を目指す	● 新入社員インストラクター面談実施率 76.4% ● 育成面談実施率 91.2% ● 目標管理面接実施率 81.7%	☹️
	主体的に学ぶ意欲を支援する ● e-ラーニング受講率	通信教育とe-ラーニングの合計申込件数 従業員数の 10%	8.2%	☹️
	2020年度、自分が「なりたい姿」を学ぶ場として企業内大学「オカムラ ユニバーシティ（オカユニ）」を開設 ● 受講者の満足度	オカユニ受講者の満足度 80点	83.1点	😊
健康と安全に配慮した職場づくり 3 8	年次有給休暇平均取得率	70%	65.5%	☹️
	一般定期健康診断受診率	100%	100%	😊
	ストレスチェック受検率	100%	99.5%	☹️
	喫煙率	27%	27%	😊
	「積極的支援」「動機づけ支援」の対象者比率（40歳以上の健診受診者）	各 10% 以下、 6% 以下	各 9.3% 、 5.7%	😊
チームワークによる業務の遂行 8 17	話し合い*2実施率	75%	78.2%	😊

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

※対象範囲：オカムラ単体

*1 詳細 [▶ P.75](#)

*2 話し合い：職場課題や環境の改善のための全社取り組み（詳細 [▶ P.90](#)）

責任ある
企業活動ESG分類：G・S
(ガバナンス・社会)

サステナビリティ方針







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。
また法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動し、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、地域・社会と共生し、公正・透明・誠実な企業活動を通じて、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。

中期目標（～2022年度）

- 1：高い倫理観に基づく公正で透明かつ誠実な企業経営を実現するべく、ガバナンス、情報管理、リスク管理の強化に努めます。
- 2：法令に基づく情報開示を適切に行うとともに、ステークホルダーにとって重要と判断される情報について、様々な手段により、積極的に開示を行います。
- 3：社内および事業に関連する人権リスクを把握し、リスク低減に向けた取り組みを実行します。
- 4：事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生かした社会貢献と社会課題解決に向けた取り組みを実行します。

課題（重点課題は★）	KPI	2022年度目標	2022年度実績	
★ 公正、透明、誠実な行動 5 8 10 16	入社時および新任役職者向けコンプライアンス教育実施率	100% 実施	オンラインおよび対面形式にて100% 実施	😊
	コンプライアンス教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種コンプライアンス研修の実施 ● 契約と法務の啓発書籍の配信と利用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社コンプライアンス研修（4回/年）実施 ● 契約と法務の啓発資料の配信と利用促進を実施 	😊
★ コーポレート・ガバナンスの強化 5 8 10 16	取締役会の多様性、独立性、客観性の充実によるガバナンス強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立社外取締役比率100%（独立社外取締役/社外取締役） ● 女性取締役比率の向上。少なくとも2名以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立社外取締役比率100% ● 女性取締役1名増員により2名に 	😊
	適切な情報管理 10 16	個人情報保護の徹底	Pマーク内部監査実施率 100%	Pマーク内部監査実施率 100%
	Pマークの維持継続	社員教育実施率 100%	社員教育実施率 100%	😊
	各国要請に合わせた個人情報管理	諸外国の同法規則対応	リスク分析に基づくプライバシーポリシー改訂に着手	😐
災害対策、リスク管理体制の強化 10 11	災害備蓄の改善・充実	災害備蓄品配備率 100%	災害備蓄品配備率 100%	😊
	エマージェンシーコール	回答率 100%	回答率 100%	😊
	BCP構築	ハザードマップ見直しの実施と重要製品群の複数拠点化に着手	企画・検討段階	😞

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

課題（重点課題は★）	KPI	2022年度目標	2022年度実績
責任ある調達と 取引先との信頼関係の構築 16 17	サプライチェーンにおける各種リスク分析実施	サプライチェーン上の環境リスク、社会リスク分析	自社におけるサプライチェーン上の環境リスク、社会リスクの分析実施 
	サステナブル調達ガイドラインの浸透活動	取引金額ベースで 65% 、約 400社 の取引先を対象としてサステナブル調達調査を実施（生産、施工、配送等の取引先）	取引金額ベースで 70% 、 542社 へ調査実施 
★ 適正な情報開示と ステークホルダーとの対話 16 17	ステークホルダーダイアログ実施	ESG関連各外部有識者とのステークホルダーダイアログ実施	担当部門が日常的に環境や人権、サステナビリティ推進分野の有識者と面談・意見交換を実施 
人権の尊重 5 8 10	国連グローバル・コンパクト署名の維持・継続	COP（年次報告書）提出および人権関連分科会への参加	COP（年次報告書）提出および人権関連分科会への参加 
	人権に関する各種リスク分析実施	人権影響評価により、優先課題特定および対応	優先取組事項を特定 
地域社会との良好な関係性づくり 17	社会貢献に関する方針策定	判断基準運用の徹底	社会貢献活動テーマと従業員参画の仕組みを検討 

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

サステナビリティ推進データ

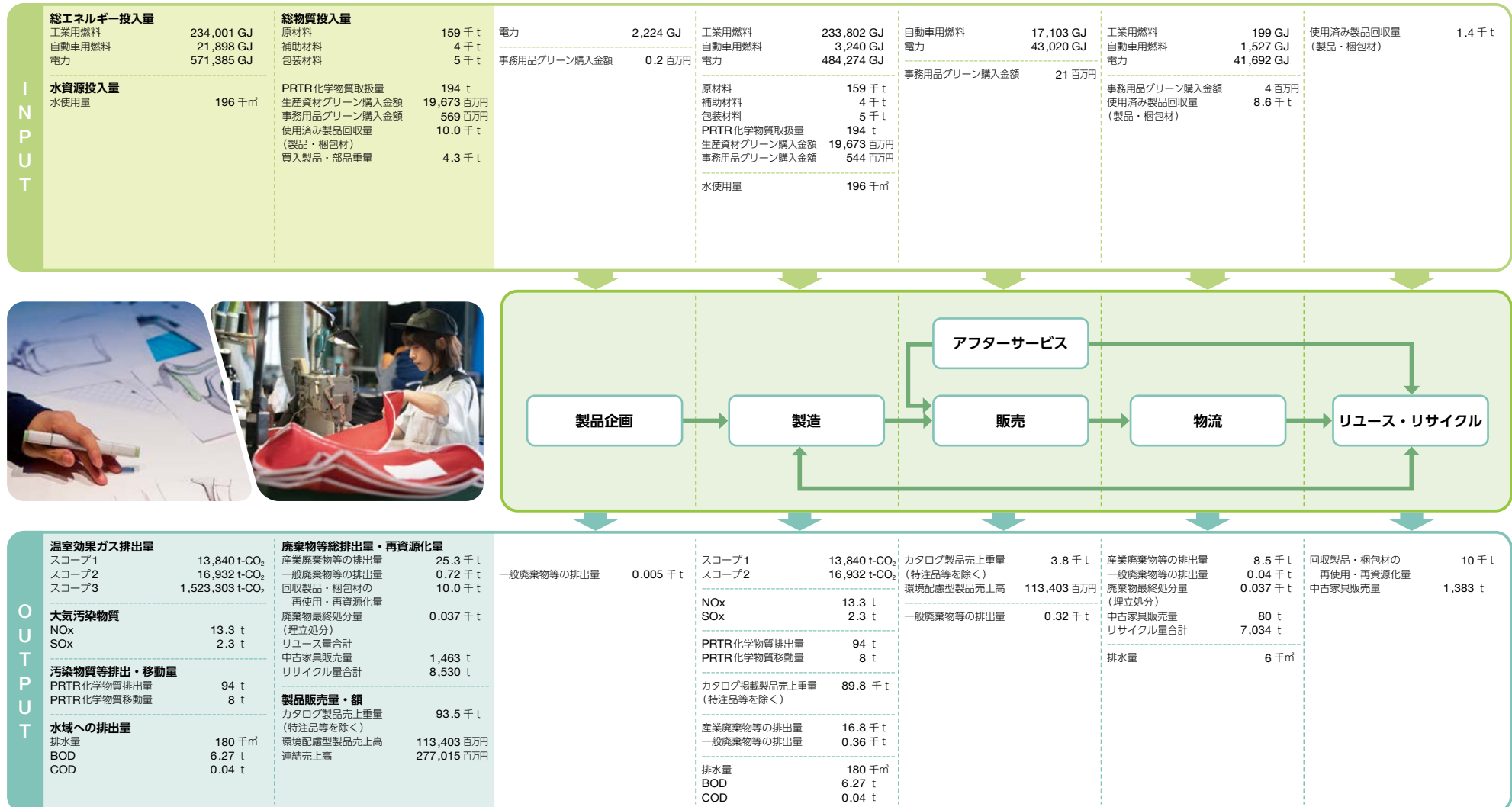
環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

環境データ

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(2022年度)



サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

気候変動への対応

検証欄の●印：2022年度データ第三者検証対象

CO ₂ 排出量	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	検証	GRI
スコープ1	t-CO ₂	15,879	15,213	14,605	15,003	13,840	●	305-1
エネルギー起源 二酸化炭素	t-CO ₂	15,762	15,010	14,448	14,836	13,698		
非エネルギー起源 二酸化炭素	t-CO ₂	117	203	158	168	142		
スコープ2	t-CO ₂	30,160	27,256	25,797	17,821	16,932	●	305-2
ロケーション基準	t-CO ₂	30,687	27,569	25,070	17,640	26,148	●	
スコープ1+2合計	t-CO ₂	46,039	42,469	40,402	32,825	30,771	●	
原単位	t-CO ₂ / 百万円	0.186	0.168	0.165	0.126	0.111		305-4
削減量	t-CO ₂	▲1,422	▲3,570	▲2,067	▲7,577	▲2,042		305-5
スコープ3	t-CO ₂	336,837	338,191	1,351,937	1,392,551	1,523,303		305-3
購入した製品・サービス	t-CO ₂	184,254	183,178	679,567	728,993	771,590	●	
資本財	t-CO ₂	30,143	34,891	29,189	26,478	19,506	●	
スコープ1,2に 含まれない燃料及び エネルギー関連活動	t-CO ₂	5,019	4,844	7,210	7,551	7,321		
輸送、配送（上流）	t-CO ₂	24,994	25,508	23,971	26,025	25,333	●	
事業から出る廃棄物	t-CO ₂	未集計	未集計	3,291	3,155	3,928		
出張	t-CO ₂	未集計	未集計	2,160	2,720	3,354		
雇用者の通勤	t-CO ₂	未集計	未集計	5,246	4,944	4,993		
リース資産（上流）	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
輸送、配送（下流）	t-CO ₂	未集計	未集計	1,861	1,884	1,820		
販売した製品の加工	t-CO ₂	未集計	未集計	1,123	1,268	1,217		
販売した製品の使用	t-CO ₂	71,700	65,675	586,396	578,561	670,818	●	
販売した製品の廃棄	t-CO ₂	20,727	24,096	11,923	10,973	13,422		
リース資産（下流）	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
フランチャイズ	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
投資	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
スコープ1+2+3合計	t-CO ₂	382,876	380,661	1,392,339	1,425,376	1,554,075		305-4

エネルギー使用量	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	検証	GRI
電力使用量	GJ	601,127	579,269	543,478	578,036	571,385		
再生可能エネルギー使用量	GJ	114	110	111	191,961	220,427		
再生可能エネルギー比率	%	0.02	0.02	0.02	33.3	39.6		
ガス（都市ガス・LPG・LNG）	GJ	269,629	260,884	241,190	251,790	233,456		
燃料（灯油・軽油・A重油・ガソリン）	GJ	24,224	19,914	26,416	25,833	22,443		
合計	GJ	894,980	860,066	811,083	855,659	827,284	●	302-1
地域別	GJ							
日本	GJ	884,445	852,344	797,662	839,229	802,771		
中国	GJ	10,535	7,722	11,720	14,906	21,331		
東南アジア	GJ	-	-	1,702	1,524	2,978		
北米	GJ	-	-	-	-	148		
欧州	GJ	-	-	-	-	56		
エネルギー使用量原単位	売上高当たり GJ/ 百万円	3.61	3.40	3.32	3.28	2.99		302-3
物流輸送量	千t x km	68,898	67,923	62,663	64,292	60,518		
モーダルシフトの推移	台							
鉄道利用コンテナ台数	台	1,964	1,912	1,951	1,282	1,429		
船舶利用コンテナ台数	台	513	771	741	684	738		

集計範囲：スコープ1、スコープ2

2018年度～2019年度：オカムラ、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動

2020年度～：オカムラグループ

スコープ3

2018年度～2019年度：オカムラ単体

2020年度～：オカムラグループ

排出原単位：環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」

環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」温室効果ガス排出量の算定方法・排出係数一覧

産総研 IDEA Ver.2.3（国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEA Ver.2.3）

電気事業者別排出係数

「IGES List of Grid Emission Factors」

地球温暖化対策の推進に関する法律施行令

地球温暖化係数GWP

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

省資源・資源循環

検証欄の●印：2022年度データ第三者検証対象

水資源	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	検証	GRI
取水	m ³	234,702	218,435	225,022	233,770	196,104	●	303-3
上水道	m ³	51,340	50,307	49,095	51,073	45,568		
工業用水	m ³	53,249	49,245	50,089	53,118	48,760		
地下水	m ³	128,285	117,274	123,679	126,991	99,111		
雨水	m ³	1,828	1,610	2,159	2,588	2,665		
水使用量原単位	m ³ /百万円	3.58	3.36	3.56	3.33	2.85		
水の再生利用							●	
循環利用水量	m ³	480,990	474,119	332,920	294,363	353,128		
再生利用率	%	67.2	68.5	59.7	55.7	64.3		
排水	m ³	207,431	196,262	196,495	213,012	179,937	●	303-4
公共水域	m ³	109,197	101,617	101,988	108,759	85,206		
下水道	m ³	98,234	94,645	94,507	104,253	94,731		
水消費量	m ³	27,271	22,174	28,527	20,759	16,167		303-5
水質管理							●	303-2
BOD (生物化学的酸素要求量) 排出量	ton	5.93	6.55	6.82	8.37	6.27		
COD (化学的酸素要求量) 排出量	ton	0.10	0.07	0.04	0.15	0.04		

集計範囲：事業活動における水の使用量を対象とする。製造拠点と物流拠点。
(鶴見工場、砂畑産業は製造工程での水の使用がないため除外)2018年度～2020年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、
杭州岡村伝動2020年度～：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、
杭州岡村伝動2022年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、
杭州岡村伝動

資源	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	GRI
物質投入量							
原材料	ton	131,946	143,639	136,852	167,783	158,750	301-1
補助材料	ton	3,538	3,985	4,195	4,507	4,341	
包装材料	ton	4,690	4,588	4,233	4,516	5,109	
合計	ton	140,174	152,212	145,279	176,806	168,199	
内再生材	ton	11,251	14,255	12,807	13,423	14,923	301-2
再生材の割合	%	8.0	9.4	8.8	7.6	8.9	
再生利用された製品と梱包材の割合	%	8.3	9.0	9.6	11.1	10.7	301-3

集計範囲：物質投入量

2018年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ

2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、
杭州岡村伝動

廃棄物	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	検証	GRI
廃棄物発生量								306-3
産業廃棄物等発生量	ton	22,042	22,170	20,985	23,035	27,678		
金属くず	ton	14,273	13,789	12,719	14,800	14,087		
木くず	ton	2,331	2,624	3,028	3,081	2,800		
廃プラスチック類	ton	1,712	2,232	2,116	1,832	2,142		
汚泥	ton	1,501	1,402	1,203	1,389	1,263		
その他	ton	2,225	2,123	1,918	1,935	7,387		
有害廃棄物発生量	ton	0.0	0.0	0.0	1.7	1.7		
処分されなかった廃棄物	ton	20,097	20,043	18,357	20,318	25,047		306-4
再利用のための準備								
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	20,097	20,043	18,357	20,141	24,903		
リサイクル重量								
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	0	0	0	177	145		
処分された廃棄物	ton	1,944	2,127	2,622	2,717	2,631		306-5
焼却(エネルギー回収あり)								
オンサイト	ton	1,674	1,881	2,401	2,475	2,415		
オフサイト	ton	234	221	199	192	174		
焼却(エネルギー回収なし)								
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	0	0	0	1	4		
埋立て	ton	36	26	22	49	37	●	
最終埋立処分率	%	0.16	0.12	0.11	0.21	0.14		
産業廃棄物等排出量	ton	20,344	20,259	18,872	20,560	25,263	●	
再資源化量	ton	20,332	20,263	18,556	20,511	25,225	●	
再資源化率	%	92.2	91.4	88.4	89.0	91.1		

集計範囲：産業廃棄物等(有価物を含む)

2018年度～2019年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ

2020年度～：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、
砂畑産業、杭州岡村伝動

生物多様性保全「ACORN」活動

資源	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI	
木材調達量								
無垢材	m ³	859	595	1,006	1,093	230	301-1	
MDF、PB (パーティクル ボード)	m ³	6,034	6,862	6,800	5,831	6,955		
合計	m ³	6,894	7,456	7,805	6,924	7,185		
含む	地域別	日本	m ³	253	168	246	303	150
		中国	m ³	0	109	0	2	3
		東南アジア	m ³	1,565	2,099	1,258	1,581	1,349
		オセアニア	m ³	0	0	11	42	39
		北米	m ³	23	18	2	88	48
		欧州	m ³	574	240	339	662	161
		アフリカ	m ³	35	30	25	33	25
その他	m ³	4,443	4,792	5,924	4,212	5,410		

集計範囲：木材調達量

2018年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動

環境負荷の把握と環境汚染の防止

検証欄の●印：2022年度データ第三者検証対象

化学物質	単位	2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度	検証	GRI		
大気汚染 管理	NO x 排出量	ton	16.2	13.7	16.3	17.6	13.3	●	305-7	
	SO x 排出量	ton	2.9	1.8	2.2	2.3	2.3	●		
PRTR対象 化学物質	取扱量	kg	301,195	288,302	251,243	271,277	193,828	●		
	排出量		kg	120,028	114,968	93,261	113,937	94,053	●	
		大気への排出	kg	118,906	113,847	92,839	113,335	93,506		
		公共水域への排出	kg	1,122	1,121	423	602	547		
	移動量		kg	11,331	10,723	9,042	9,823	7,611	●	
		下水道への移動	kg	247	318	78	290	244		
	廃棄物への移動	kg	11,084	10,405	8,964	9,533	7,368			

集計範囲：大気汚染管理

2018年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動

PRTR対象化学物質

2018年度～2019年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2020年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動

オカムラグループの環境マネジメント

環境マネジメントシステム	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI
ISO14001 マネジメントシステム登録数	サイト数	11	11	11	12	12	
内部環境監査員有資格者数	人	22	22	20	21	26	
	従業員中の人数割合	%	0.63	0.62	0.52	0.55	0.67
内部環境監査実施部門・拠点数	箇所	38	38	38	40	40	

環境コンプライアンス	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI
環境法令 違反	事故・訴訟発生件数	件	0	0	0	0	0
	罰則金発生件数	円	0	0	0	0	0

環境会計

環境保全コスト

分類	主な取り組みの内容	単位	投資額					費用額				
			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1. 事業エリア内コスト	事業エリア内コスト集計	百万円	32.8	39.6	41.0	113.1	96.7	215.0	348.4	322.7	656.3	617.8
	1-1 公害防止コスト	百万円	21.9	0.8	2.5	29.2	28.6	94.6	102.8	94.5	109.2	102.6
	1-2 地球環境保全コスト	百万円	10.9	38.8	38.0	83.1	68.1	62.8	78.7	63.4	101.1	89.5
	1-3 資源循環コスト	百万円	0.0	0.0	0.4	0.9	0.0	57.7	167.0	164.9	446.0	425.8
2. 上・下流コスト	グリーン購入、製品・容器包装回収・リサイクル等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	280.8	325.5	368.8	1.4	0.9
3. 管理活動コスト	環境負荷の監視・測定、環境マネジメントシステム運用等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	176.4	167.0	143.7	152.4	142.2
4. 研究開発コスト	環境配慮製品開発、製造時の環境負荷低減等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	202.2	194.6	219.7	239.8	202.6
5. 社会活動コスト	環境保全団体への支援等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	2.7	2.8	2.3	2.2
6. 環境損傷対応コスト		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
7. その他コスト		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2
	合計	百万円	32.8	39.6	41.0	113.1	96.7	876.7	1,038.2	1,057.7	1,052.2	966.0

集計範囲：2018年度～2019年度：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ、オカムラ物流
 2020年度：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ（オカムラに鶴見工場、物流を含む）
 2021年度～：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ、富士精工本社、砂畑産業

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

環境保全効果

環境保全効果の分類	環境パフォーマンス指標	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
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	894,980	860,066	811,083	855,659	827,284
	売上高あたり	GJ/百万円	3.61	3.40	3.32	3.28	2.99
	水資源投入量	m ³	234,702	218,435	225,022	233,770	196,104
	売上高あたり	m ³ /百万円	0.95	0.86	0.92	0.90	0.71
	PRTR対象物質取扱量	kg	301,195	288,302	251,243	271,277	193,837
	売上高あたり	kg/百万円	1.21	1.14	1.03	1.04	0.70
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	温室効果ガス排出量	t-CO ₂	46,039	42,469	40,402	32,825	30,782
	売上高あたり	t-CO ₂ /百万円	0.19	0.17	0.17	0.13	0.11
	PRTR対象物質排出移動量	kg	131,359	125,691	108,945	123,760	101,673
	売上高あたり	kg/百万円	0.53	0.50	0.45	0.47	0.37
	廃棄物等排出量	t	20,344	20,259	18,872	20,560	25,263
	売上高あたり	t/百万円	0.08	0.08	0.08	0.08	0.09
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	グリーンウェーブ製品の売上高	百万円	98,342	99,637	97,934	106,479	113,403
	標準品売上高比率	%	79.6	80.2	78.3	81.6	84.1
	グリーン購入法適合製品の売上高	百万円	56,500	58,937	55,075	55,971	55,971
	標準品売上高比率	%	60.7	61.5	59.3	57.4	57.4
	回収製品・梱包材の循環使用量	t	626	706	1,530	1,638	1,463
	売上高あたり	kg/百万円	2.52	2.79	6.26	6.27	5.28
その他環境保全効果	事務用消耗品グリーン購入率	%	68.1	63.0	60.3	54.8	39.6
	モーダルシフトによる輸送量	台	2,477	2,683	2,692	1,966	2,167

当該期間の総額

項目	内容など	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
当該期間の投資額の総額	生産設備更新、省力化、工業燃料の代替ほか	百万円	812	440	524	1,144	2,769
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	百万円	1,060	898	900	872	605

環境保全対策にともなう経済効果

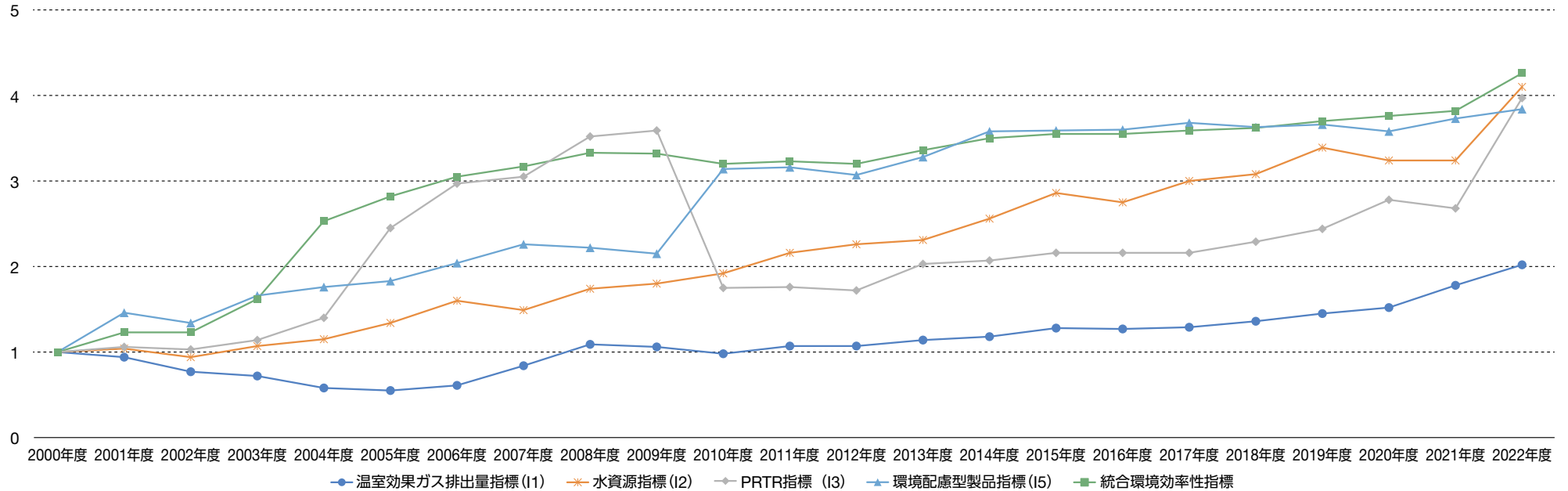
効果の内容	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	
収益	主たる事業活動で生じた廃棄物のリサイクルまたは使用済み製品などのリサイクルによる事業補助金・助成金	百万円	427	272	253	676	687
	省エネルギーによるエネルギー費の削減	百万円	0	0	0	5	5
費用節減	省資源またはリサイクルにともなう廃棄物処理費の削減	百万円	5	2	2	0	0
	リユースによる経費節減	百万円	7	15	11	11	2

売上高

	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
売上高(連結)	百万円	247,925	253,170	244,454	261,175	277,015

環境効率

環境効率性指標の推移



ウエイト

W1：温室効果ガス排出量	15.0%
W2：水資源投入量	5.0%
W3：PRTR取扱量	25.0%
W4：産廃最終処分量	20.0%
W5：GW製品売上高	35.0%

集計範囲

温室効果ガス指標	2000年度～2020年度：オカムラ、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度～：オカムラグループ
水資源指標	2000年度～2020年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度～：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
	2022年度～：オカムラ製造、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
PRTR指標	2000年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動
環境配慮型製品指標	2000年度～：オカムラ

$$\text{■ 統合環境効率性指標} = \sum_{n=1}^n (I_n \times w_n)^{1/2}$$

* wはそれぞれのウエイト

* 売上高：連結売上高

・ 温室効果ガス指標 (I1) = $\frac{\text{売上高} / \text{温室効果ガス排出量}}{\text{基準年度} (\text{売上高} / \text{温室効果ガス排出量})}$

・ 水資源指標 (I2) = $\frac{\text{売上高} / \text{水資源投入量}}{\text{基準年度} (\text{売上高} / \text{水資源投入量})}$

・ PRTR指標 (I3) = $\frac{\text{売上高} / \text{PRTR取扱量}}{\text{基準年度} (\text{売上高} / \text{PRTR取扱量})}$

・ 産業廃棄物指標 (I4) = $\frac{\text{売上高} / \text{産業廃棄物最終処分量}}{\text{基準年度} (\text{売上高} / \text{産業廃棄物最終処分量})}$ *1

・ 環境配慮型製品指標 (I5) = $\frac{\text{環境配慮型製品売上高} / \text{売上高}}{\text{基準年度} (\text{環境配慮型製品売上高} / \text{売上高})}$

* 1 2005年度より製造拠点でゼロエミッションを達成しているためグラフから省略

従業員関連データ

報告範囲について

特段の記載がない限り、下記の通り集計いたします。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
株式会社オカムラ	○	○	○	○	○
国内グループ会社					
株式会社オカムラサポートアンドサービス	—	—	○	○	○
株式会社エフエム・ソリューション	—	—	○	○	○
株式会社ヒル・インターナショナル	—	—	○	○	○
株式会社Td Japan	—	—	○	○	○
株式会社関西オカムラ	—	—	○	○	○
株式会社オカムラビジネスサポート	—	—	○	○	○
株式会社オカムラ物流 ^{*1}	—	—	○	—	—
セック株式会社	—	—	○	○	○
株式会社エヌエスオカムラ	—	—	○	○	○
株式会社山陽オカムラ	—	—	○	○	○
株式会社富士精工本社	—	—	○	○	○
砂畑産業株式会社	—	—	○	○	○
株式会社イチエ	—	—	○	○	○
シーダー株式会社 ^{*1}	—	—	○	—	—
株式会社NovoBa ^{*2}	—	—	—	○	○
海外グループ会社					
Okamura International (Singapore) Pte Ltd	—	—	○	○	○
奥卡姆拉(中国)有限公司	—	—	○	○	○
奥卡姆拉(上海)実業有限公司 ^{*3}	—	—	○	○	○
上海岡村建築裝飾有限公司 ^{*4}	—	—	○	○	—
Okamura Salotto Hong Kong Limited	—	—	○	○	○
杭州岡村伝動有限公司	—	—	○	○	○
杭州奥卡姆拉家具有限公司 ^{*5}	—	—	—	—	○
PT. Okamura Chitose Indonesia	—	—	○	○	○
Siam Okamura International Co., Ltd.	—	—	○	○	○
Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.	—	—	○	○	○
Okamura International Vietnam Co., Ltd.	—	—	○	○	○
DB&B Holdings Pte.Ltd ^{*6}	—	—	—	○	○

* 1 吸収合併により株式会社オカムラに統合(2020年7月1日) * 2 2021年11月12日設立

* 3 2021年7月9日より岡村貿易(上海)有限公司から奥卡姆拉(上海)実業有限公司に社名変更

* 4 2023年2月 奥卡姆拉(中国)有限公司への吸収合併により消滅

* 5 2022年10月8日設立 * 6 2021年10月1日子会社化 DB&B Holdings Pte.Ltd子会社のデータを含む

用語の説明

用語	定義
従業員	直接雇用関係のある従業員(派遣社員を除く)
正規従業員	直接雇用関係のある従業員のうち無期雇用のフルタイム勤務の従業員(契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者は除く)
非正規従業員	直接雇用関係のある従業員のうち、有期契約または、フルタイムに満たない勤務時間の正規従業員とされていない従業員(契約社員、嘱託社員、パートアルバイトなど)

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

従業員の状況

従業員の構成

(各年度：3月20日時点*)

	単位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	人	3,222	710	3,932	3,250	766	4,016	3,458	845	4,303	3,464	864	4,328	3,464	902	4,366
正規従業員	*2 人	3,001	594	3,595	3,028	647	3,675	3,239	711	3,950	3,196	728	3,924	3,191	773	3,964
非正規従業員	人	221	116	337	222	119	341	219	134	353	268	136	404	273	129	402
国内グループ会社	人	-	-	-	-	-	-	885	170	1,055	860	180	1,040	840	176	1,016
正規従業員	*3 人	-	-	-	-	-	-	817	153	970	787	161	948	775	154	929
非正規従業員	*3 人	-	-	-	-	-	-	68	17	85	73	19	92	65	22	87
海外グループ会社	人	-	-	-	-	-	-	183	152	335	359	220	579	256	182	438
正規従業員	*3 人	-	-	-	-	-	-	176	150	326	336	216	552	253	179	432
非正規従業員	*3 人	-	-	-	-	-	-	7	2	9	23	4	27	3	6	
オカムラグループ	人	-	-	-	-	-	-	4,526	1,167	5,693	4,683	1,264	5,947	4,560	1,260	5,820
正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	4,232	1,014	5,246	4,319	1,105	5,424	4,219	1,106	5,325
非正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	294	153	447	364	159	523	341	154	495
オカムラグループ 地域別従業員数(正規従業員)	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,319	1,105	5,424	4,219	1,106	5,325
日本	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,944	888	4,832	3,928	925	4,853
北米	*4 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	1	0	1
欧州	*4 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	1	0	1
アジア・オセアニア・その他	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	373	217	590	289	181	470

*1 一部3月31日時点、12月31日時点の集計データも含む(各社人事上の年度末を基準に集計)

*2 他社からの出向受入者および他社への出向者を含む

*3 オカムラグループ内各社からの出向受入者は除く

*4 現地採用者を除く

労働組合加入従業員率*1

(各年度：3月20日時点)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
株式会社オカムラ	%	94.4	94.0	94.3	93.8	93.4

*1 ユニオン・ショップ制を採用。組合員数÷一般正規従業員で算出

正規従業員の平均勤続年数*1

(各年度：3月20日時点)

	単位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	年	17.4	11.3	16.4	17.7	11.2	16.5	18.1	11.3	16.8	18.6	11.9	17.4	19.0	11.9	17.6

*1 出向受入者は除く

正規従業員の平均年間給与

(各年度：3月20日時点)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
株式会社オカムラ	千円	6,894	6,775	6,992	7,023	7,184

男女間の賃金格差(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

	単位	2022年度	
株式会社オカムラ	全従業員	%	73.5
	正規従業員	%	74.7
	非正規従業員	%	92.8

従業員に対する研修*1

(各年度：3月20日時点)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
株式会社オカムラ	従業員に対する総研修時間	時間	-	-	33,653	25,840	91,629
	従業員一人当たり平均研修時間	*2 時間	-	-	7.8	6.0	21.0

*1 2020年度、2021年度は人財開発部が主催した研修時間のみを集計
2022年度はコーポレート部門(人財開発部を含む)および各事業部教育担当部門が主催した研修時間とe-ラーニング時間を集計
但し、e-ラーニングは社内のシステムを利用したものに限定

*2 従業員に対する総研修時間÷各年度末の従業員数

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

従業員の新規採用者数と新規採用率

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで*)

株式会社オカムラ	全従業員	単位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
			新規採用者数	人	222	94	316	152	80	232	156	74	230	173	45	218	178	70
新規採用者における男女比率	%	70.3	29.7	100.0	65.5	34.5	100.0	67.8	32.2	100.0	79.4	20.6	100.0	71.8	28.2	100.0		
年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	156	41	197	122	56	178	112	46	158	143	30	173	144	57	201
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	70.3	43.6	62.3	80.3	70.0	76.7	71.8	62.2	68.7	82.7	66.7	79.4	80.9	81.4	81.0
		同年代内の男女比率	%	79.2	20.8	100.0	68.5	31.5	100.0	70.9	29.1	100.0	82.7	17.3	100.0	71.6	28.4	100.0
30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	47	48	95	20	18	38	24	24	48	26	13	39	26	7	33	
	新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	21.2	51.1	30.1	13.2	22.5	16.4	15.4	32.4	20.9	15.0	28.9	17.9	14.6	10.0	13.3	
	同年代内の男女比率	%	49.5	50.5	100.0	52.6	47.4	100.0	50.0	50.0	100.0	66.7	33.3	100.0	78.8	21.2	100.0	
50歳以上	新規採用者数 *2	人	19	5	24	10	6	16	20	4	24	4	2	6	8	6	14	
	新規採用者に占める50歳以上の比率	%	8.6	5.3	7.6	6.6	7.5	6.9	12.8	5.4	10.4	2.3	4.4	2.8	4.5	8.6	5.6	
	同年代内の男女比率	%	79.2	20.8	100.0	62.5	37.5	100.0	83.3	16.7	100.0	66.7	33.3	100.0	57.1	42.9	100.0	
ジョブリターン利用者数	人	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	1	1	1	2	3		
正規従業員	新卒採用者数	人	83	30	113	89	48	137	98	43	141	97	24	121	90	53	143	
	新卒採用者における男女比率	%	73.5	26.5	100.0	65.0	35.0	100.0	69.5	30.5	100.0	80.2	19.8	100.0	62.9	37.1	100.0	
	キャリア入社者数	人	86	6	92	37	8	45	36	6	42	13	6	19	28	6	34	
	キャリア入社者における男女比率	%	93.5	6.5	100.0	82.2	17.8	100.0	85.7	14.3	100.0	68.4	31.6	100.0	82.4	17.6	100.0	
国内グループ会社	全従業員	新規採用者数	人	-	-	-	-	-	28	16	44	33	15	48	39	14	53	
	新規採用者における男女比率	%	-	-	-	-	-	-	63.6	36.4	100.0	68.8	31.3	100.0	73.6	26.4	100.0	
	年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	20	12	32	27	6	33	
			新規採用者に占める30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	60.6	80.0	66.7	69.2	42.9	62.3	
			同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	62.5	37.5	100.0	81.8	18.2	100.0	
	30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	8	2	10	5	6	11		
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	24.2	13.3	20.8	12.8	42.9	20.8		
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	80.0	20.0	100.0	45.5	54.5	100.0		
	50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	5	1	6	7	2	9		
		新規採用者に占める50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	15.2	6.7	12.5	17.9	14.3	17.0		
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	83.3	16.7	100.0	77.8	22.2	100.0		

海外グループ会社	全従業員	単位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
			新規採用者数	人	-	-	-	-	-	-	29	19	48	65	57	122	61	38
新規採用者における男女比率	%	-	-	-	-	-	-	60.4	39.6	100.0	53.3	46.7	100.0	61.6	38.4	100.0		
年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	28	25	53	27	21	48	
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	43.1	43.9	43.4	44.3	55.3	48.5	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	52.8	47.2	100.0	56.3	43.8	100.0	
30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	33	32	65	33	17	50		
	新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	50.8	56.1	53.3	54.1	44.7	50.5		
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	50.8	49.2	100.0	66.0	34.0	100.0		
50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0	4	1	0	1		
	新規採用者に占める50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	6.2	0.0	3.3	1.6	0.0	1.0		
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0		
オカムラグループ	全従業員	新規採用者数	人	-	-	-	-	-	213	109	322	271	117	388	278	122	400	
		新規採用者における男女比率	%	-	-	-	-	-	-	66.1	33.9	100.0	69.8	30.2	100.0	69.5	30.5	100.0
		年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	191	67	258	198	84	282
				新規採用者に占める30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	70.5	57.3	66.5	71.2	68.9
同年代内の男女比率	%			-	-	-	-	-	-	-	-	74.0	26.0	100.0	70.2	29.8	100.0	
30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	67	47	114	64	30	94		
	新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	24.7	40.2	29.4	23.0	24.6	23.5		
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	58.8	41.2	100.0	68.1	31.9	100.0		
50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	13	3	16	16	8	24		
	新規採用者に占める50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	4.8	2.6	4.1	5.8	6.6	6.0		
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	81.3	18.8	100.0	66.7	33.3	100.0		

*1 一部当年1月1日から12月31日まで、当年4月1日から翌年3月31日までの集計データも含む（各社人事上の年度を基準に集計）

*2 入社時点の年齢で集計

従業員の離職者数*1と離職率*2

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで)

	単位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度					
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計			
株式会社オカムラ	全従業員	離職者数	人	140	24	164	129	25	154	149	19	168	144	27	171	249	37	286	
		離職率	%	4.4	3.6	4.2	3.9	3.3	3.8	4.5	2.4	4.1	4.1	3.1	3.9	7.2	4.0	6.5	
	年代別	30歳未満	離職者数	*3 人	34	7	41	43	9	52	42	7	49	43	10	53	54	11	65
			離職者に占める30歳未満の比率	%	24.3	29.2	25.0	33.3	36.0	33.8	28.2	36.8	29.2	29.9	37.0	31.0	21.7	29.7	22.7
			同世代内の男女比率	%	82.9	17.1	100.0	82.7	17.3	100.0	85.7	14.3	100.0	81.1	18.9	100.0	83.1	16.9	100.0
	30歳以上49歳以下	離職者数	*3 人	41	10	51	34	13	47	19	8	27	30	9	39	43	17	60	
		離職者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	29.3	41.7	31.1	26.4	52.0	30.5	12.8	42.1	16.1	20.8	33.3	22.8	17.3	45.9	21.0	
		同世代内の男女比率	%	80.4	19.6	100.0	72.3	27.7	100.0	70.4	29.6	100.0	76.9	23.1	100.0	71.7	28.3	100.0	
	50歳以上	離職者数	*3 人	65	7	72	52	3	55	88	4	92	71	8	79	152	9	161	
		離職者に占める50歳以上の比率	%	46.4	29.2	43.9	40.3	12.0	35.7	59.1	21.1	54.8	49.3	29.6	46.2	61.0	24.3	56.3	
		同世代内の男女比率	%	90.3	9.7	100.0	94.5	5.5	100.0	95.7	4.3	100.0	89.9	10.1	100.0	94.4	5.6	100.0	
	正規従業員	離職者数	人	79	13	92	80	14	94	65	10	75	88	15	103	134	26	160	
年代別		30歳未満	離職者数	人	31	6	37	36	6	42	37	6	43	39	8	47	38	11	49
		30歳以上49歳以下	離職者数	人	34	7	41	22	8	30	13	4	17	22	4	26	33	11	44
		50歳以上	離職者数	人	14	0	14	22	0	22	15	0	15	27	3	30	63	4	67
定年による離職者数		人	7	0	7	4	0	4	3	0	3	6	0	6	34	2	36		
新卒採用者の入社3年後離職率		*4 %	13.3	6.7	11.5	14.6	8.3	12.4	7.1	9.3	7.8	—	—	—	—	—	—		
非正規従業員	離職者数	人	61	11	72	49	11	60	84	9	93	56	12	68	115	11	126		

*1 特に注釈がない場合、離職者数には定年退職者数を含む

*2 離職率=年度内離職者数(定年退職者含む)÷期初在籍者数×100

*3 離職時点の年齢で集計

*4 当該年度の新卒採用者数のうち、入社後3年以内に離職した者の割合

ダイバーシティ & インクルージョン関連

育児休業・配偶者出産休暇*1の取得状況

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで)

	単 位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度				
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計		
株式会社 オカムラ	全従業員	年度内に配偶者出産休 暇を取得する権利を有 していた従業員の総数	82	-	82	70	-	70	63	-	63	74	-	74	55	-	55	
		年度内に育児休業を取 得する権利を有してい た従業員の総数 *2	81	27	108	69	18	87	63	24	87	74	30	104	54	29	83	
		配偶者出産休暇の取得 者数 *1*3*4	31	-	31	45	-	45	46	-	46	58	-	58	39	-	39	
		育児休業の新規取得者 数 *5	2	27	29	4	17	21	7	24	31	12	30	42	35	29	64	
		配偶者出産休暇取得率 *6	37.8	-	-	64.3	-	-	73.0	-	-	78.4	-	-	70.9	-	-	
		育児休業取得率 *7	2.5	100.0	26.9	5.8	94.4	24.1	11.1	100.0	35.6	16.2	100.0	40.4	64.8	100.0	77.1	
		育児休業からの復職者 数	1	18	19	3	27	30	5	13	18	14	30	44	25	19	44	
		育児休業中に離職した 者の数	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	2	2	
		育児休業復職率 *8	100.0	90.0	90.5	100.0	93.1	93.8	100.0	92.9	94.7	100.0	96.8	97.8	100.0	90.5	95.7	
		育児休業から復職した 後、12カ月経過時点 での在籍者数 *9	0	32	32	1	18	19	3	27	30	4	13	17	14	29	43	
		育児休業から復職した 後、12カ月以内に離 職した者の数 *10	0	3	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	
		育児休業後の従業員の 定着率 *11	-	91.4	91.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	80.0	100.0	94.4	100.0	96.7	97.7	
		正規従業員	配偶者出産休暇の取得 者数 *1*3*4	31	-	31	45	-	45	46	-	46	57	-	57	38	-	38
			育児休業の新規取得者 数 *5	2	26	28	4	16	20	7	21	28	12	29	41	34	23	57
配偶者出産休暇取得率 *6	38.8		-	-	64.3	-	-	73.0	-	-	78.1	-	-	70.4	-	-		
育児休業取得率 *7	2.5		100.0	26.4	5.8	100.0	23.5	11.1	100.0	33.3	16.4	100.0	40.2	64.2	100.0	75.0		
男性正規従業員の平均 育児休業日数 *12	147.5		-	-	49.3	-	-	123.1	-	-	66.5	-	-	59.1	-	-		

	単 位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
非正規 従業員	配偶者出産休暇の取得 者数 *1*3*4	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	育児休業の新規取得者 数 *5	0	1	1	-	1	1	-	3	3	0	1	1	1	6	7
	配偶者出産休暇取得率 *6	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
	育児休業取得率 *7	0.0	100.0	50.0	-	50.0	50.0	-	100.0	100.0	0.0	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0

*1 配偶者出産休暇とは、配偶者が出産した日から1カ月の間で合計3日間有給休暇を取得する制度

*2 男性…配偶者等が該年度内に出産し、育児休業が可能になった従業員数
女性…該年度内に産後休暇(産休)が終了し育児休業が可能になった従業員数
雇用形態・性別問わず、勤続1年未満の者を除く

*3 配偶者出産休暇第1日目を基準とする

*4 配偶者出産休暇を取得した従業員の総数には配偶者出産休暇と育児休業の両方を取得した者も含む

*5 男性従業員で分割して育児休業を取得した場合、最初の育児休業取得日を基準として計上

*6 配偶者出産休暇取得率=配偶者出産休暇取得者数÷配偶者等が該年度内に出産した男性従業員数
なお配偶者等が該年度内に出産した男性従業員がいない場合は「-」と記載*7 育児休業取得率=新規育児休業取得者÷育児休業取得権利保有者数
なお配偶者等が育児休業取得権利保有者がいない場合は「-」と記載

*8 育児休業復職率=該年度内に育児休業から復職した従業員の総数÷(復職者数+育児休業中に離職した従業員数)

*9 前年度に復職した者のうち復職日から1年後の同日時点で在籍している者の人数を計上。但しうるう年の2月29日に復職した場合は、翌年2月28日時点とする

*10 前年度に復職した者のうち復職日から1年以内に離職した者の人数を計上

*11 育児休業後の従業員の定着率=復職後12カ月経過時点での在籍者÷(在籍者数+離職者数)

*12 平均育児休業日数=育児休業を開始した年度内に育児休業を取得した日数÷育児休業取得者数

介護休暇・介護休職の取得状況

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで)

	単位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
株式会社オカムラ 全従業員	介護休暇の新規取得者数	人	0	2	2	3	1	4	3	2	5	1	1	2	1	1	2
	介護休職の新規取得者数 ^{*1}	人	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1	1	1	2
正規従業員	介護休暇の新規取得者数	人	0	1	1	3	1	4	3	1	4	1	1	2	1	1	2
	介護休職の新規取得者数 ^{*1}	人	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1	1	1	2
非正規従業員	介護休暇の新規取得者数	人	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	介護休職の新規取得者数 ^{*1}	人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* 1 分割して取得した場合は初回の開始日を基準に計上

障がい者雇用率

(各年度：6月1日時点)

	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
株式会社オカムラ	雇用障がい者数 ^{*1}	人	88.0	85.0	109.0	111.0	108.0
	実雇用率 ^{*1}	%	2.19	2.08	2.53	2.52	2.46

* 1 ハローワークに提出する「障害者雇用状況報告書」の定義と同じ

従業員のダイバーシティ^{*1}

(各年度：3月20日時点)

	単位	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
株式会社オカムラ 全従業員	30歳未満	人	575	182	757	602	212	814	632	232	864	675	234	909	695	250	945
	30歳以上39歳以下	人	577	202	779	537	207	744	559	228	787	558	228	786	567	234	801
	40歳以上49歳以下	人	787	218	1,005	765	225	990	769	242	1,011	725	239	964	690	227	917
	50歳以上59歳以下	人	912	88	1,000	946	101	1,047	1,051	119	1,170	1,041	135	1,176	1,020	151	1,171
正規従業員	60歳以上	人	368	20	388	304	20	404	432	24	456	457	28	485	486	40	526
	30歳未満	人	543	170	713	570	200	770	601	222	823	588	226	814	604	244	848
	30歳以上39歳以下	人	542	178	720	502	181	683	536	192	728	522	190	712	519	197	716
	40歳以上49歳以下	人	756	165	921	740	174	914	743	187	930	702	187	889	670	186	856
非正規従業員	50歳以上59歳以下	人	880	70	950	919	79	998	1,024	93	1,117	1,015	105	1,120	997	119	1,116
	60歳以上	人	115	6	121	155	6	161	219	12	231	303	16	319	374	24	398
	30歳未満	人	32	12	44	32	12	44	31	10	41	87	8	95	91	6	97
	30歳以上39歳以下	人	35	24	59	35	26	61	23	36	59	36	38	74	48	37	85
管理職 ^{*2}	40歳以上49歳以下	人	31	53	84	25	51	76	26	55	81	23	52	75	20	41	61
	50歳以上59歳以下	人	32	18	50	27	22	49	27	26	53	26	30	56	23	32	55
	60歳以上	人	253	14	267	229	14	243	213	12	225	154	12	166	112	16	128
	人数	人	-	-	-	553	22	575	603	28	631	599	31	630	588	37	625
男女別管理職比率	%	-	-	-	96.2	3.8	100.0	95.6	4.4	100.0	95.1	4.9	100.0	94.1	5.9	100.0	
部長相当職以上の管理職数	人	-	-	-	203	3	206	213	2	215	208	7	215	215	7	222	
課長相当職の管理職数	人	-	-	-	320	17	337	349	26	375	336	24	360	342	30	372	

* 1 出向受入者を除く

* 2 課長職ないし課長相当職以上の者(但し、役員は含まない)

健康経営・労働安全衛生関連

有給休暇取得（正規従業員）

(各年度3月20日時点)

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
株式会社オカムラ	年次有給休暇取得率	*1 %	52.1	67.8	57.6	61.4	65.5
	平均取得日数	*2 日	9.6	12.5	10.7	11.4	12.3
	有給の特別休暇を含めた休暇取得日数	日	10.1	13.0	15.3	12.8	14.2

*1 年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100

※ 年次有給休暇取得日数は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含む

※ 年次有給休暇付与日数は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含まない

※ 年度途中の入社・退社・退職者は計算の対象から除く

*2 ※ 年度途中の入社・退社・退職者は計算の対象から除く

労働災害発生状況

(各年度3月31日時点)

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
株式会社オカムラ	全災害度数率	*1*2 %	1.33	1.31	0.64	0.73	0.88
	正規従業員	%	1.40	1.50	0.72	0.54	0.68
	非正規従業員	%	0.94	0	0	2.39	3.35
死亡災害		人	0	0	0	0	0
	国内	人	0	0	0	0	0
	海外	人	0	0	0	0	0
休業災害		*3 人	3	2	1	3	0
	正規従業員	人	3	2	1	2	0
	非正規従業員	人	0	0	0	1	0
不休業災害		人	7	8	4	3	7
	正規従業員	人	6	8	4	2	5
	非正規従業員	人	1	0	0	1	2
労働災害度数率		*4 %	0.40	0.26	0.13	0.36	0.00
	正規従業員	%	0.47	0.30	0.14	0.27	0.00
	非正規従業員	%	0	0	0	1.19	0.00
労働災害強度率		*5 %	0.02	0.01	0.01	0.00	0.00
	正規従業員	%	0.03	0.01	0.01	0.00	0.00
	非正規従業員	%	0	0	0	0.02	0.00

*1 全災害度数率：労働災害による死者数（不休業による傷病者数を含む）／延べ実労働時間数×1,000,000

*2 労働災害には通勤災害を含まず

*3 休業災害（4日以上の休業を要するものに限る）

*4 労働災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの死者数

※ 労働災害による死者数／延べ実労働時間数×1,000,000

*5 労働災害強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数

※ 延べ労働損失日数／延べ実労働時間数×1,000

労働時間（正規従業員）

(各年度3月20日時点)

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
株式会社オカムラ	平均月間総実労働時間	*1 時間	172.28	168.76	165.33	170.04	168.16
	平均月間所定外労働時間	*2 時間	18.19	15.92	14.11	17.81	17.77
	年間総実労働時間	時間	2,067.36	2,025.12	1,983.96	2,040.48	2,017.98

*1 月間所定内労働時間+月間所定外労働時間-年次有給休暇およびその他の休暇取得分
月ごとに全正社員の平均実労働時間を算出し、さらに12カ月の平均時間を算出

*2 ※ その月の休業、退職者は計算の対象から除く

※ 正社員の（育児等による）時短勤務者を含む

※ 管理監督者を含む

※ みなし労働時間制の場合も、みなし労働時間ではなく勤務実績から所定労働時間を引いて計算
（所定労働時間が複数ある場合は多数の正社員が該当する者）

健康管理（全従業員）

(各年度3月31日時点)

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
株式会社オカムラ	健康診断受診率	一次健診	%	—	—	100.0	100.0	100.0
		二次健診	%	—	—	71.0	80.8	74.9
	適正体重保持者	*1 %	—	—	—	63.7	64.1	
	健康に関する行動習慣	運動習慣*	*2 %	—	—	—	21.7	22.5
		睡眠	*3 %	—	—	—	60.8	61.1
	喫煙率	%	—	—	29.3	28.0	27.1	
	ストレスチェック受検率	%	95.9	95.2	98.1	99.3	99.5	

*1 BMI18.5～25以下の人の割合

*2 「1回30分・週2回以上（1年）」と回答した人の割合

*3 「休養は十分取れている」と回答した人の割合

責任ある企業活動関連データ

コーポレート・ガバナンス

取締役会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：取締役人数に関する項目：各年6月末時点
取締役会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社内取締役人数	男性(人)	15	6	6	6
	女性(人)	0	0	0	0
社外取締役人数	男性(人)	3	3	3	4
	女性(人)	0	0	1	2
独立社外取締役人数	男性(人)	2	2	2	3
	女性(人)	0	0	1	2
業務執行兼務取締役人数	(人)	—	6	6	6
業務執行兼務取締役比率	(%)	—	66.7	60.0	54.5
社外取締役比率	(%)	16.7	33.3	40.0	45.5
独立社外取締役比率	(%)	11.1	22.2	30.0	36.4
女性取締役比率	(%)	0.0	0.0	10.0	18.2
取締役の平均年齢	(歳)	62.1	64.0	64.5	63.7
取締役会開催回数	(回)	12	12	11	12
取締役会出席率	(%)	97.6	96.2	100.0	99.2
社外取締役会出席率	(%)	87.9	88.9	100.0	98.2
独立社外取締役会出席率	(%)	95.8	100.0	100.0	100.0

指名委員会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：委員に関する項目：各年6月末時点
委員会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社内取締役人数	男性(人)	1	1	1	1
	女性(人)	0	0	0	0
社外取締役人数	男性(人)	2	2	3	3
	女性(人)	0	1	1	2
独立社外取締役人数	男性(人)	2	2	3	3
	女性(人)	0	1	1	2
社外取締役比率	(%)	66.7	75.0	80.0	83.3
独立社外取締役比率	(%)	66.7	75.0	80.0	83.3
女性比率	(%)	0.0	25.0	20.0	33.3
開催回数	(回)	2	2	2	1
出席率	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0
社外取締役出席率	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0
独立社外取締役出席率	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

※ 指名委員会は2019年度より開始

報酬委員会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：委員に関する項目：各年6月末時点
委員会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社内取締役人数	男性(人)	1	1	1	1
	女性(人)	0	0	0	0
社外取締役人数	男性(人)	2	2	3	3
	女性(人)	0	1	1	2
独立社外取締役人数	男性(人)	2	2	3	3
	女性(人)	0	1	1	2
社外取締役比率	(%)	66.7	75.0	80.0	83.3
独立社外取締役比率	(%)	66.7	75.0	80.0	83.3
女性比率	(%)	0.0	25.0	20.0	33.3
開催回数	(回)	2	2	2	1
出席率	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0
社外取締役出席率	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0
独立社外取締役出席率	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

※ 報酬委員会は2019年度より開始

監査役会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：監査役に関する項目：各年6月末時点
監査役会の回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社内監査役人数	男性(人)	2	2	2	2	2
	女性(人)	0	0	0	0	0
社外監査役人数	男性(人)	2	1	1	1	1
	女性(人)	0	1	1	1	1
独立社外監査役人数	男性(人)	2	1	1	1	1
	女性(人)	0	1	1	1	1
社外監査役比率	(%)	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
独立社外監査役比率	(%)	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
女性比率	(%)	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0
開催回数	(回)	12	12	11	11	12.0
出席率	(%)	97.9	93.5	95.2	95.8	97.9
社外監査役出席率	(%)	95.8	79.2	90.9	91.7	95.8
独立社外監査役出席率	(%)	95.8	79.2	90.9	91.7	95.8

業務執行体制

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：各年6月末時点

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
執行役人数	男性(人)	6	6	6	6
	女性(人)	0	0	0	0

※ 執行役員制度は2019年度より導入

リスクマネジメント

情報セキュリティ対策

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
情報セキュリティインシデント件数	(件)	—	5	2	2	0

コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

コンプライアンス・公正な事業慣行

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発件数	(件)	0	0	0	0	0
腐敗行為により懲戒された従業員数	(人)	0	0	0	0	0
腐敗関連の罰金額	(円)	0	0	0	0	0
腐敗関連の罰則件数	(件)	0	0	0	0	0

内部通報

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
内部通報(ヘルプライン)制度 利用件数	国内(件)	5	7	8	8	17
	海外(件)	—	1	0	0	0
内部通報(ヘルプライン)制度 連結対象会社比率	(%)	20.00	28.57	37.50	0.00	0.00

コンプライアンス教育関連の実施状況

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
コンプライアンス研修 (コンプライアンス全般)	新入社員(人)	129	150	164	126	164
	新任所属長(人)	18	18	30	16	30
課題別研修	※1 全社：腐敗行為防止方針(人)	—	—	—	—	2,662
	全社：セクシャルハラスメント(人)	—	—	—	—	3,329
	全社：パワーハラスメント(人)	—	—	—	—	3,321
	全社：行動規範改定・人権方針(人)	—	—	—	—	3,802

※1 課題別研修：テーマ毎に部門や階層等で対象を定めて実施するコンプライアンス研修

サプライチェーン・マネジメント

責任ある調達

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
サステナブル調達調査(アンケート)	要請数(社)	—	133	227	543
	実施数(社)	—	131	227	541
	回収率(%)	—	98.5	100	99.6
	同意署名率(%) ^{*1}	—	—	—	98.1
サステナブル調達調査(実地監査)	実施数(社)	—	0	1	3
社内購買担当者教育	(人)	—	—	—	43

*1 調査に合わせて「オカムラグループ サステナブル調達ガイドライン」への同意について確認

地域・社会との共生

コミュニティへの貢献

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ボランティア休暇取得人数	※1 (人)	—	—	3	2	0
社会貢献活動	支出(百万円)	—	48	79	152	208
	うち、寄付金額(百万円)	—	20	16	95	135

*1 ボランティア休暇制度はオカムラ単体、2020年度より導入

オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ

1945年、横浜市磯子区岡村町。創業者を中心に設立の趣旨に賛同した人たちが資金、技術、労働力を提供し合って「協同の工業・岡村製作所」としてスタートを切りました。

人を想い、場を創る。

OKamura

サステナビリティ活動のあゆみ

1960年

- 61 教育訓練要項設定
- 62 岡村技能訓練所開設
追浜工場内に研修所開設
- 66 公害対策および設備部組織
日本初のパーティクルボード製家具を
生産・販売



岡村工業技術学校の訓練
実習



芯材にパーティクルボ
ードを活用した収納家具
('66)

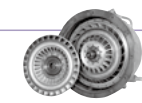
1970年

- 76 通信教育講座開始

事業のあゆみ

1950年

- 50 岡村町の工場で鋼製事務用家具の生産開始
- 51 スチールデスク・イス生産開始
トルクコンバータ生産開始
- 57 スチール製事務用デスク・チェアを発売
ストア用陳列棚(ゴンドラ)発売
小型フォークリフト用トルクコンバータ開発



トルクコンバータ生産開
始('51)



スチール製事務用デスク・
チェアを発売('57)



ストア用陳列棚(ゴンド
ラ)発売('57)



初の「グッドデザイン賞(G
マーク)」受賞製品('63)

- 62 第1回「オカムラビジネスショー」開催
PR誌「イスの科学」発行
- 63 折りたたみイスが初の
「グッドデザイン賞(Gマーク)」受賞
米国L.A.ダーリン社技術提携(システムゴンドラ)
- 64 ジュニアデスク、イス発売
米国オールスチール社技術提携(デスク、イス)
- 68 米国展示会 NOPA(ニューヨーク)出品
- 69 米国タイラー社技術提携(冷凍冷蔵ショーケース)

- 70 米国パーマーシャイル社技術提携
重量棚生産開始、ボルトレス軽量棚開発・製造
- 73 米国エルマンコ社技術提携(コンベヤ)
- 75 システムキッチン生産開始
- 76 移動間仕切発売
システム陳列什器発売
- 78 ノンデフロストシステムの冷蔵ショーケース発売
「ロータリーラック」発売



ノンデフロストシステ
ムの冷蔵ショーケース発
売('78)



「ロータリーラック」発
売('78)

オカムラグループのあゆみ

- 1945 10月10日岡村製作所創業
神奈川県横浜市磯子区岡村町
- 46 有限会社岡村製作所設立
 横浜市の産業復興運動の
指定工場に選ばれる
- 48 株式会社に改組
トルクコンバータ研究開発開始
- 50 東京事務所新設(港区新橋田村町)
- 52 神奈川工場新設(横浜市西区北幸町)
- 53 戦後初の国産飛行機「N-52」完成
- 55 日本初のFFオートマチック車「ミカサ」開発
- 57 第4回全日本自動車ショー「ミカサマークI」
「ミカサスポーツ」出品
赤坂に東京営業所・ショールーム開設
- 58 追浜工場操業開始
- 60 (株)関西岡村製作所(大阪)設立
- 61 東京証券取引所市場第二部上場
「よい品は結局おトクです」を
モットーとする
- 69 (株)岡村運輸設立
産業用ロボット開発
オカムラタイラー(株)設立
- 70 東京ショールーム完成
富士工場(静岡)竣工
東京証券取引所市場第一部上場
- 73 本社を横浜天理ビルに移転
- 74 高島工場(山形)竣工
ニューオータニ・ショールーム開設
- 79 大阪ショールーム開設



10月10日岡村製作所創
業('45)



戦後初の国産飛行機「N-
52」完成('53)



第4回全日本自動車ショ
ウ「ミカサマークI」「ミカ
サスポーツ」出品('57)



追浜工場操業開始('58)



(株)関西岡村製作所(大
阪)設立('60)



東京ショールーム完成
('70)



富士工場(静岡)竣工('70)

1980年

サステナビリティ活動

81 高島工場「省エネルギー通産大臣賞」受賞

高島工場が受賞(81)
(84)

84 高島工場「日本緑化協会会長賞」受賞

1990年

- 91 製品の環境対策方針策定
 92 オカムラ技術短期大学校開校
 93 第1次環境中期計画「豊かな未来へ」スタート
 95 環境パンフレット「豊かな未来へ」発行
 96 環境対策部発足
 97 製品環境自主基準「グリーンウェーブ」の運用開始
 環境パンフレット「GREEN WAVE 21」発行
 追浜事業所：ISO14001 審査登録
 従業員及び家族の緊急時の安全対策「エマージェンシーカード」配付
 99 追浜・つくば事業所が ISO9001 登録
 環境報告書を初めて発行



環境パンフレット「豊かな未来へ」発行(95)



ISO14001 全社統合審査登録(00)

2000年

- 00 ISO14001 全社統合審査登録
 01 国内全生産事業所の ISO14001 審査登録完了
 02 リターナブル輸送パッケージが「アジアスター賞」受賞
 03 環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2010」スタート
 「コンテッサ」が米国環境基準「GREENGUARD」取得
 05 オカムラ全生産事業所でゼロエミッション達成
 09 「オカムラグループ 木材利用方針」を策定

事業

- 80 オフィス研究所発足
 本社 OA 対応型オフィスを公開
 82 米国ヘロータリーラックの技術輸出
 84 デスクシステム発売
 86 エルゴノミクスチェア発売



本社OA対応型オフィスを公開(80)

- 93 天井搬送システム発売
 95 「オフィス家具の地震対策」マニュアルを作成
 スウェーデン OCS 社技術提携(オーバーヘッドコンベヤシステム)
 97 次世代オフィスシステム「プロフィス」発売
 98 冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ」発表



天井搬送システム発売(93)



次世代オフィスシステム「プロフィス」発売(97)



冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ」発表(98)

- 01 (株)富士精工本社と販売契約
 セキュリティ事業に参入
 02 エルゴノミックメッシュチェア「コンテッサ」発表
 05 エルゴノミックメッシュチェア「バロン」発売
 08 店舗用システム什器「Visplay」発売・ショールーム開設



エルゴノミックメッシュチェア「コンテッサ」発表(02)



「Visplay」ショールーム開設(08)

オカムラグループ

- 82 『オカムラのOA戦略』出版
 84 追浜工場が工業標準化優良実施工場として「通産大臣賞」受賞
 87 サイアム・オカムラ・スチール(タイ)設立
 88 (株)JT オカムラ(岡山)設立
 89 (株)オカムラ物流設立
 90 つくば工場(茨城)竣工
 91 (株)エヌエスオカムラ(岩手)設立
 92 オカムラ・インターナショナル(シンガポール)設立
 94 (株)オカムラ ビジネス サポート設立
 96 サイアム・オカムラ・インターナショナル(タイ)設立
 97 中井事業所(神奈川)竣工
 98 (株)エフエム・ソリューション設立
 99 (株)オカムラ サポート アンド サービス 設立



つくば工場(茨城)竣工(90)



(株)エヌエスオカムラ(岩手)設立(91)



中井事業所(神奈川)竣工(97)

- 00 (株)ヒル・インターナショナル設立
 04 上海岡村家具物流設備有限公司(中国)設立
 05 シーダー(株)を子会社化
 06 鶴見事業所(神奈川)竣工
 08 (株)富士精工本社を子会社化
 シカゴショールーム開設
 09 オカムラいすの博物館開設
 セック(株)を子会社化

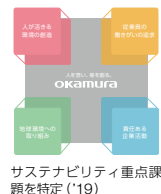


オカムラいすの博物館開設(09)

2010年

サステナビリティ活動

- 10 製品環境自主基準「グリーンウェブ+ (プラス)」を策定
「ACORN」活動を開始
「オカムラグループ CSR 方針」を制定
(2020年11月にサステナビリティ方針に改変)
FSC® 認証・CoC 認証取得
- 11 🏆 「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
🏆 「第13回グリーン購入大賞」において優秀賞を受賞
技術技能訓練センター開校
- 12 🏆 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
- 16 ワークライフバランス推進委員会設置
🏆 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
「オカムラ健康経営宣言」
- 17 🏆 エヌエスオカムラが「省エネ大賞 経済産業大臣賞」受賞
- 18 CSR 推進室を設置
ダイバーシティ推進室を設置
- 19 🏆 「健康経営優良法人2018 (ホワイト500)」に認定
サステナビリティ重点課題を特定
「経団連生物多様性宣言」に賛同
気候変動イニシアチブ (JCI) 会員登録



2020年

- 20 「国連グローバル・コンパクト」に参加
サステナビリティ推進部発足
ダイバーシティ&インクルージョン方針策定
🏆 えるぼし (2段階目) に認定
- 21 TCFD による提言への賛同・開示
サステナビリティ委員会設置
2050年CO₂排出実質ゼロを目指すことを発表
「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」を設立
オカムラグループ人権方針制定
オカムラグループ情報セキュリティ方針制定
SBT 認定取得
🏆 ウクライナおよび周辺地域への人道支援に対し、紺綬褒章を受章
🏆 「くるみん認定」を取得

事業

- 12 Future Work Studio "Sew"開設
自動入出庫・仕分けシステム
「ロータリーソーター」発売
- 14 ロボットストレージシステム
「AutoStore (オートストア)」発売
- 15 上下昇降デスク「スイフト」発売
ショーケースナビゲーションシステム発売
- 16 「WORK MILL (ワークミル)」活動開始
- 18 オフィスファニチュアシリーズ
「ライブス」発売
ワークブース「テレキューブ by オカムラ」
「スノーハット」発売



自動入出庫・仕分けシステム「ロータリーソーター」発売 ('12)



ロボットストレージシステム「AutoStore (オートストア)」発売 ('14)



上下昇降デスク「スイフト」発売 ('15)



ショーケースナビゲーションシステム発売 ('15)



オフィスファニチュアシリーズ「ライブス」発売 ('18)



ワークブース「テレキューブ by オカムラ」「スノーハット」発売 ('18)

- 20 デジタルトランスフォーメーションサービス「Work x D」発表
冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナネオ」発売
ロボットピッキングシステム発売
- 21 タスクシーティング「スフィア」発売
ポータブルバッテリー「OC (オーシー)」発売
- 22 クリエイティブファニチュア「ワークヴィラ」発売
自律移動ロボット「ORV」発売



冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナネオ」発売 ('20)

オカムラグループ

- 10 (株)Td Japan 設立
- 11 東日本大震災によりエヌエスオカムラをはじめ東北の生産販売拠点が被災
- 12 エヌエスオカムラが再稼働
- 13 杭州岡村伝動有限公司設立
Salotto グループ (香港) を子会社化
砂畑産業 (株) を子会社化
(株)イチエを子会社化
- 14 上海岡村建築装飾有限公司設立
- 14 岡村貿易 (上海) 有限公司設立
- 15 PT.Okamura Chitose Indonesia 設立
🏆 日本初のFFオートマチック車「ミカサ」のオートマチック・トランスミッションが「機械遺産」に認定
- 18 (株)オカムラに社名変更
Okamura International Malaysia Sdn.Bhd. 設立



エヌエスオカムラが再稼働 ('12)



杭州岡村電動有限公司設立 ('13)

OKAMURA
(株)オカムラに社名変更 ('18)

報告範囲

オカムラグループは43社で構成され、本レポートでは株式会社オカムラおよび下記の24社の取り組みや実績を中心に報告しています。また、オカムラグループ健康保険組合の取り組みも報告の対象に含まれています。

※従業員関連データの報告範囲は [▶ P.152](#) に詳述しています。

営業拠点	
	株式会社ヒル・インターナショナル
	株式会社Td Japan
	株式会社イチエ
	奥カ姆拉(中国)有限公司
	奥カ姆拉(上海)実業有限公司*1
	Okamura Salotto Hong Kong Limited
	Okamura International (Singapore) Pte Ltd.
	PT.Okamura Chitose Indonesia
	Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.
	Siam Okamura International Co., Ltd.
	Okamura International Vietnam Co., Ltd.
	DB&B Holdings Pte.Ltd.*2
	株式会社NovolBa*3

製造拠点	
	株式会社関西オカムラ
	株式会社エヌエスオカムラ
	株式会社山陽オカムラ
	株式会社富士精工本社
	砂畑産業株式会社
	杭州岡村伝動有限公司
	杭州奥カ姆拉家具有限公司*4
サービス拠点等	株式会社オカムラサポートアンドサービス
	セック株式会社
	株式会社エフエム・ソリューション
	株式会社オカムラビジネスサポート
その他	オカムラグループ健康保険組合

*1 2021年7月9日 岡村貿易(上海)有限公司より社名変更
 *2 2021年10月1日子会社化。環境データには含まれません。
 *3 2021年11月12日設立。環境データには含まれません。
 *4 2022年10月8日設立。環境データには含まれません。

第三者意見・検証報告

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

駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
一般社団法人日本コンプライアンス&
ガバナンス研究所代表理事/会長

（株）資生堂から、駿河台大学教授・経済研究
所長等を経て2018年3月末退職、現在に至る。
（株）ダイセル社外監査役。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〜「ずーっと」栄える会社の事業構想』
（株）宣伝会議など多数。

オカムラグループ（以下、同社）のSustainability Report 2023について、企業で経営倫理の実務を推進し、大学とその後の研究所でもその理論構築を通じて「CSR/SDGsの理論と実践の融合」を促進してきた立場から、以下に第三者意見を申し述べます。

高く評価できる点：

経営の重要課題を明確にしたことで、
全社一体になった取り組みを知ることができます。

社内外の経営環境の変化に適合するため、2023年同社はこれまで取り組んできたサステナビリティ重点課題を発展させ、経営における4つの重要課題として明確にし、全社一丸となった取り組みを推進しています。その実現に向けて中長期目標を見据え、各課題でKPIを設定、年度目標に基づく活動を鮮明にしており、計画(P)-実行(D)-評価(C)-改善(A)を通じた善循環のマネジメントサイクルの実践について知ることができます。

たとえば、エヌエスオカムラでSDGs研修を実施して現場と一体になった参加型研修への取り組みなどもその一環とみることができます。こうしたグループ会社の人たちと共に体験しあい、学びあい明日の課題解決に向けて取り組むような活動は、国富論で有名なアダムスミスが主張した、相手を思いやる「共感の思想」を生み出すことにつながり、組織の

持続可能な発展の礎となります。

「はたらく」場づくりの提案など、本業を通じて
社会課題を解決する活動が「見える化」されています。

同社は、「We Labo」や東京・名古屋・大阪・福岡にある「はたらく」場の共創空間の提案をしており、日本の働き方改革やオフィス革新の実践のあり方を提案する先進モデルの役割もはたしており、同社の本業を通じた社会的使命ともいえるものです。

時代の流れを読み、常に半步先を行く提案を行うだけでなく、同社自らが率先垂範することで、事業と一体化したSDGsを知ることができ、その状況が十分に「見える化」されています。こうした提案には、1980年から継続されている「オカムラ ワークデザイン研究所」の調査・研究の成果や「WORK MILL（ワークミル）」の取り組みなども多大な貢献を果たしており、企業における本業に関わる基礎研究の重要性を知ることができます。

今後に期待する点：

「心理的安全性」による安全・安心、
「働きがい改革WiL-BE2.0」の実現を期待します。

いま、ハーバードビジネススクールのエイミー・エドモンドソン教授が1999年に提唱した「心理的安全性」が注目されています。彼によると心理的安全性とは「組織やチームのメンバーが、不安や恐怖心を抱かずに自分の意見を述べ、また疑問を呈することができるような心理状態をさす」と定義されており、そのポイントは、人間心理の根底に「安全・安心」の気持ちがあることです。つまり従業員が安心して自分の意見が言える、聴いてくれる、褒めてくれる、認めてくれるという安心感が重要なのです。同社にはお客様や取引先等が利用できる相談・通報窓口があり、また役員・従業員が利用できるコンプライアンス・ヘルプラインがあります。これらが心理的安全性を提供することができれば、従業員（当制度の利用者）は、安心して相談や通報ができるようになり、彼ら・彼女たちを保護するとともに、会社をリスクから守ることになります。

一方、2023年4月からは社内のコミュニケーションを活性化させる目

的で、「働きがい改革WiL-BE2.0」への取り組みがスタートしています。その実現には、従業員が安心して自分の意見が主張でき、聴いてくれる、そしてお互いに褒めて、認めてくれるという心理的安全性が有効に機能します。これは心理的安全性のプラスの効果ともいえるもので、同社が創業以来重視している企業文化の一つでもある「話し合い」を促進するとともに組織活力の向上に結びつき、新しい提案や前向きな挑戦が増えることが期待されます。心理的安全性への取り組みが同社の持続可能な発展に結びつくことを心から祈念いたします。

第三者意見を受けて

「オカムラグループ Sustainability Report2023」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、それらのご意見を参考にした上で、持続可能な社会の構築に向けた、当社グループの取り組みを報告させていただきました。

水尾先生には、ご専門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。

2023年中期経営計画の策定とともに見直しを行った4つの重要課題の位置づけ及び中長期を見据えたKPI設定・年度目標に基づく活動を、高く評価いただいたことは日々の地道な活動であり大変うれしく思います。

また、今後に期待する点で今期からスタートしている「働きがい改革WiL-BE2.0」に触れていただきました。この活動は、社内コミュニケーションの活性化を目的としており、着実に進めることで従業員の働きがい向上とともに組織の活力になると確信しております。今後も、「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとして、中期経営計画を推進するとともに、さまざまな社会課題の解決に向け、本業を通じて着実に、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えております。


取締役 常務執行役員 山木 健一

第三者検証報告



第三者検証報告

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2023/third_party_opinion.pdf



独立保証報告書

株式会社オカムラ 殿

ビューローベリタスジャパン(以下、ビューローベリタス)は、株式会社オカムラ(以下、オカムラ)の委嘱に基づき、オカムラによって選定されたサステナビリティ情報に対して限定的保証業務を実施した。この保証報告書は、以下に示す業務範囲内に含まれる関連情報に適用される。

選定情報
我々の業務範囲は、「オカムラグループサステナビリティレポート 2023」(以下、レポート)に記載された、2022年4月1日から2023年3月31日までの期間の、以下の情報(「選定情報」)に対する保証に限定される。

- ・エネルギー使用量
- ・温室効果ガス排出量
 - スコープ 1 及びスコープ 2 排出量(エネルギー起源 CO₂, CH₄, N₂O)
 - スコープ 3 排出量(カテゴリー1, 2, 4, 11)
- ・取水量、排水量、水の再生利用量
- ・産業廃棄物排出量、再資源化量、最終処分量
- ・SOx/NOx 排出量
- ・BOD/COD 排出量
- ・PRTR 法対象化学物質(取扱量、排出量、移動量)

但し、各データにおける報告範囲はオカムラの決定に基づく。

報告規準
レポート内に含まれる選定情報は、レポートに記載された報告規準と共に読まれ理解される必要がある。


限定と除外
以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。


- ・定められた検証期間の外での活動
- ・「選定情報」として挙げられていない、レポート内の他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任
レポート内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、オカムラ単独の責任である。ビューローベリタスはレポート又は報告規準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。

- ・保証の対象とされた情報が報告規準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
- ・実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること
- ・我々の結論をオカムラに報告すること





INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

To: Okamura Corporation

Bureau Veritas Japan Co., Ltd. (Bureau Veritas) has been engaged by Okamura Corporation (Okamura) to provide limited assurance over sustainability information selected by Okamura. This Assurance Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

Selected information
The scope of our work was limited to assurance over the following information included within Okamura Group Sustainability Report 2023 (the Report) for the period of April 1, 2022 through March 31, 2023 (the "Selected Information"):

- ・ Energy usage
- ・ Greenhouse gas emissions
 - Scope 1 and Scope 2 emissions (CO₂ from energy use, CH₄ and N₂O)
 - Scope 3 emissions (Category 1, 2, 4 and 11)
- ・ Water usage, Water discharged and Amount of water recycled
- ・ Industrial waste discharged, Waste recycled and Final disposal waste
- ・ SOx/NOx emissions
- ・ BOD/COD emissions
- ・ Japanese PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) Law designated substances (Volume handled, emissions and transfers)

Note: The reporting boundaries for each data are defined by Okamura.


Reporting criteria
The Selected Information included within the Report needs to be read and understood together with the reporting criteria stated in the Report.

Limitations and Exclusions
Excluded from the scope of our work is any verification of information relating to:

- Activities outside the defined verification period;
- Any other information within the Report, which is not listed as the "Selected Information".

This limited assurance engagement relies on a risk based selected sample of sustainability data and the associated limitations that this entails. This independent statement should not be relied upon to detect all errors, omissions or misstatements that may exist.

Responsibilities
This preparation and presentation of the Selected Information in the Report are the sole responsibility of the management of Okamura. Bureau Veritas was not involved in the drafting of the Report or of the Reporting Criteria. Our responsibilities were to:



GRI Standards 対照表

共通スタンダード

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 2：一般開示事項 2021		
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	オカムラのご案内 P.5 関係会社 海外拠点
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	報告範囲 P.164
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集にあたって P.4 連絡先 P.173
2-4	情報の修正・訂正記述	—
2-5	外部保証	第三者意見・検証報告 P.165-166
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	有価証券報告書 P.5 オカムラのご案内 P.5 サステナビリティ推進体制 P.16-17 サプライチェーン・マネジメント P.126-127
2-7	従業員	従業員関連データ P.152-158
2-8	従業員以外の労働者	—
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	有価証券報告書 P.38-43 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.3-4 2023年定時株主総会招集通知 P.22 コーポレート・ガバナンス P.112-113 責任ある企業活動関連データ P.159-160
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.2-3 2023年定時株主総会招集通知 P.7-23
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.5
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	有価証券報告書 P.12-13 P.17-21 オカムラグループ気候変動情報開示 P.5-7 オカムラグループのマテリアリティ (経営の重要課題) P.11-15 サステナビリティ推進体制 P.16-17
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	有価証券報告書 P.12-13 P.17-21 オカムラグループ気候変動情報開示 P.5-7 オカムラグループのマテリアリティ (経営の重要課題) P.11-15 サステナビリティ推進体制 P.16-17
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ推進体制 P.16-17

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
2-15	利益相反	有価証券報告書 P.48-52 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.1
2-16	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス P.112-113 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.119-122
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.4 サステナビリティ推進体制 P.16-17
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス P.112-113
2-19	報酬方針	有価証券報告書 P.46-47
2-20	報酬の決定プロセス	有価証券報告書 P.46-47
2-21	年間報酬総額の比率	—
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ P.6-8
2-23	方針声明	オカムラグループ人権方針 人権の尊重 P.123-125
2-24	方針声明の実践	オカムラグループサステナブル調達ガイドライン 人権の尊重 P.123-125 責任ある企業活動関連データ P.159-160
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	オカムラグループ人権方針 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.119-122 人権の尊重 P.123-125 責任ある企業活動関連データ P.159-160
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.119-122 人権の尊重 P.123-125 サプライチェーン・マネジメント P.126-127
2-27	法規制遵守	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.119-122 環境データ P.145-151 責任ある企業活動関連データ P.159-160
2-28	会員資格を持つ団体	関連団体
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント P.18-19
2-30	労働協約	オカムラグループの人財戦略 P.73-76 従業員関連データ P.152-158

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 3 : マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	オカムラグループのマテリアリティ (経営の重要課題) P.11-15
3-2	マテリアルな項目のリスト	オカムラグループのマテリアリティ (経営の重要課題) P.11-15 サステナビリティ推進データ P.136-144
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	オカムラグループのマテリアリティ (経営の重要課題) P.11-15 サステナビリティ推進体制 P.16-17

項目別スタンダード(経済)

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書 P.57-58 従業員関連データ P.152-158 責任ある企業活動関連データ P.159-160
201-2	気候変動による財務上の影響、 その他のリスクと機会	有価証券報告書 P.13,20 オカムラグループ気候変動情報開示 P.8-18
201-3	確定給付型年金制度の負担、 その他の退職金制度	有価証券報告書 P.79-80
201-4	政府から受けた資金援助	—

GRI 202 : 地域経済でのプレゼンス 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準の新人給与の比率 (男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した 上級管理職の割合	—

GRI 203 : 間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	地域・社会との共生 P.129-134
203-2	善しい間接的な経済的インパクト	モノ・コトづくりのクオリティの追求 P.25-32 イノベーションの推進と新しい価値の創出 P.33-38 Special Contents P.44-45 地域・社会との共生 P.129-134

GRI 204 : 調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 205 : 腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	リスクマネジメント P.114-118 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.119-122 責任ある企業活動関連データ P.159-160
205-2	腐敗防止の方針や手順に関する コミュニケーションと研修	腐敗行為防止方針 オカムラグループのマテリアリティ (経営の重要課題) P.11-15 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.119-122 責任ある企業活動関連データ P.159-160
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.119-122 責任ある企業活動関連データ P.159-160

GRI 206 : 反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、 独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.119-122 責任ある企業活動関連データ P.159-160

GRI207:税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	税務方針 コーポレート・ガバナンス P.112-113
207-2	税務ガバナンス、管理、 およびリスクマネジメント	税務方針 コーポレート・ガバナンス P.112-113
207-3	税務に関するステークホルダー・ エンゲージメントおよび懸念への対処	税務方針 コーポレート・ガバナンス P.112-113
207-4	国別の報告	—

項目別スタンダード(環境)

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 301 : 原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	環境データ P.145-151
301-2	使用したリサイクル材料	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.145-151
301-3	再生利用された製品と梱包材	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.145-151

GRI 302 : エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ P.145-151
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	環境データ P.145-151
302-4	エネルギー消費量の削減	環境データ P.145-151
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	製品・サービスにおける環境配慮 P.57-60

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.145-151
303-2	排水に関するインパクトのマネジメント	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.145-151
303-3	取水	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.145-151
303-4	排水	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.145-151
303-5	水消費	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.145-151
GRI 304：生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	生物多様性保全－「ACORN」活動 P.61-65
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI 305：大気への排出 2016		
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.145-151
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.145-151
305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.145-151
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	環境データ P.145-151
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.145-151
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	環境データ P.145-151
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	環境データ P.145-151
GRI 306：廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境データ P.145-151
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	省資源・資源循環 P.54-56 環境負荷の把握と環境汚染の防止 P.66
306-3	発生した廃棄物	環境データ P.145-151
306-4	処分されなかった廃棄物	環境データ P.145-151
306-5	処分された廃棄物	環境データ P.145-151

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	製品・サービスにおける環境配慮 P.57-60 サプライチェーン・マネジメント P.126-127 責任ある企業活動関連データ P.159-160
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	製品・サービスにおける環境配慮 P.57-60 サプライチェーン・マネジメント P.126-127 責任ある企業活動関連データ P.159-160

項目別スタンダード（社会）

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	従業員関連データ P.152-158
401-2	フルタイム従業員には支給され、 有期雇用の従業員やパートタイム従業員には 支給されない手当	—
401-3	育児休暇	従業員関連データ P.152-158
GRI 402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	オカムラグループの人財戦略 P.73-76
GRI 403：労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生 P.103-110
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、 事故調査	健康経営 P.94-102 労働安全衛生 P.103-110
403-3	労働衛生サービス	健康経営 P.94-102 労働安全衛生 P.103-110
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、 コミュニケーション	健康経営 P.94-102 労働安全衛生 P.103-110
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	健康経営 P.94-102 労働安全衛生 P.103-110
403-6	労働者の健康増進	健康経営 P.94-102 労働安全衛生 P.103-110
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた 労働安全衛生の影響の防止と軽減	労働安全衛生 P.103-110
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの 対象となる労働者	労働安全衛生 P.103-110
403-9	労働関連の傷害	従業員関連データ P.152-158
403-10	労働関連の疾病・体調不良	従業員関連データ P.152-158

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 404：研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	従業員関連データ P.152-158
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人財育成 P.89-93
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	人財育成 P.89-93 サステナビリティ推進データ P.136-144 従業員関連データ P.152-158
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	責任ある企業活動関連データ P.159-160
405-2	基本給と報酬の男女比	従業員関連データ P.152-158
GRI 406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.119-122 人権の尊重 P.123-125 責任ある企業活動関連データ P.159-160
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	オカムラグループの人財戦略 P.73-76 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.119-122 サプライチェーン・マネジメント P.126-127 責任ある企業活動関連データ P.159-160
GRI 408：児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.126-127 責任ある企業活動関連データ P.159-160
GRI 409：強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 P.123-125 サプライチェーン・マネジメント P.126-127 責任ある企業活動関連データ P.159-160
GRI 410：保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	オカムラグループ人権方針 人権の尊重 P.123-125 責任ある企業活動関連データ P.159-160
GRI 411：先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413：地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	オカムラグループ気候変動情報開示 P.8-15 省資源・資源循環 P.54-56 生物多様性保全-「ACORN」活動 P.61-65 地域・社会との共生 P.129-134
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	—

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.126-127 責任ある企業活動関連データ P.159-160
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーン・マネジメント P.126-127 責任ある企業活動関連データ P.159-160
GRI 415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	—
GRI 416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.39-40
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.39-40 サステナビリティ推進関連データ P.136-144
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.39-40 製品・サービスにおける環境配慮 P.57-60 サステナビリティ推進データ P.136-144
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	お知らせ
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	お知らせ
GRI 418：顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	リスクマネジメント P.114-118

TCFD 対照表

	推奨される開示内容	掲載場所
ガバナンス 気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する	a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.5-7 サステナビリティ推進体制 P.16-17
	b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する	オカムラグループの環境マネジメント P.67-69 リスクマネジメント P.114-118
戦略 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要（マテリアル）な場合は、開示する	a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.8-15
	b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する	オカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題） P.11-15 サステナビリティ推進体制 P.16-17 リスクマネジメント P.114-118
	c) 2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンスを記述する	
リスク マネジメント 組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのかを開示する	a) 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.16-18
	b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述する	サステナビリティ推進体制 P.16-17 オカムラグループの環境マネジメント P.67-69 リスクマネジメント P.114-118
	c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述する	
指標と目標 その情報が重要（マテリアル）な場合、気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される指標と目標を開示する	a) 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を開示する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.19-22 オカムラグループ環境方針と環境戦略 P.47-48 環境活動の指標と目標 P.49-50
	b) スコープ1、スコープ2、該当する場合はスコープ3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.19-22 気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.145-151
	c) 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用する目標、およびその目標に対するパフォーマンスを記述する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.19-22 オカムラグループ環境方針と環境戦略 P.47-48 環境活動の指標と目標 P.49-50 サステナビリティ推進データ P.136-144

ISO26000 対照表

()は掲載ページ

中核主義	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サステナビリティ(10)オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)(11)サステナビリティ推進体制(16)ステークホルダーエンゲージメント(18)外部イニシアチブへの参加(20)社会からの評価(21)オカムラグループの環境マネジメント(67)オカムラグループの人財戦略(73)従業員の「Work in Life(ワークインライフ)」実現へ向けた取り組み(77)コーポレート・ガバナンス(112)リスクマネジメント(114)コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み(119)人権の尊重(123)サプライチェーン・マネジメント(126)適正な情報開示(128)データ集(135)オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ(161)第三者意見・検証報告(165)
人権	1. デューディリジェンス 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サステナビリティ(10)オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)(11)サステナビリティ推進体制(16)ステークホルダーエンゲージメント(18)外部イニシアチブへの参加(20)社会からの評価(21)モノ・コトづくりのクオリティの追求(25)ダイバーシティ&インクルージョンの推進(78)人財育成(89)健康経営(94)労働安全衛生(103)リスクマネジメント(114)コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み(119)人権の尊重(123)サプライチェーン・マネジメント(126)適正な情報開示(128)
労働慣行	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. 職場における人財育成及び訓練	トップメッセージ(6)オカムラグループのサステナビリティ(10)オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)(11)サステナビリティ推進体制(16)ステークホルダーエンゲージメント(18)外部イニシアチブへの参加(20)社会からの評価(21)安全で高品質な製品・サービスの提供(39)ものづくりを支える人財育成(41)オカムラグループの人財戦略(73)従業員の「Work in Life(ワークインライフ)」実現へ向けた取り組み(77)ダイバーシティ&インクルージョンの推進(78)人財育成(89)健康経営(94)労働安全衛生(103)リスクマネジメント(114)コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み(119)適正な情報開示(128)


中核主義	課題	関連項目
環境	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、及び自然生態地の回復	トップメッセージ(6)オカムラグループのサステナビリティ(10)オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)(11)サステナビリティ推進体制(16)ステークホルダーエンゲージメント(18)外部イニシアチブへの参加(20)モノ・コトづくりのクオリティの追求(25)イノベーションの推進と新しい価値の創出(33)オカムラグループ環境方針と環境戦略(47)環境活動の指標と目標(49)気候変動への対応(51)省資源・資源循環(54)製品・サービスにおける環境配慮(57)生物多様性保全-「ACORN」活動(61)環境負荷の把握と環境汚染の防止(66)オカムラグループの環境マネジメント(67)データ集(135)
公正な事業慣行	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サステナビリティ(10)オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)(11)サステナビリティ推進体制(16)ステークホルダーエンゲージメント(18)外部イニシアチブへの参加(20)社会からの評価(21)オカムラグループの環境マネジメント(67)コーポレート・ガバナンス(112)コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み(119)人権の尊重(123)サプライチェーン・マネジメント(126)適正な情報開示(128)
消費者課題	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サステナビリティ(10)オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)(11)サステナビリティ推進体制(16)ステークホルダーエンゲージメント(18)モノ・コトづくりのクオリティの追求(25)イノベーションの推進と新しい価値の創出(33)安全で高品質な製品・サービスの提供(39)オカムラグループ環境方針と環境戦略(47)製品・サービスにおける環境配慮(57)生物多様性保全-「ACORN」活動(61)リスクマネジメント(114)適正な情報開示(128)
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	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)オカムラグループのサステナビリティ(10)オカムラグループのマテリアリティ(経営の重要課題)(11)サステナビリティ推進体制(16)ステークホルダーエンゲージメント(18)外部イニシアチブへの参加(20)社会からの評価(21)生物多様性保全-「ACORN」活動(61)適正な情報開示(128)地域・社会との共生(129)データ集(135)

人を想い、場を創る。

OKAMURA

ホームページアドレス <https://www.okamura.co.jp/>

お問い合わせ・ご相談は
お客様相談室へ

フリー
ダイヤル  **0120-81-9060**
受付時間 9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

株式会社オカムラ サステナビリティ推進部

COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress**
in implementing the Ten Principles of the
United Nations Global Compact and
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.