

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

オカムラグループは、2023年10月に「ダイバーシティ&インクルージョン方針」を改訂し、「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン方針」を策定しました。「多様性の受容」に加え、「公平性」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職場環境の整備に努めるとともに、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・エクイティ & インクルージョンの推進体制と活動

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、2016年に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）を立ち上げ、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：DE&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導入、職場環境の整備、各種施策を実施。2021年10月には、法改正対応と男性の育児休職取得の推進を目標にこそだて支援プロジェクト（愛称：はぐくむプロジェクト）を発足し、1年間活動を行いました。

2023年10月、「ダイバーシティ&インクルージョン方針」を一部改定し「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 方針」を策定しました。

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン方針

オカムラグループでは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) を、年齢、性別、障がい、国籍、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）、ライフスタイル、職歴、価値観などの属性にかかわらず、公平な機会のもと、それぞれの個を尊重し、認めあい、活かしあうことと定義します。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「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&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、私たちが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

性別に関わらず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・エクイティ&インクルージョンの観点から、性別を問わず、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生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。

女性営業職の定着が課題の一つであり、2023年度は女性営業職経験者へヒアリングを実施。定着に向けた具体的な課題を抽出しました。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認識しています。2023年度のオカムラの女性従業員比率は22%、課長相当職以上の女性従業員数は44名でした。また、オカムラの2023年度の新卒採用者は176名で、そのうち女性は68名(38.6%)でした。

(データ集 ▶ P.161)

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研修を実施。2023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	課長相当職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



オフィス環境事業本部
事業戦略部 デマンドセンター
佐野 葉子

「Women's Leadership Program (略称：WLP)」

— “自分らしさを発揮する”ことへの気づき

入社8年目の社員としてやるべきこと、果たすべき役割は何だろうと考える機会が増え、新しい発見や自己成長を期待してWLPに参加しました。

今回の研修で印象に残ったことは「自分らしさ」と「ポスマネジメント」です。

先輩社員やグループメンバーとの対話の時間では過去の体験談や悩みを共有することで、後輩育成や部内での立ち回りについて誰もが悩んでいるということ、自然体であることが大切だということを感じ、安心感を得ることができました。仕事において悩むこともありますが、積極的に上司やチームメンバーの力を借りながら、なおかつ自分らしさを忘れずに成長していきたいと思います。また、研修でテーマとして取り上げられていた「アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)」については、理解はしていても無意識的なものであるがゆえに、すぐには変えることは難しいと思います。少しずつでも変われるように自分の言動・考え方にバイアスがかかっているか、少し立ち返って考えるようにしています。些細なことですが日頃の会話から「ありがとう」と感謝の気持ちを伝え、チームの成果を上げるためにみんなが自分らしく力を発揮できる関係づくりを心掛けていきたいです。



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

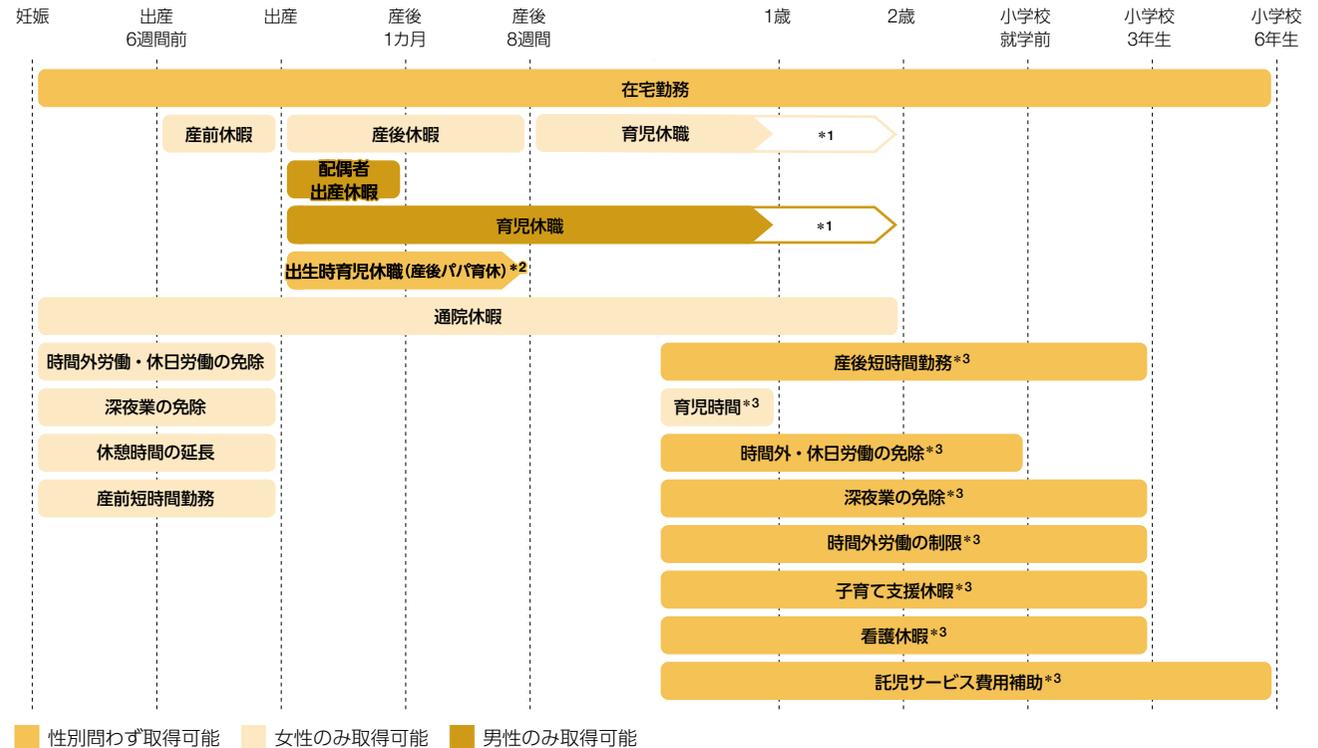
オカムラは、社員一人ひとりの「Work in Life」の実現に向け、性別を問わず育児に参画しやすい職場環境を育てます。

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（産後パパ育休）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



■ 性別問わず取得可能 ■ 女性のみ取得可能 ■ 男性のみ取得可能

* 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（産後パパ育休）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。

VOICE



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
営業二課
前田 諒介

半年間の育児休職で感じた 家族との時間や職場とのコミュニケーション

2023年2月から、約半年間育児休職を取得しました。

営業職ということから、周りに半年の育児休職期間を経験している上司や同僚がいなかったため、仕事の引き継ぎ方や育児休職から復帰した後に異動があるのかなど、不安がありました。当時の上司や同僚には2022年9月頃には半年間育児休職を取得したい旨を伝え、12月には業務の引き継ぎを進めました。早くから伝えていたこともあり、自分が抱えている仕事の状況を理解してもらい、部署全体で担当する案件を引き継いでいただくことができました。

仕事から離れて、家事と育児に専念できたことはとても良かったと思います。そのときしかない子どもの姿を見られたことは人生において有意義な時間だと感じました。また、第一子でしたので、夫婦2人で学びながら初めての育児の経験ができたことが一番良かったと思います。

自分が担当していた案件を同じ部署の人たちが引き受けてくださったから、半年間の育児休職を取得することができたということを感じ、改めて上司や同僚には感謝の気持ちが湧きました。

育児休職から復帰した後も子育てが終わるわけではないので、子育てと仕事をどう両立していくか自分なりに模索していこうと思います。



(当時の上司)
オフィス環境事業本部 営業本部
首都圏営業本部 品川支店
営業一課 課長
合田 敦司

育児休職を取得しやすい職場体制の構築

育児休職に限らず営業担当者の案件が属人化しないように、できるだけ複数人が普段から状況を把握できるように共有体制を心掛けています。そうすることで育児休職取得時の引き継ぎがスムーズに行え、日頃からいつでも育児休職が取得可能である環境を整えることにつながると考えています。取得者本人も職場のフォローメンバーもお互いに気持ちよく助け合うためには、フォローするメンバーとしては、いかに引き継ぎ事項が簡潔に、重要なポイントがまとめられているかが重要になります。

今後も男性社員の育児休職取得が増えてくると思われまます。育児休職取得は決して特別なことではないことを伝え、日頃からフォローしあえる関係性や職場体制を築きながら、職場のメンバーには、笑顔で送り迎えができるイクボスになりたいです。

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・発信を行っています。

【社内向け】

- こそだて支援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*チーム「パパCafé」の継続運用
- 育児休職をテーマとしたポスター・ステッカーによる啓発
- 仕事と育児を両立している従業員による座談会の開催
- オウンドメディア「Okamura Live:）ーオカムラライブスマイルー」での経験談発信

【社外向け】

- 特定非営利活動法人ファザーリングジャパンの「イクボス企業同盟」への賛同継続
- 積水ハウス株式会社「育休を考える日」への協賛
- オウンドメディア「Okamura Live:）ーオカムラライブスマイルー」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。

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」「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。

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、DE&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、2022年『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、従来発行していたリーフレット『仕事と介護を両立していくために』を2023年12月に一部改訂しました。また、自身の状況に合わせて必要な動画を視聴することができるよう、テーマ別の5つの動画を公開しています。

● 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

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保ちながら働くことができる環境づくりに努めています。

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。

障がいのある方を対象とした ダイバーシティイベントの実施

オカムラでは、ダイバーシティ採用を推進するため、2023年8月に障がいのある方を対象としたダイバーシティイベント(企業説明会)を対面で開催しました。オカムラの企業説明、DE&Iの取り組みの説明に加え、障がいのあるオカムラの従業員から働き方や職場の雰囲気、必要としている配慮等を伝えました。また、参加者には実際に働いているオフィスを見学することで、働くことのイメージを掴んでもらいました。参加者からは、社員それぞれが自分にあった働き方をしていることがわかり勉強になったという意見をいただきました。今後も障がいのある方とともにはたらくための施策を進めていきます。



ダイバーシティイベントの様子

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 DE&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。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。

(2021年8月制定)

* 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。



「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 一輝を採用しました。七野はサステナビリティ推進部DE&I推進室に所属し、主に育児や障がい者定着支援に関する面談を含むさまざまな取り組み、セミナー・イベントなどの推進活動を担当しています。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・エクイティ&インクルージョン方針」に基づき、多様な人財が生き生きと働き、十分に能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

障がい者の相互理解・浸透イベントの実施

オカムラでは障がい者とともにたらくための相互理解を目的に、さまざまなイベントを実施しています。

車いす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、オフィスでの車いす体験イベントを実施しました。本イベントは社内外向けに2022年度からさまざまな拠点で実施し、2023年8月には共創空間Open Innovation Biotope“Tie”（福岡）で実施しました。



車いす体験イベントの様子

また2023年9月に聴覚に障がいのある従業員が中心となって、「手話体験講座」を実施しました。日常会話や指文字がテーマとなっており、約30名の従業員が参加しました。今後も相互理解を目的としたイベントを実施し、ともにたらく環境の整備に努めていきます。



「手話体験講座」の様子

ショールームにおける合理的配慮対応

オカムラの東京都千代田区にあるガーデンコートショールームでは、障がいの有無に関わらずお客さまに快適に来館いただくための取り組みを行っています。

具体的な取り組みとしては、最寄り駅からショールームまで車いすでも移動が可能なバリアフリールート案内資料の作成や、ショールームスタッフへの合理的配慮に関する勉強会の実施です。他ショールームのスタッフにもオンラインにて研修を実施。今後はラボオフィスにも展開し、お客さまに快適に来館いただける環境の整備に努めていきます。

TOPICS



「手話を使ったランチ交流会」

商環境事業本部リテイル・ソリューション本部では聴覚障がいのある従業員が中心となって、月に1回手話をテーマとした有志のランチ会を開催しています。

2022年4月から「手話を知ってもらいたい」という本人の思いで継続的に開催しており、手話を通じたコミュニケーション、聴覚に障がいのある人への接し方のポイントなど、職場での相互理解につながっています。参加者は手話を習得し、今では業務上の簡単な会話は手話でコミュニケーションをとるようになりました。

このランチ会は、オカムラウェイに準ずる「人が活きる」取り組みを賞賛する社内表彰「オカムラウェイ表彰」において、2023年度の大賞を受賞しました。

オカムラでは障がいの有無に関わらず、コミュニケーション促進、相互理解をはじめ、働きがいを感ずることができる職場環境づくりを進めています。



手話ランチ交流会の様子

LGBTQへの取り組み

相談窓口の設置

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（DE&I推進室）と専用メールアドレスを設けています。

社内設備の整備

富士事業所では、ジェンダーフリーの対応として、トイレのサイン変更と個室の更衣室を設置し、当事者が就労する上でのストレスを軽減できるよう、社内設備の整備を進めています。

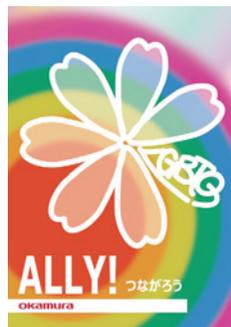
社内呼称の使用

オカムラでは、結婚やその他の事情、LGBTQへの対応のため、旧姓などの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。

LGBTQアライ*の啓発ポスター作成と全拠点配布

オカムラではLGBTQなどのセクシュアルマイノリティへの理解促進、相互理解を目的に2023年11月にLGBTQアライの啓発ポスターを作成しました。デザインは社内から公募し、選出されたポスターをオカムラの全拠点に配布掲示しています。今後もLGBTQへの相互理解・啓発活動を継続していきます。

* アライ：当事者たちに共感し、寄り添いたいと考え、支援する人



LGBTQアライポスター

LGBTQに関するe-ラーニングを実施

オカムラでは、2023年9月に全従業員を対象としたLGBTQに関するe-ラーニングを実施しました。

e-ラーニングではLGBTQに関する基礎知識や、関連する言葉など、同じ職場内でのLGBTQへの対応に関する知識が学べます。

事後アンケートには「多様な方々がいることで、さまざまな視点からの意見が出ることや、新しい発見や気付きがあること、このような職場環境が普通になるためには、必要な研修だと思います」「定期的に研修を行って欲しい」という感想がありました。事後アンケートの回答率は97.5%でした。

今後も、LGBTQへの理解を深めるとともに、職場での差別やハラスメントの防止に取り組んでいきます。

ダイバーシティ・エクイティ&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

「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」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、「えるぼし認定」において、「えるぼし認定」(2段階目)を取得しました。2023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・エクイティ&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(次世代法)」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、「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「はぐくむプロジェクト」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(次世代法)に基づき、従業員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 2023」ベストワークプレイスに3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)に取り組む企業を認定・表彰する日本最大のアワードです。「ジェンダー」「LGBTQ+」「障害」「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」「スタン



ダード」「アドバンス」「ベストワークプレイス」が認定されます。オカムラは2023年12月、「D&I AWARD 2023」にて、最高評価の「ベストワークプレイス」に3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、社外にも波及させている。」とされています。

オカムラは90点(2022年度は89点)のスコアを獲得し、この評価を踏まえ今後もDE&Iの視点からの取り組みをさらに充実したものにしていきます。

「PRIDE指標2023」ブロンズに認定

「PRIDE指標」は、企業・団体等の枠組みを超えてLGBTQ+が働きやすい職場づくりを日本で実現するために、一般社団法人work with Prideが2016年に策定した、日本初の職場におけるLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みを評価する指標です。「PRIDE」の各文字に合わせた「Policy(行動宣言)」「Representation(当事者コミュニティ)」「Inspiration(啓発活動)」「Development(人事制度・プログラム)」「Engagement/Empowerment(社会貢献・渉外活動)」の5つの指標で評価され、各指標の獲得点数により「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」の3段階で認定されます。オカムラは2023年11月、「PRIDE指標2023」において「ブロンズ」に認定されました。今後もLGBTQ+への取り組みを推進していきます。

