

**okamura**

オカムラグループ

**Sustainability Report 2025**

サステナビリティレポート 2025

## 目次／CONTENTS

編集にあたって	003
オカムラのご案内	004
オカムラのパーパスとオカムラウェイ	005
価値創造ストーリー	006
トップメッセージ	007

### オカムラグループのサステナビリティ推進 010

基本的な考え方	011
ガバナンス	015
戦略	017
リスク管理	020
指標と目標	021
ステークホルダーエンゲージメント	024
外部イニシアチブへの参加	026
社会からの評価	027

### 人が活きる環境の創造 028

モノ・コトづくりのクオリティの追求	029
イノベーションの推進と新しい価値の創出	035
安全で高品質な製品・サービスの提供	044
ものづくりを支える人財育成	046

### 地球環境への取り組み 049

オカムラグループ環境方針と環境戦略	050
環境活動の指標と目標	052
気候変動への対応	054
省資源・資源循環	057
製品・サービスにおける環境配慮	060
生物多様性保全	064
環境負荷の把握と環境汚染の防止	069
オカムラグループの環境マネジメント	070

### 従業員の働きがいの追求 073

オカムラグループの人財戦略	074
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	084
人財育成	094
健康経営	104
労働安全衛生	119

### 責任ある企業活動 130

コーポレート・ガバナンス	131
リスクマネジメント	133
コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み	138
人権の尊重	142
サプライチェーン・マネジメント	144
適正な情報開示	147
地域・社会との共生	148

### データ集 153

サステナビリティ推進データ	154
環境データ	157
従業員関連データ	164
責任ある企業活動関連データ	172

オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ	174
報告範囲	177
第三者意見・検証報告	178
参照ガイドライン	181

#### PDFの機能について

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。

-  前のページへ移動します。
-  次のページへ移動します。

 P.000 関連するページへ移動します。

 関連するPDFが開きます。

 関連するウェブサイトへ移動します。

#### 【ページ上部のタブ・タイトルについて】



- 現在表示中のカテゴリーを色つきで表示します。
- タイトルをクリックすると、そのカテゴリー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。

※ 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取り組んでいます。

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42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.177

### 報告期間

2024年度(2024年4月～2025年3月)

※ ビジョンや一部の活動については、2025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、2025年3月末時点

※ 本文中に記載の「健康経営優良法人(ホワイト500)」は発行後の2025年10月に返納しています。(2025年10月追記)

### 参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン(スタンダード)」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- SASBスタンダード(IFRS財団)

### レポート内の表記

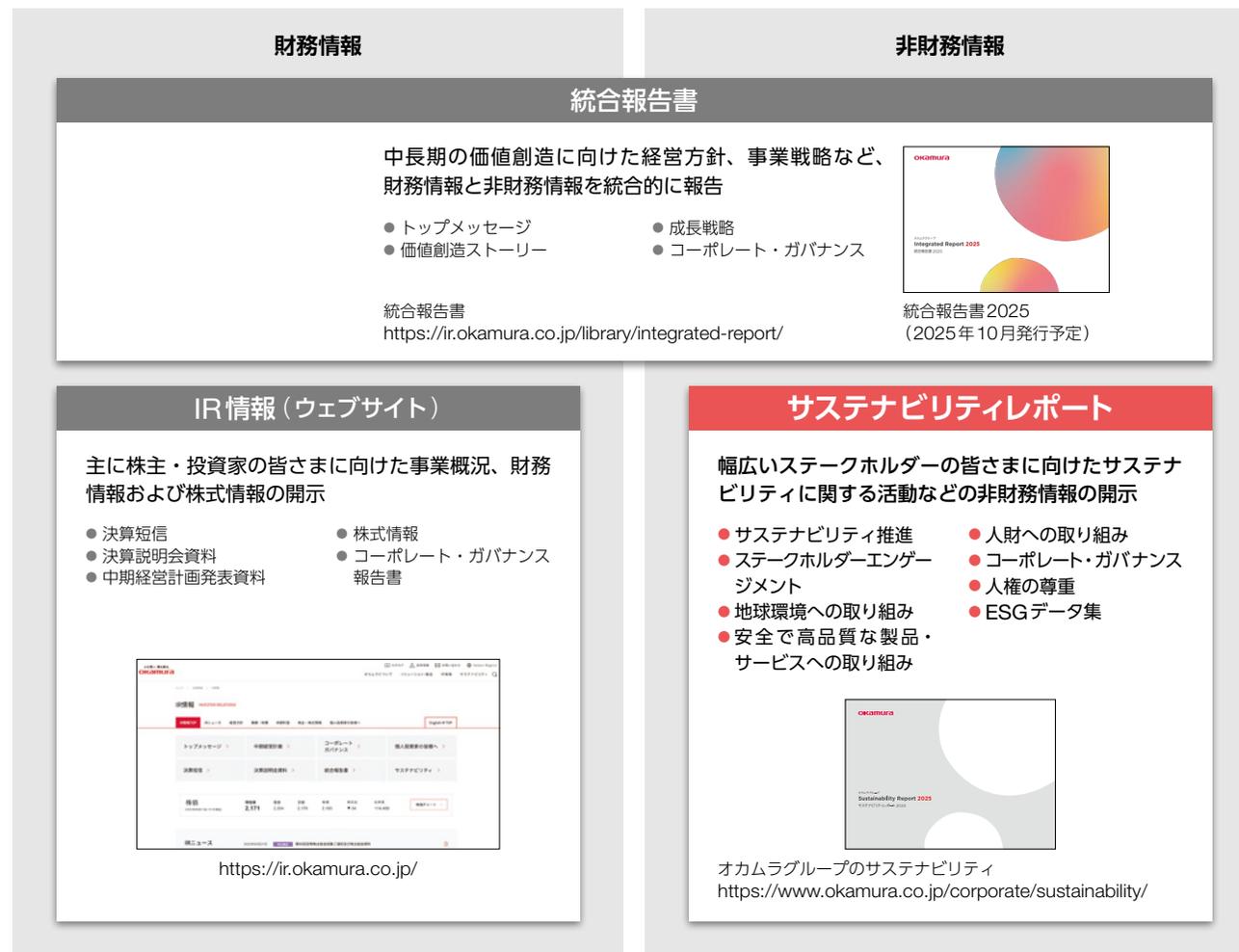
#### オカムラ

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.179

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年度からは第三者検証を受検しています。また、一部社会関連データについても第三者検証を受検しています。

### 発行

2025年7月(前回:2024年7月)

次回:2026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

従業員 単体 4,158名(2025年3月31日時点)  
連結 5,687名(2025年3月31日時点)

主な事業内容 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

▶ <https://www.okamura.co.jp/corporate/outline/>

### オカムラの主な事業紹介

▶ <https://www.okamura.co.jp/corporate/business/>

### 国内外のオカムラの関係会社一覧

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

## 主な事業

### オフィス環境事業



オフィス・共創スペース



自治体庁舎・窓口/ロビー



ヘルスケア・ロビー/待ち合い

### 商環境事業



スーパーマーケット・システム陳列什器



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

### 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



流体変速機・除雪車用トランスミッション

## オカムラのパーパスとオカムラウェイ

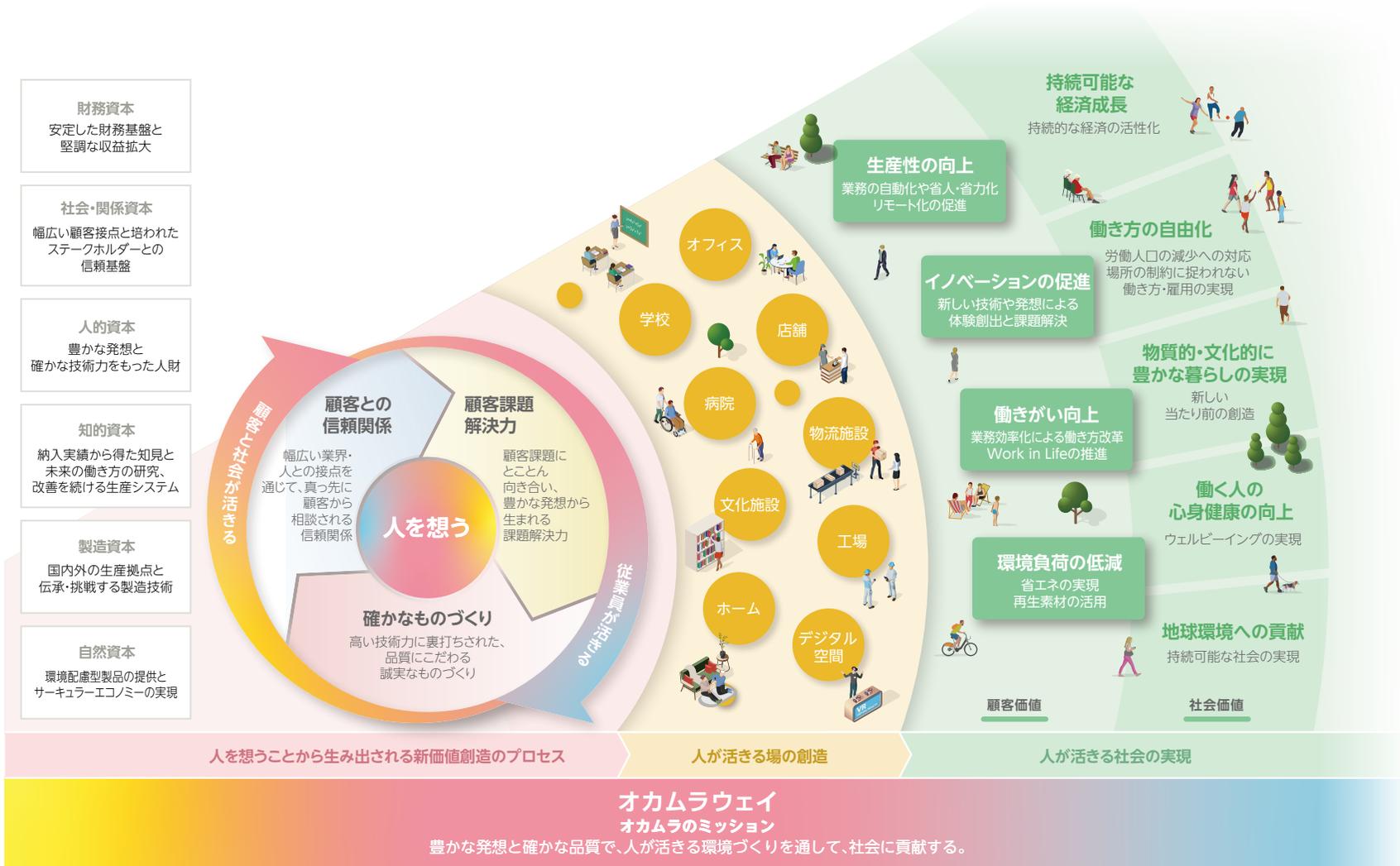
オカムラグループのパーパスである「人が活きる社会の実現」に向けて、私たちがいつも共有する大切な理念がオカムラウェイです。

オカムラウェイは「オカムラのミッション」「オカムラ宣言」「私たちの基本姿勢」の3つで構成されており、その根底には、創業の精神、社是、モットーという、私たちのDNAがあります。



# 価値創造ストーリー

オカムラグループはパーパスに掲げる「人が活きる社会の実現」に向けて、「オカムラウェイ」という従業員がいつも共有する大切な理念をベースに独自の価値観・強みを活かしながら新しい価値の創造につなげていきます。



\* Work in Life : 「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

## トップメッセージ

# 社会課題の解決に向け さまざまな取り組みを推進し 「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

### 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

オカムラグループは、パーパスである「人が活きる社会の実現」に向け、「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います。私たちは物質的な豊かさだけでなく心の豊かさも育み、互いを尊重しながら自分らしい働き方や暮らし方を選択できるように努めています。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、すべての人々が笑顔で生き活きと働き暮らせる社会の実現を目指し

ています。私たちは、オフィス、教育・医療・研究・商業施設、物流センターなどのさまざまなシーンにおいて、クオリティの高い製品とサービスを提供することに努め、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。

### 経営は常に社会との調和をはかる

今、世界には極端な気候変動や、社会・経済的な格差の拡大、生物多様性の損失・環境破壊など、人々が直面する課題がいくつもあります。また日本では人口減少時代を迎え、経済・社会のあり方が大きく変わろうとしています。企業には、お客さまや地域社会、さらには地球環境に対してよい関係をつくり、社会的な責務を果たし、成果を積み重ねていくことが求められます。オカムラグループは「人が活きる社会の実現」に向けて、こうした課題に対峙し、解決に資するさまざまな取り組みを進め、社会との調和をはかってまいります。

オカムラグループでは、2023年5月に2024年3月期から2026年3月期までの3カ年を対象とする「中期経営計画2025」を策定し、「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」への変革を加速しています。経営基盤の強化をはかるとともに、持続的成長を支える従業員のエンゲージメント向上を目指して人財育成とオカムラが提唱する「Work in Life<sup>\*1</sup>」を実現する働きがい改革を一段と推進します。

### マテリアリティの特定と サステナビリティに基づく活動の推進

パーパスである「人が活きる社会の実現」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の考えのもと、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。マテリアリティ（経営の重要課題）を特定するとともに、そのリスクの低減と機会の創出に向けて、4つの分野で活動を推進しています。この分野とは、「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つです。「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、事業活動を通じた「人が活きる環境の創造」により、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ます。特定した重要課題を着実に実施するために、各課題それぞれにKPIを定め年度ごとの目標値を設定し推進しています。

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「中期経営計画2025」の策定時期に合わせ、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ら経営の重要課題として、その位置づけを見直しました。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ています。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、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原則を踏まえ、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」を策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。

### 環境負荷低減に向けた取り組みを加速

4つの分野の一つである「地球環境への取り組み」では、

#### オカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題）



「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」を経営の重要課題としています。「オカムラグループ環境方針」に基づく環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」を策定し、事業活動に伴う環境負荷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しています。グループすべての事業活動における環境負荷低減の取り組みや、お取引先やお客さまとのパートナーシップによる積極的な環境活動を推進します。

また、サプライチェーン全体における地球環境負荷の低減を徹底し、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、そのマイルストーンとして2030年度の温室効果ガス排出量の削減目標を2020年度比50%と定め、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。

製品開発においては、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。

2024年度には、2050年カーボンニュートラル実現に向けた移行計画についてより具体的な検討を進め、温室効果ガス排出量削減ロードマップを可視化しました。また、2025年度よ

リインターナルカーボンプライシングを試行的に導入します。さらに、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であるとの認識のもと、事業活動における環境負荷低減に積極的に取り組んできましたが、自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会などをより広い視点から総合的に評価するため、TNFD開示提言\*2のフレームワークを用いて分析を行い、2025年6月にTNFD情報開示を行いました。今後、TNFDのフレームワークに沿って、戦略および指標・目標を検討、決定していく予定です。

## 多様性を受容しすべての人の活躍へ

「人が活きる社会の実現」に向けては、もちろん人財に対する視点が大切です。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。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。オカムラグループでは「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン方針」を掲げ、それぞれの従業員が働きがいを感じ、互いに協力し自己成長できる環境を目指して、一人ひとりの多様性を尊重しています。多様性を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。この中には女性活躍の推進という視点も当然含まれます。

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はかる」ことを明記しています。「中期経営計画2025」では「人財育成と働きがいの向上」を経営基盤の強化項目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し続ける「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。

## 進化した働きがい改革を推進

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。これを具体的に推進するために健康経営推進体制を構築し、2017年9月に「健康経営宣言」を策定。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。各種健康施策を拡充し、2023年4月からはさらに進化した「働きがい改革 WiL-BE 2.0」を推進中です。こうした健康経営の軸として、「プレゼンティーズム\*3」と「アブセンティーズム\*4」の低減を重要なテーマに掲げています。これにより、従業員が心身ともに健やかに働ける職場環境を整え、ウェルビーイング (幸福感) を大切に職場づくりを進めています。さらに、健康経営の成果を測るKPIとして、エンゲージメントの向上を目標に掲げ、従業員がより健康で活力を持って働ける環境づくりに取り組んでいます。定期健康診断100%達成はもとより二次健康診断100%受診、ストレスチェック100%受検、年次有給休暇80%以上取得をそれぞれ目標としています。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行動できるように、ヘルスリテラシー教育



や情報発信を行っています。

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 (ホワイト500)」には、2018年から8年連続で認定されました。従業員が健康で幸せを感じられるような働き方ができる職場づくりに努めるとともに、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。

オカムラグループは、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを通じて社会に貢献し、「人が活きる社会の実現」を目指してまいります。

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。

\* 1 「Work in Life」: 「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。

\* 2 TNFD開示提言: TNFDとは自然関連財務情報開示タスクフォースのことで、自然関連のリスク、インパクト、依存の評価と情報開示を求めています。

\* 3 プレゼンティーズム: 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。

\* 4 アブセンティーズム: 仕事を休業・欠勤している状態。

# オカムラグループの サステナビリティ推進

オカムラグループは、「人が活きる社会の実現」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の認識のもと、取り組みを推進します。



## 基本的な考え方

オカムラグループは、「人が活きる社会の実現」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の認識のもと、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表しています。

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「志」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表しており、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表れています。

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。（詳細 ▶ [P.5](#)）

### パーパス 「人が活きる社会の実現」に向け サステナビリティに取り組む

オカムラグループは創業以来、ものづくりに対する高い志を持ち、オフィスから商業施設、病院、学校、工場、物流施設まで、多様な場づくりへと事業を展開してきました。

オカムラグループは、パーパスである「人が活きる社会の実現」に向け、「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、全ての人々が笑顔で活き活きと働き暮らせる社会の実現を目指しています。

私たちは物質的な豊かさだけでなく、心の豊かさも育み、互いを尊重しながら自分らしい働き方や暮らし方を選択し、一人ひとりが「活きる」ことこそが、持続的な社会の実現につながると考えています。

「人が活きる社会の実現」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の認識のもと、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)

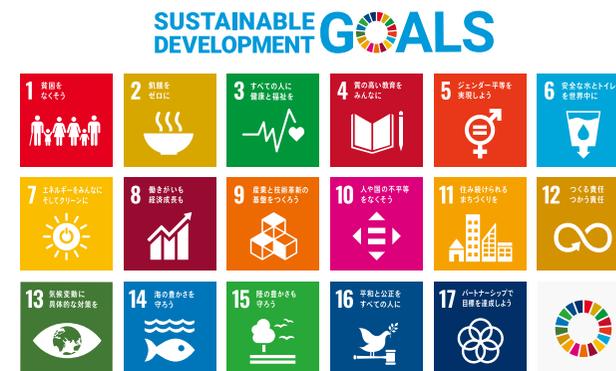
オカムラグループは、「人が活きる社会の実現」にはサステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であるとの認識のもと、マテリアリティ(経営の重要課題)を特定し、4つの分野で取り組みを推進しています。

「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を図ります。そして、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。



## 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。



## マテリアリティ(経営の重要課題)の 特定と見直し

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など、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。

### 2023年に見直しを実施

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「中期経営計画2025」の策定期間に合わせ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

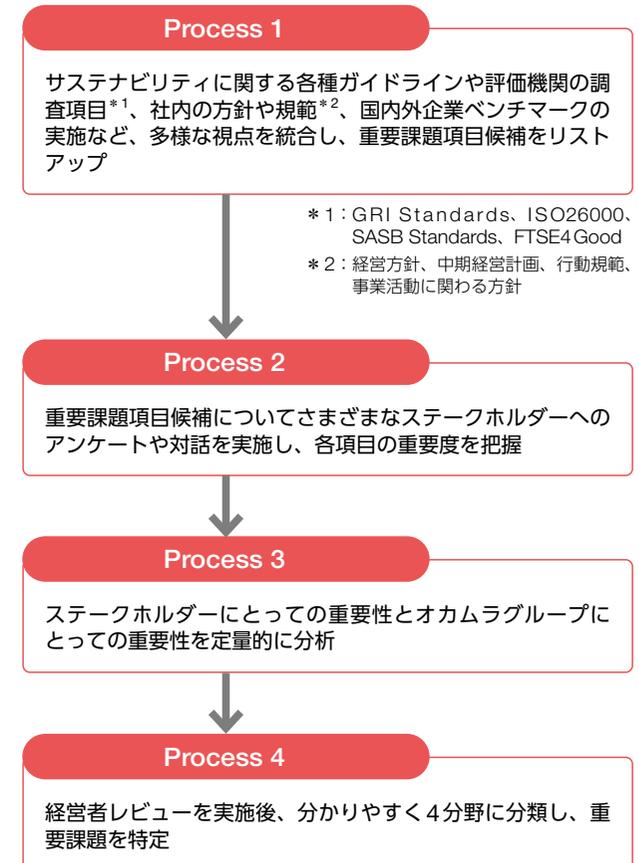
- サステナビリティに関する各種ガイドラインや評価機関の調査項目、社内の方針や規範など、多様な視点を統合し、重点課題項目候補をリストアップ
- 重点課題項目候補について社内外でアンケートや対話を実施し、各項目の重要度を把握
- ステークホルダーにとっての重要性和とオカムラグループにとっての重要性を定量的に分析
- 経営者レビューを実施後、分かりやすく4分野に分類し重点課題を特定

### 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合わせ見直しを実施
- 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など、配列の見直しを実施
- 前は「サステナビリティ重点課題」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

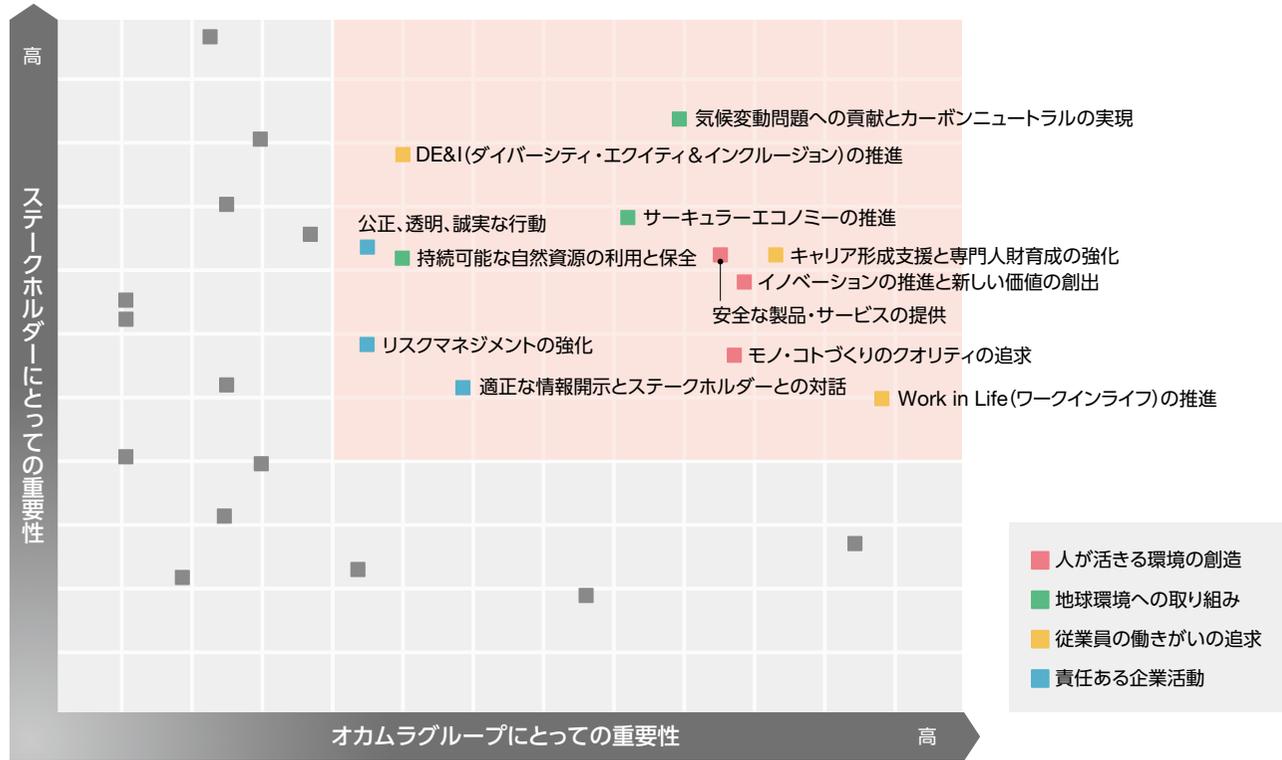
### 重要課題特定プロセス

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、重要性的分析などを行い、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。



## ガバナンス

オカムラグループでは、サステナビリティ戦略の立案・推進などを適切にマネジメントす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などの役割

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、サステナビリティ戦略の立案・推進などを適切にマネジメントするため、マテリアリティ（経営の重要課題）に関する年度計画を策定、審議・承認し関連部署への展開を図るとともに、重要課題に関する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しています。また、気候変動・生物多様性、人権などを含むオカムラグループのリスク全般（機会・脅威）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。

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。

### 経営層が参加する各種委員会にて ESG 関連の最新事例の共有と審議

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などの共有も行っています。

2024年9月には2050年カーボンニュートラルロードマップと現況・DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）関連・人権対応などについて、2025年3月には2024年度のサステナビリティ行動計画（重要課題）の実績および次年度計画・インターナルカーボンプライシングの導入について審議しました。

### 2024年度に実施した各種委員会などの内容

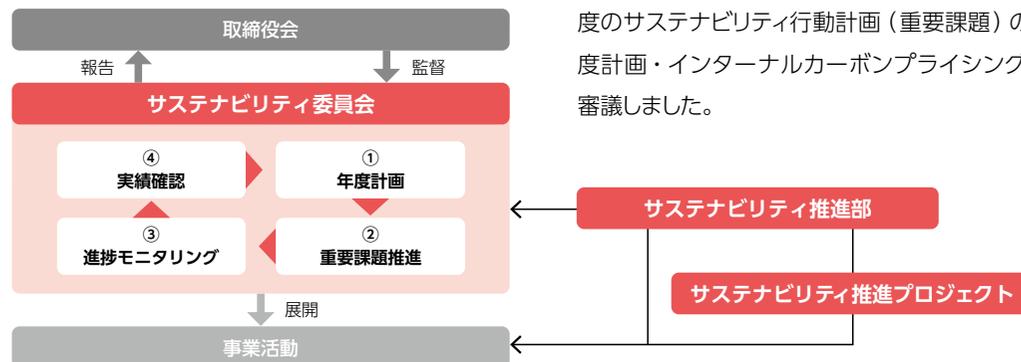
2024年 5月	責任ある鉱物調達方針策定について
2024年 9月	カーボンニュートラル移行計画について 重点対応リスクについて 人権対応について 社会貢献活動について
2024年10月	統合報告書について
2025年 3月	マテリアリティに関する年度計画について サステナビリティ関連財務情報の開示基準について カーボンニュートラル移行計画について 重点対応リスクについて 人権対応について 社会貢献活動について

### 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。

### 2024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.71）
- 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.16、▶P.67～▶P.68）
- サステナビリティに関するメール配信（月1回）



## TOPICS

## 「知識・理解・体験」から次の「行動」を促す サステナビリティ研修 in 富士山・富士事業所

### サステナビリティをキーワードにした 体験型研修

オカムラグループでは、サステナビリティの推進には従業員一人ひとりの意識向上と行動変容が重要だと考えています。「参加者がサステナビリティというキーワードを通じてグループ会社を知り、仲間を知り、自然を体感する」「各自の知識・理解・体験から、次のアクションを考えるきっかけとしたい」という目的で2022年度から始まった「サステナビリティ研修」。2022・2023年度はオカムラグループの生産拠点の一つであるエヌエスオカムラがある岩手県釜石市をフィールドに実施しましたが、2024年度は富士事業所がある静岡県御殿場市を新たなフィールドとして加え、2カ所で開催しました。御殿場市では2024年6月7～8日、釜石市では2024年9月13～14日に実施しました。

営業、生産、設計などさまざまな職種の参加者がそれぞれの地域にある生産事業所を訪れました。生産部門と販売部門がこうした研修を通して相互



源兵衛川のきれいな水と冷たさを体感

理解し交流することで、オカムラの強みである生販（生産・販売）一体をより強化。一体感がさらに深まりました。

### 富士山の「水」の恵みを学ぶ

富士山の麓にある静岡県御殿場市は、近隣に静岡県三島市があります。御殿場や三島は、富士山や周辺森林への降雨が育む豊富な湧水や伏流水、きれいな空気、そして富士山の地下水熱などに恵まれています。

富士事業所は1970年に設立され、主に商環境事業の店舗用陳列什器やオフィス環境事業のパーティション、物流システム事業の搬送用コンベヤ、自動倉庫など、幅広い事業の製品を製造しています。また、伏流水を地下貯水槽に貯め工業用水や生活用水として利用しています。地域への貢献と、従業員の多くが周辺地域の住民ということも考慮し、2022年11月に御殿場市とオカムラで、この地下貯水槽の水を災害時に生活用水として提供する連携協定を締結しました。

研修1日目は、地域の湧水資源の歴史や保全活動について学んだ後、三島市内を流れる源兵衛川を訪ね、試薬を用いて水質を調査したり、足を入れて川の流れや水の冷たさを体感したりしました。参加者からは湧水は限りある資源であり、自然からの贈り物であることが体感できたという声が寄せられました。

### ビオトープから学ぶ「生物多様性」

2日目は、自然との共生を目指した生き物の生息空間「ビオトープ富士」へ。ここは2022年9月に富士事業所敷地内に整備され、自然環境の保全と共に、従業員



環境教育の場や地域社会とのつながりの場としての役割も果たしています。定期的に専門家の支援を受け、野鳥や植物調査を実施しており、渡り鳥の大切な越冬地になっていることなどが確認されています。実際に巣作りをするオシドリの様子などを観察し、豊かな自然環境にある富士事業所の「ビオトープ富士」でこそ学ぶことができる生物多様性に触れました。

### 行動につながる「体感」と「共有」

オカムラグループに縁のある地域の課題や自然を知ること、気候変動や労働人口の減少、後継者不足などの社会課題にも目を向ける機会となっています。体験を通じて得た学びをグループ内で共有しあうことで、自分自身



研修の参加メンバー

の業務や自部門とサステナビリティの関連性に気づき、「行動変容」につながる機会として、サステナビリティ研修を今後も積極的に実施していきます。



## 戦略

オカムラグループは、「人を想う」ことで培ってきた3つの強み「顧客との信頼関係」「顧客課題解決力」「確かなものづくり」をさらに磨き、「人が活きる社会の実現」を目指します。「人が活きる社会の実現」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の認識のもと、マテリアリティ（経営の重要課題）を特定するとともに、そのリスクと機会を認識し、リスクの低減・機会の創出に向けて4つの分野で取り組みを推進しています。

### マテリアリティのリスクと機会

分野	重要課題	リスク	機会	具体的な施策	施策実施により予測される財務への影響
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>他社との差別化ができず、過度な価格競争にさらされる</li> <li>既存の市場の縮小・衰退による売り上げ減 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブランド価値の向上によるファン層の増大</li> <li>新たな需要創出による社会課題の解決と持続的な成長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オカムラ独自の基準による製品へのマーク表示</li> <li>働き方・働く場に関する調査・研究 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客からの信頼獲得による売上への貢献</li> <li>新たな需要の創出による事業の拡大</li> <li>重大事故・不具合発生の防止による突発的なコスト発生回避</li> <li>レピュテーションリスクの低減による売上収益の維持</li> </ul>
	イノベーションの推進と新しい価値の創出				
	安全な製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の欠陥などによる製造物責任賠償による損害、ステークホルダーからの信用失墜</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確かな品質と安全性を追求した製品開発によるステークホルダーからの信頼獲得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>トレーニングセンターでの人材育成 など</li> </ul>	
地球環境への取り組み	サーキュラーエコノミーの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>資源枯渇の助長、廃棄物処分場のひっ迫、自社CO<sub>2</sub>排出量 スコープ3（カテゴリ1）の増大</li> <li>上記によるステークホルダーからの信用失墜</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮型製品の開発、製品のロングライフ化、使用済み製品の資源循環、廃棄物削減などによる環境への貢献</li> <li>自社CO<sub>2</sub>排出量 スコープ3（カテゴリ1）の削減</li> <li>上記の取り組みによる製品・サービスの付加価値向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」</li> <li>サーキュラーデザイン・カーボンニュートラルデザインに基づく製品・サービスの提案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境に配慮した提案による受注の獲得</li> <li>安定的な原材料調達による収益性の維持</li> </ul>
	持続可能な自然資源の利用と保全	<ul style="list-style-type: none"> <li>生物多様性損失による自然災害リスクの拡大、自然資源供給の不安定化 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な自然資源利用と供給チェーンの最適化により、生物多様性保全に貢献</li> <li>上記の取り組みによる製品・サービスの付加価値向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オカムラグループ自然関連財務情報開示（TNFD）</li> <li>自然との共生に向けたアクション「ACORN（エイコーン）」活動</li> </ul>	
	気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>移行リスク <ul style="list-style-type: none"> <li>炭素税などの規制導入、環境配慮型原材料・資材切替などによるコスト増</li> </ul> </li> <li>物理的リスク <ul style="list-style-type: none"> <li>気温上昇に伴う植生・生態系の変化による自然資源供給の不安定化、調達価格の高騰</li> <li>自然災害に伴う社会事業拠点の被災、社会インフラの損害、サプライチェーンの分断による事業活動の停止、機会損失、復旧のための費用負担の増加</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動緩和・適応製品の開発、販売拡大による環境への貢献</li> <li>自社CO<sub>2</sub>排出量 スコープ3（カテゴリ11）の削減</li> <li>カーボンニュートラル達成施策による顧客訴求</li> <li>セクター・業界の枠を超えたパートナーシップの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オカムラグループ気候関連財務情報開示（TCFD）</li> <li>生産事業所での再生可能エネルギーの利用</li> <li>RE100、日本気候グループリーダーズ・パートナーシップ（JCLP）への加盟</li> </ul>	

分野	重要課題	リスク	機会	具体的な施策	施策実施により予測される財務への影響
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● エンゲージメントの悪化による生産性・創造性の低下、離職の増加など</li> <li>● 安全配慮義務違反による事故、罰則、賠償金支払</li> <li>● ハラスメント行為など人権侵害による係争コストと賠償金支払</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康と安全に配慮した職場環境の構築、働きがい改革の推進による、従業員満足・エンゲージメントや生産性・創造性の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 働きがい改革 WiL-BE 2.0 の推進</li> <li>● エンゲージメントサーベイの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員のエンゲージメント向上による生産性の向上</li> <li>● 多様性に富む組織を起点としたイノベーションの創出による生産性の向上および事業の拡大</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 上記によるステークホルダーからの信用失墜</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様なバックグラウンドを持つ従業員の採用と育成により、多様で柔軟な企業文化が醸成され、イノベーションが促進される</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティ採用の実施</li> <li>● 仕事と育児の両立支援制度・仕組み構築</li> </ul>	
	キャリア形成支援と専門人材育成の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材の確保と育成が不十分な場合、事業運営能力が低下する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員の成長・キャリア開発に向けた取り組みにより、専門知識とモチベーション向上が促進され、企業成長の原動力となる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オカムラキャリアジャーニーの推進</li> </ul>	
責任ある企業活動	公正・透明・誠実な行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法令・コンプライアンス違反によるステークホルダーからの信用失墜・業績悪化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 倫理的な事業活動を通じたステークホルダーからの信頼獲得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修実施</li> <li>● 内部通報制度の適正な運用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ステークホルダーからの信頼獲得による売上収益への貢献と企業価値の向上</li> </ul>
	リスクマネジメントの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 急激な社会環境変化による事業活動の停止や機会損失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● リスクへの予防的対応と計画、リスク対応による安定的な操業、ステークホルダーからの信頼獲得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 災害対策、秘密情報管理、情報セキュリティ対策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス違反および訴訟に関するリスクの低減による突発的なコスト発生回避</li> </ul>
	適切な情報開示とステークホルダーとの対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株主・地域住民・顧客などさまざまなステークホルダーとのトラブルによる信用失墜、操業停止、損害賠償の係争コスト、賠償金支払 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透明性の高い情報開示を通じた投資家の信頼・投資意欲の向上</li> <li>● 市場ニーズや期待に応える製品やサービス開発</li> <li>● 地域からの信頼を得ることで、生産事業所・拠点で安定的に操業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サステナビリティレポート、統合報告書の発行</li> <li>● ステークホルダーエンゲージメントの実施</li> </ul>	

## 社会課題解決と環境配慮に向けて サステナビリティ・リンク・ボンドを 発行

オカムラは、社会課題の解決と環境配慮を目的として、サステナビリティ・リンク・ボンドを2022年6月、2024年6月の2度発行しています。

2024年6月発行の同ボンドは発行年限5年、発行額50億円、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（以下、SPT）を「2026年度に温室効果ガス排出量を2020年度比30%削減」と定め、SPT未達となった場合、償還期日までに環境保全活動を目的とする公益社団法人・公益財団法人・国際機関・自治体認定NPO法人・地方自治体などへ社債発行額の0.15%相当額の寄付を実施するものです。

発行に向け、オカムラはサステナビリティ・リンク・ボンド・フレームワークを策定し、当該フレームワークに対し、株式会社日本格付研究所（JCR）より、国際資本市場協会（ICMA）の「サステナビリティ・リンク・ボンド原則2023」および環境省による「グリーンボンド及びサステナビリティ・リンク・ボンドガイドライン2022年版」への適合性に関する第三者意見を取得しています。

SPTの判定結果は、オカムラグループ サステナビリティレポートまたはウェブサイトにて公表します。

 サステナビリティ・リンク・ボンド  
<https://ir.okamura.co.jp/library/sustainabilitylinkedbonds/>

## 人が活きる環境づくりを さらに促進するために オカムラグループのDX（デジタル トランスフォーメーション）戦略

オカムラは、社会課題の解決と持続可能な社会の実現に向けて、先端のデジタル技術の活用を積極的に行っています。2021年8月には「経営戦略の一環としてDXの推進を強化します」という「DX宣言」を発出し、その後、2023年2月に内容を更新するとともにオカムラのDX戦略の軸となる「DX戦略方針」を定めました。絶えず変化する社会の中で、機動的な事業経営を持続していくためには、常に学び続けることができる組織文化が必要との考えのもと各種取り組みを展開しています。また、マテリアリティ（経営の重要課題）におけるリスクの低減・機会の創出に向けた取り組みとして、SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）とDXを一体とした企業価値のさらなる向上へつなげていきます。（関連 [▶ P.39](#)、[▶ P.102](#)）

 オカムラのDX戦略  
<https://www.okamura.co.jp/corporate/dx/>

## リスク管理

オカムラグループのリスク全般について合理的にコントロールし、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、サステナビリティ推進活動と有機的に結び付けて、計画的に推進しています。

### リスク管理体制

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、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、組織的かつ計画的に活動しています。

また、リスクに係る組織的な活動であるリスクマネジメントを、グループのサステナビリティ推進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および有効性評価ならびに改善指導を行っています。また、サステナビリティの計画的な推進を目的として設置した、サステナビリティ委員会の事務局であるサステナビリティ推進部が、リスクマネジメント事務局としても関わっており、リスクマネジメントの運営を支援・推進しています。（詳細 [▶ P.133](#) ~ [▶ P.134](#)）

## 指標と目標

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など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）

自主評価の凡例 ☺=目標達成 ☹=一部未達 ☹☹=未達

分野	KPI	2024年度目標	2024年度実績	2025年度目標	中長期目標	
人が活きる環境の創造	<b>モノ・コトづくりのクオリティの追求</b> <b>イノベーションの推進と新しい価値の創出</b> 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 <a href="https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/">https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● スマート物流に貢献する製品・サービスの開発</li> <li>● 産業車両向けの環境対応型製品の開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業成長を支える経営課題解決型需要が売上利益に寄与</li> <li>● みせいくらボを中心に店づくりの研究開発が進展 ☺</li> <li>● スマート物流に貢献する製品・サービスの開発は事業化の前段階まで進展</li> </ul>	2023年度目標継続	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」
	<b>安全な製品・サービスの提供</b> 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	1件 ☹	0件	—
地球環境への取り組み	<b>サーキュラーエコノミーの推進</b> 3 6 7 9 12 13 14 15 17	省資源・廃棄物削減による資源循環の推進	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比 <b>1.0%</b> の原単位低減	原単位前年度比 <b>2.3%</b> 低減 ☺	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比 <b>1.0%</b> の原単位低減	2030年度生産系廃棄物の2020年度比 <b>9%</b> の排出量原単位低減
	<b>持続可能な自然資源の利用と保全</b> 6 12 13 14 15 17	製品開発における環境配慮型企画と設計推進	環境配慮販売製品の管理指標の設定と実態把握	管理指標を設定し月次で進捗状況を把握 ☹	環境配慮開発製品の管理指標の設定と実態把握	—
	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合法性の再確認	FSC維持審査で軽微な不適合 <b>1件</b> ☹	合法木材確認フローの構築	—	
	環境影響度の低減	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比 <b>1.0%</b> の原単位低減	原単位前年度比 <b>8.4%</b> 低減 ☺	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比 <b>1.0%</b> の原単位低減	2030年度 <b>10%</b> の水資源使用量削減（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

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.154 ～ ▶ P.156

分野	KPI	2024年度目標	2024年度実績	2025年度目標	中長期目標	
地球環境への取り組み	<b>気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現</b> 7 9 13 15 17	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	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比 <b>20%</b> 削減 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.0%低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均5.0%低減	CO <sub>2</sub> 排出量2020年度比 <b>30.8%</b> 削減で推移 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.1%低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均15.3%低減	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比 <b>36%</b> 削減 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.0%低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均5.0%低減	2030年度温室効果ガス排出量 <b>50%</b> 削減(2020年度比)、 2050年カーボンニュートラルを目指す
	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 ● 生産系エネルギー消費原単位 社内完成高あたり前年度比 <b>1.1%</b> 低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 総人員あたりのエネルギー消費原単位維持	● 生産系エネルギー消費原単位 前年度比 <b>4.0%</b> 低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 前年度比 <b>2.1%</b> 低減	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 ● 生産系エネルギー消費原単位 社内完成高あたり前年度比 <b>1.1%</b> 低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 総人員あたりのエネルギー消費原単位維持	2030年度エネルギー生産性向上 <b>10%</b> (2020年度比)	
従業員の働きがいの追求※	<b>Work in Life (ワークインライフ) の推進</b> 3 8	従業員満足・エンゲージメントの向上	● エンゲージメントスコア向上 ● 重点改善項目の設定	● エンゲージメントスコア「Bレーティング」達成 ● 重点改善項目の設定、改善施策の実施	● エンゲージメントスコア向上 ● 重点改善項目の設定 ● 改善施策の実施 ● Dレーティング組織の改善	2025年度までに「Bレーティング」達成
	<b>DE&amp;I (ダイバーシティ・エグイティ&amp;インクルージョン) の推進</b> 5 8 10	女性従業員比率	<b>23%</b>	<b>22.7%</b>	<b>23%</b>	—
		女性管理職比率	<b>7%</b>	<b>7.3%</b>	<b>7.5%</b>	—
		新卒女性採用比率(大卒)	<b>40~50%</b>	<b>41.9%</b>	達成済みのため、2025年度より目標管理せず	—
		男性育休取得率	<b>65%</b>	<b>69.2%</b>	<b>70%</b>	—
		(男性育休+配偶者出産休暇)取得率	<b>100%</b>	<b>101.9%</b>	<b>100%</b>	—
	障がい者雇用率	<b>2.58%</b>	<b>2.32%</b> (2025年6月1日時点)	<b>2.5%</b>	2025年度 <b>2.7%</b>	
<b>キャリア形成支援と専門人材育成の強化</b> 4 8	育成面談実施率	<b>100%</b>	<b>97%</b>	<b>100%</b>	—	
	強みにつながる専門職への各種施策の実施	各事業本部の戦略に沿った専門人材育成のプログラム企画運営	● DXラーニングプラットフォームの実施 ● 施工管理技士の講習実施 ● デザイン思考習得のためのオカムラシンキングの開催 ● 必要資格の抽出	継続して各事業本部の戦略に沿った専門人材の育成プログラムの企画運営	—	
	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」	受講者の <b>95%</b> が今後のキャリアに活かせると回答	受講者の <b>92.2%</b> が今後のキャリアに活かせると回答	受講者の <b>95%</b> が今後のキャリアに活かせると回答	—	

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

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.154 ~ ▶ P.156

分野	KPI	2024年度目標	2024年度実績	2025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 <b>70%</b>	取引金額ベースで <b>70%</b> 以上達成 調査対象639社 回収率 <b>98.9%</b> 😊	取引金額ベースで <b>70%</b> 以上達成	—
		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 <b>100%</b>	ハイリスクサプライヤーに 対して <b>100%</b> 実地監査 <b>5社</b> 😊	ハイリスクサプライヤーに対して <b>100%</b>	—
		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継続	継続実施 😊	購買関連部門へ教育継続	—
		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	<b>100%</b>	<b>100%</b> 😊	<b>100%</b>	—
		コンプライアンス研修の充実	コンプライアンス研修の充実	● 全社コンプライアンス研修 （4回/年）実施 ● その他課題別研修の実施 😊	● 全社コンプライアンス研修（3回/年） 実施 ● その他課題別研修の実施	—
	リスクマネジメントの強化 10 11 16	BCP（災害）構築	● 災害対応マニュアルの見直し ● BCP（災害）構築	● BCPに合わせる形で災害対応 マニュアルの見直しを継続中 ● BCP（災害）構築完了、2025 年度から運用予定 😞	● 災害対応マニュアルの見直し ● BCPの広報・周知	—
	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	継続実施 😊	● 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 ● 投資家との創造的対話	—

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（重要課題およびその他の社会課題） ▶ P.154 ～ ▶ P.156

## 2024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。2023年度にはマテリアリティ（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。

2024年度は各計画のもと、取り組みを推進し、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、良い結果となりました。

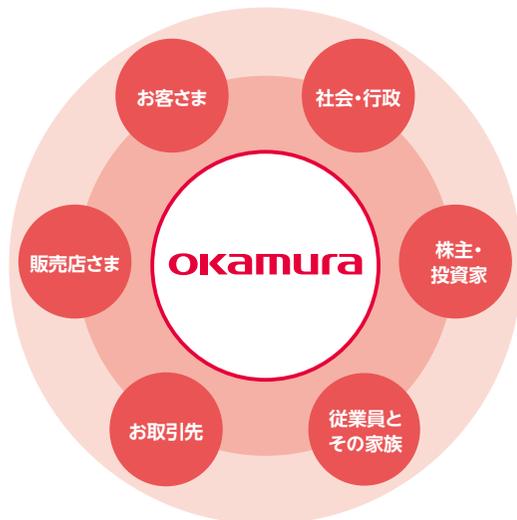
## ステークホルダーエンゲージメント

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、パーパス「人が活きる社会の実現」へ向けて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	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。 *「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 <a href="#">▶ P.138</a> ）
販売店さま	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。
お取引先	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。
株主・投資家	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を促進し、有用な情報を積極的に開示することで、透明性の高い経営を目指します。
従業員とその家族	オカムラグループは、従業員と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。
社会・行政	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。

### マルチステークホルダー方針の策定

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など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、2023年4月に「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\\_2412.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi_stakeholder_2412.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など	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 2024年度 18,426件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>新しい価値・トレンドのご提案</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>寄せられたご意見に基づく製品・サービスの改善</li> <li>各種販売店さま向け施策の改善</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	決算説明会	年4回	
	統合報告書発行	年1回	
	個別ミーティング	随時 (24年度 111件)	
	スモールミーティング・施設見学会など	随時 (24年度 2件)	
	情報誌、ウェブサイト	随時	
	個人株主・個人投資家向けアンケート	随時	
従業員とその家族	労使での話し合い	日常的	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の働きがい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</li> </ul>
	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	
	DE&I (ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン) の推進活動	日常的	
社会・行政	行政機関との対話	随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域・社会とのより良い関係構築のための各種施策に反映</li> </ul>
	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

経済人コーポレート会議 (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.143](#))

## 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.142](#))

### 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) により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.51](#))

### 自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)

「自然関連財務情報開示タスクフォース (Taskforce on



Nature-related Financial Disclosures)」は、自然資本や生物多様性に関する企業のリスク管理や評価・開示の枠組みを構築することを目的として設立された国際的組織です。オカムラはTNFDへ賛同表明し、「TNFD Adopter」\*に登録しました。  
(詳細 [▶ P.51](#)、[▶ P.64](#)、[▶ P.68](#))

\* TNFD Adopter : TNFD提言に沿った情報開示を行う意思を表明した企業・組織

### RE100

「RE100」は、「100% Renewable Electricity」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.54](#))



### SBT

「SBT」は、パリ協定が求める水準と整合した、5~10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)」による認定を取得しました。  
(詳細 [▶ P.56](#))

### 気候変動イニシアティブ (JCI)

「気候変動イニシアティブ (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、イニシアティ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。  
(詳細 [▶ P.54](#))

## 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・団体から認定などを受けています。

### 2024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180カ国、13万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年に評価対象企業の上位5%以内となる「ゴールド」を獲得し、2024年は3年連続での「ゴールド」獲得となりました。(2024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2021年度よりCDP気候変動質問書に回答しており、2022年度は「A-」の評価を獲得、2023年度に最高評価である「Aリスト」企業に選定され、2024年度は2年連続での「Aリスト」企業への選定となりました。(2025年2月)



#### 第6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)

環境サステナブル企業 環境開示プロGRESS企業 選定)

「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、また情報開示の充実度が一定の基準を満たしている企業として「環境サステナブル企業」と、開示の改善度合いが高く、より一層の発展が期待される企業として「環境開示プロGRESS企業」に選定されました。(2025年2月)



#### DX認定

DX認定制度は「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を経済産業省が認定する制度です。オカムラは「DX認定事業者」の認定を取得しています。(2023年5月より継続)



#### 健康経営優良法人2025 (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8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。(2025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)



#### プラチナくるみん認定

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、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2022年11月より「くるみん認定」を継続し、2025年に「プラチナくるみん認定」を取得しました。(2025年3月)



ESG投資関連評価など、最新の情報はこちらからご確認いただけます。



<https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/news.html>

# 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。

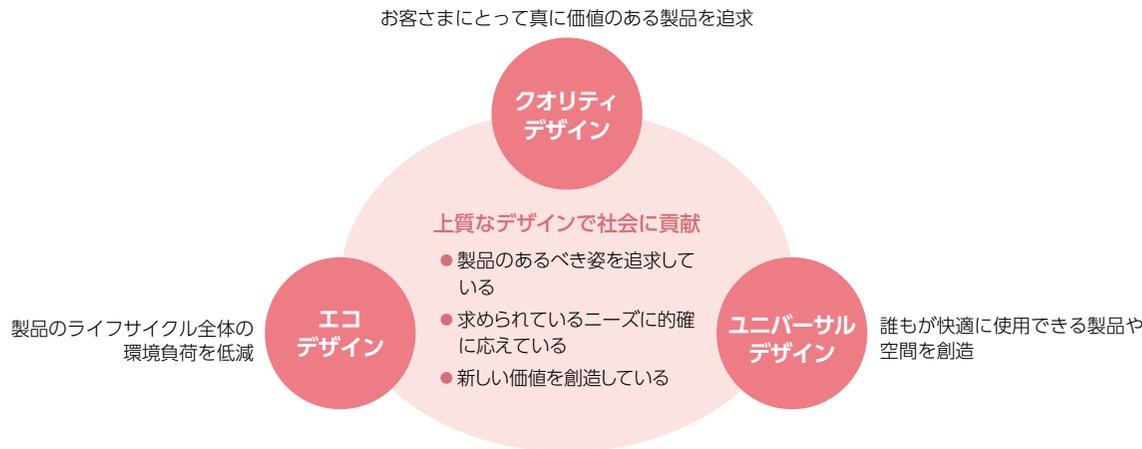
### オカムラグループのデザインポリシー

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感でき、次代へより良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



### 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・サービスに適應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.61）

\* 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

| 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 | 安全で高品質な製品・サービスの提供 | ものづくりを支える人財育成 |

## オカマラのものづくり思想「サーキュラーデザイン」 「カーボンニュートラルデザイン」

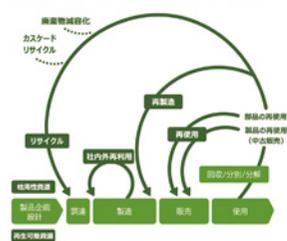
製品開発における考え方として「サーキュラーデザイン」と「カーボンニュートラルデザイン」を策定しています。「サーキュラーデザイン」は、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の概念に基づき、製品企画・設計から調達、製造、販売、メンテナンス、リユース・リサイクルに至るまでの製品ライフサイクルの中で、限りある資源をより長く有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを目指す考え方です。「カーボンニュートラルデザイン」は、製品の原材料調達から製造、販売、使用、廃棄まで、製品ライフサイクル全体でCO<sub>2</sub>の排出量を最小化するものづくりを目指しています。

オカマラグループは、製品ライフサイクル全体で環境負荷を低減した製品開発をさらに推し進め、CO<sub>2</sub>排出量の削減により積極的に取り組んでいます。（関連 [▶ P.60](#)）

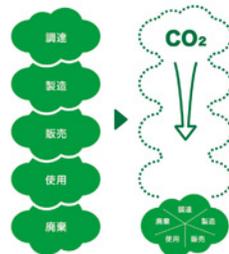
### GREEN WAVE

#### 目指すべき姿

地球環境への配慮を徹底し、持続可能な社会づくりに貢献します



サーキュラーデザイン

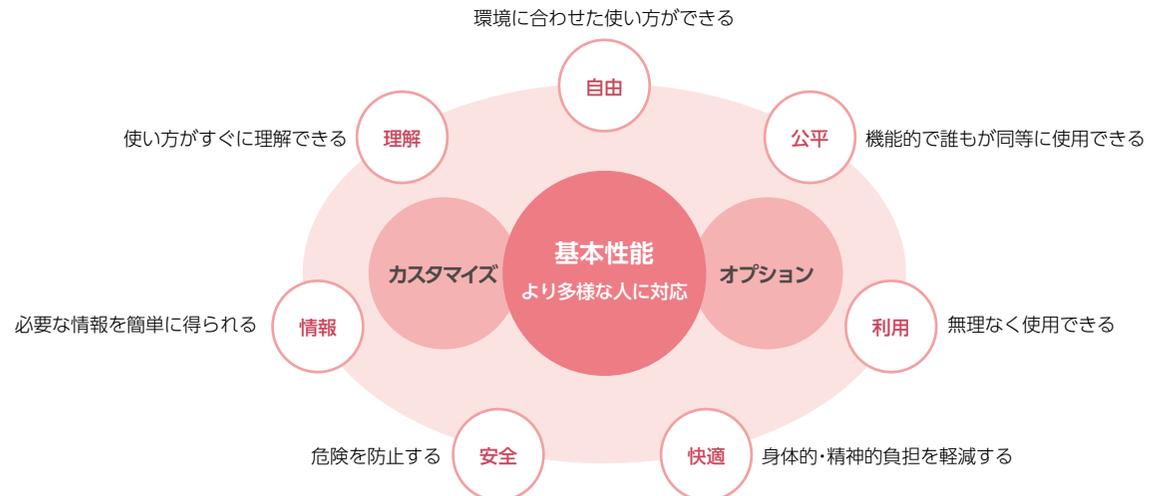


カーボンニュートラルデザイン

## ユニバーサルデザインの追求

オカマラグループは、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。

### オカマラグループのユニバーサルデザインの考え方



## ユニバーサルデザインの普及に向けた取り組み

オカマラは、一般財団法人国際ユニバ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。

| 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 | 安全で高品質な製品・サービスの提供 | ものづくりを支える人財育成 |

## デザインポリシーに基づく製品開発

### 関係性構築のきっかけとなる新たな交流を促す ラウンジスペースに向けた製品開発

人材の確保や社員のエンゲージメント向上などの経営課題に対して、オフィス移転や改装の際に働きやすい環境やデザイン性の高い空間を構築することで、社員の生産性向上やモチベーションアップにつなげる企業が増えています。

オカムラでは、多様な仕事を最適に行うためにオフィスにはワーカーが選択できる多様な空間が必要であると考え、その一つとしてラウンジスペースを提案しています。ラウンジスペースは、リラックスできる落ち着いた雰囲気や気分を変えて執務作業をしたり、部門や会社を超えたさまざまな人が集まることでネットワークを拡げたり、社外の人とオープンに交流するなどのコミュニケーションがとれる場です。内装や設えにこだわったデザイン性の高い空間や、コミュニケーションによる新たな関係性の構築により、仕事へのモチベーションアップや業務の円滑な進行による生産性向上、イノベーションの創出が期待できます。そういったラウンジスペースに設置する、ラウンジテーブル「Symphonia (シンフォニア)」とソファシリーズ「CLARK (クラーク)」を開発しました。「Symphonia」は、天板形状のデザインによって気軽な交流や偶発的な出会いを

生み出す工夫とともに、脚部に曲面を取り入れることで、空間の象徴的な存在となるようデザインしています。「CLARK」は、シェルフやプランターボックスなどを組み合わせた個性的なレイアウトや配置形状により、人を集め出会いと会話のきっかけを生み出します。

### 多様化する働き方とニーズに対応した製品開発

「TELECUBE by OKAMURA (テレキューブ by オカムラ)」は、さまざまな場所に設置できるフルクローズ型のワークブースです。2018年12月の発売以降、オフィス内やオフィスビルエントランス・駅・空港・商業施設などの公共空間、学校、自治体などに数多く導入されています。ウェブ会議や集中作業、打ち合わせなどのほか、出張時の空き時間のちょっとしたPC作業やウェブ会議、大学のウェブ講義の受講や就職活動のウェブ面接、個人情報扱う相談ブースなど、活用される場面も用途と共に多様化しています。

コロナ禍を経て、オフィスへの出社が増えてきており、会議や打ち合わせの増加、チームで集まってコミュニケーションをとる空間として会議室や個室の必要性が高まっています。オカムラは、「TELECUBE by OKAMURA」シリーズ最大サイズの多人数用を開発。壁・床・天井への設備工事など大掛かりな工事が不要で、会議室や個室として4～6人で使用可能です。

ミーティングや立ち会議、プレゼンテーション、マネージャー室などの個室、休憩スペースなどさまざまな用途に利用できます。設置する空間や用途、家具に合わせて内装や色をコーディネートでき、快適な個室環境を提供します。

### 売り場の雰囲気を損なわないデザインで効率的な 店舗づくりに貢献する多目的カート

スーパーマーケットやドラッグストアなどの小売店舗では、在庫管理や品出しにそれぞれ専用のカートや台車を使用しています。店舗によっては、催事などで簡易的に陳列を増やす際、作業専用カートをそのまま陳列什器として代用することもあります。陳列用としての使い勝手や来店客からの印象、売り場の内装、雰囲気などは考慮されていません。

こうした背景を踏まえ、オカムラは、多目的カート「Shelfer (シェルフアー)」を開発しました。ブラックで統一したスマートなデザインと、 Gondola (陳列棚) の豊富なアタッチメントが活用できる機能が特徴です。「Shelfer」は、売り場の内装や雰囲気に調和するきれいな商品陳列だけでなく、品出し作業やバックヤードでの在庫管理にも対応しています。さらに、未使用のアタッチメントを整理・保管する備品管理にも活用できます。1台で商品陳列から在庫管理、品出し、備品管理までをカバーできるため、さまざまな用途に柔軟に対応でき、効率的で魅力ある店舗づくりに貢献します。



ラウンジテーブル  
「Symphonia (シンフォニア)」



ソファシリーズ  
「CLARK (クラーク)」



「TELECUBE by OKAMURA  
(テレキューブ by オカムラ)」多人数用

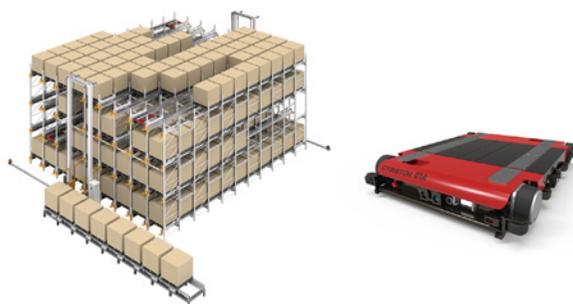


多目的カート  
「Shelfer (シェルフアー)」

## 物流現場での作業のさらなる自動化を促進

多頻度小口化など物流サービスの多様化にともなう作業量増加と労働人口の減少により倉庫内作業の自動化、省力化のニーズが高まっています。

オカムラは、シャトル（搬送台車）がラック内を走行し荷物を載せたパレットの高密度保管を実現するパレット保管システム「CYBISTOR(サイビスター)」の新タイプとして、「CYBISTOR自動倉庫タイプ」を開発しました。これまでフォークリフトで行っていたパレット品の入出庫作業やシャトルの間口移動をスタッカークレーンが行い、入庫・保管・出庫まで一連の作業を完全自動化します。荷物の取り違えや落下による破損などの人的エラー削減のほか、前後の搬送工程と合わせた自動化で製造ラインとの直結が可能となり、生産性向上や24時間稼働のニーズに対応できます。また、フォークリフトが届かない高所までパレットを運び格納することができるため、保管量もさらに増加できます。ロット単位での管理や少品種大量保管が求められる生産・流通現場における、スペース不足や人手不足などの課題解決に貢献します。



パレット保管システム「CYBISTOR(サイビスター)自動倉庫タイプ」

## 人間工学に基づいて好ましい学習姿勢をアシストする子ども向け学習家具

ハイブリッドワークの普及など働き方が大きく変化し、在宅ワークが定着する中で、改めて自宅の机や椅子といった家具への関心が高まっており、子どもが使う学習家具の機能性や快適性にも注目が集まっています。近年、スマートフォンなどのデジタル機器の普及やコロナ禍による運動習慣の減少に伴い、猫背やスマホ首といった姿勢の悪い子どもたちが増えています。オカムラは、オフィス向け製品の開発で培った知見を生かし、人間工学に基づいて好ましい学習姿勢をアシストする子ども向け学習家具「mirumio(ミルミオ)」を開発しました。「mirumio」は、「子どもの成長に合わせて、家具も成長する」をテーマに、小学生から高校生まで長く使うことを想定したデスクとチェアです。一年で大きく変化する子どもの身体に合わせて、デスクの高さやチェアの座面位置などを簡単に調節できます。大人になっても使えるようインテリアになじむシンプルなデザインが特徴です。

学習家具は、多くの子どもにとって初めての自分専用の机や椅子です。「mirumio」を通じて子どもたちに自分が使う家具を選ぶことの楽しさに触れてもらい、家具について考えるきっかけを提供します。



子ども向け学習家具「mirumio(ミルミオ)」

## 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.61](#))

\* WELL 認証：米国の公益企業IWBI (The International WELL Building Institute) により2014年にスタートした評価システムで、人の健康とウェルビーイング(身体的、精神的、社会的に良好であること)に影響を与えるさまざまな機能をパフォーマンスベースで測定・評価・認証する



**WELL PLUS**

「WELL PLUS」マーク



「GREEN WAVE」「GREEN WAVE+」マーク

## 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。2024年度は多くの製品と空間が国内外のデザイン賞などにおいて高い評価を受けました。

### Best of NeoCon\*

#### Best of NeoCon 2024 SILVER AWARD 受賞

(2024年6月)

- シーティング [Spectra (スペクトラ)]

\* Best of NeoCon: 北米最大の商業インテリアの展示会「NeoCon (The National Exposition of Contract Furnishings)」に出品された製品のうち優れた製品に与えられる賞



### HiP Awards at NeoCon\*

#### HiP Awards 2024 at NeoCon Workplace: Task Seating部門 Winner 受賞

(2024年6月)

- シーティング [Spectra]

\* HiP Awards at NeoCon: 米国のINTERIOR DESIGN誌が主催し、2024年で11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



### グッドデザイン賞\*

#### 2024年度グッドデザイン賞 受賞

(2024年10月)

- クリエイティブファニチュア [WORK ISLE (ワークアイル)]
- 電動昇降デスク [Swift Nex (スイフト ネックス)]
- ラック作業台 [CROSCO (クロスコ)]

\* 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



### German Design Award\*

#### German Design Award 2025 Excellent Product Design部門 Winner 受賞

(2024年11月)

- シーティング [Spher (スフィア)]
- シーティング [Spectra]

#### German Design Award 2025 Excellent Architecture部門 Winner 受賞

(2024年11月)

- [NeoCon 2024] におけるオカムラの展示
- \* 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



### JIDAデザインミュージアムセレクション\*

#### JIDAデザインミュージアムセレクション vol.26 選定

(2024年11月)

- クリエイティブファニチュア [WORK ISLE]

\* JIDA デザインミュージアムセレクション: 公益社団法人日本工業デザイン協会 (JIDA) が、「美しく豊かな生活を目指して」をテーマに、工業デザインが社会に寄与する質の高い製品を選定し表彰するとともに、その製品を次世代に伝え、教育、産業、生活へ文化的貢献を行うことを目的に、その時代において特に収蔵しておきたいデザイン性の高いものを選定し、発表・展示・記録を行っている



### Best of Year Awards\*

#### Best of Year Awards 2024 Contract Conference/Task Seating部門 Honoree

(2024年12月)

- シーティング [Spectra]

\* Best of Year Awards: 米国のINTERIOR DESIGN誌が主催する国際的なデザイン賞。作品カテゴリー別にその年の革新的なプロジェクトと製品を表彰する



## iF DESIGN AWARD\*

## iF DESIGN AWARD 2025

## Interior Architecture部門 受賞

(2025年3月)

- 「NeoCon 2024」におけるオカムラの展示

\* 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\*

## Product Design 2025 受賞

(2025年4月)

- シーティング「Abilis(アビリス)」

\* 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 2025

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/corporate/products/makewith/>

## TOPICS

## シカゴ「NeoCon 2024」の展示において「To the last detail.」を表現

「NeoCon 2024」は、オカムラが毎年出展している北米最大の商業インテリアの展示会です。2024年6月10～12日にシカゴ(米国・イリノイ州)で開催されました。

「To the last detail.」は、製品の裏側や細部、制作プロセスなど、目に見えないところにまで細やかな心づかいを積み重ねるオカムラ独自の思想を意味する、グローバルにおける新たなブランドコンセプトです。この「To the last detail.」をテーマに、「インスタレーション」「エンジニアリング」「シーン」「フィーリングルーム」の4つのエリアを設置。新しい素材による座り心地の体感や完成品からは見えにくい座面裏側にある隠れた美しさ、背もたれの中に潜むクラフトマンシップを感じる紹介など、さまざまな角度からオカムラ製品を展示しました。

この展示は、国際的に権威のあるドイツのデザイン賞「German Design Award 2025」の「Excellent Architecture」部門においてWinner(優秀賞)を、「iF DESIGN AWARD 2025」の「Interior Architecture」部門を受賞しました。オカムラはこれまで数多くの製品が「German Design Award」「iF DESIGN AWARD」を受賞していますが、空間デザインでの受賞は初めてとなります。



エントランス「インスタレーション」エリア



シーティングの内部構造やパーツのこだわりを表現した「エンジニアリング」エリア

## 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、さまざまな空間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働き暮らせる最適な空間を提案しています。また、新たな視点から、働き方やさまざまな空間に関する調査・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。

### 働き方やさまざまな空間に関する調査・研究

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、働き方やオフィス、店舗のあり方などを考える動きが広がっています。こうした状況を踏まえ、オカムラでは新たな視点から働くことや未来の店舗に関する調査・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・働く場に関する研究の取り組み

1980年より働き方や働く場に関する研究所（現：ワークデザイン研究所）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求しています。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。2024年11月に、『KNOWLEDGE - WORK DESIGN REVIEW 2024』を発行しました。「成長を促すオフィス」という特集のもと、良いオフィスで働くことがワーカーの成長を促進するのではないかという仮説に基づき、成長実感に対する意識や実態を探る調査とともに、仕事を通じて起きているワーカーの成長に焦点をあてて分析しています。



『KNOWLEDGE -WORK DESIGN REVIEW 2024』（2024年11月）



働き方・働く場の研究と視点

<https://www.okamura.co.jp/office/research/>

#### 2025年の日本の働き方のトレンドを発表

ワークデザイン研究所がこれまでに行ってきたさまざまな調査や研究による知見と社会情勢を踏まえて、企業の経営課題をオフィスなどの働く場づくりで解決するための拠りどころや指針となるべく、8つのキーワードを「はたらき方のトレンド 2025」としてまとめ、2024年12月にウェブサイトにて発表しました。2025年の働き方として「交流」「成長」「健康」「効率」の4つのカテゴリーを設定し、社会的背景にある「人口減少・人材不足」「豊かさに対する価値観の変化」の2つを掛け合わせ、8つのキーワードを設定しています。最重要キーワードは、「ナレッジブローカー」です。企業内外の複数の共同体に所属し、それらを仲介して切り離されたアイデアをつなぎ、新しい文脈に移す

ことでイノベーションを起こしていく存在です。2025年は、誰もが「ナレッジブローカー」になるためのスタートを切る年だと考えています。



「はたらき方のトレンド 2025」

#### 未来の店舗のあり方に関する研究の取り組み

2024年に「お店のみらいを創造する研究所（愛称：みせいくラボ）」を発足し、消費者や小売業を取り巻く環境が大きく変化する中で求められる新しいお店のあり方を研究しています。社会や市場、業界、技術の動向を捉え、未来の小売りに関する調査研究を行い、顧客である小売業やパートナー企業、社外研究者などのさまざまな立場の人との共創活動を通して10年先の未来の店舗像を描き出しています。

（関連 [▶ P.152](#)）



みせいくラボ

[https://www.okamura.co.jp/store/research/miseiku\\_lab/](https://www.okamura.co.jp/store/research/miseiku_lab/)

## 共創による新しい価値創造活動

### 「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。

# WORK MILL

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

### 「はたらく Well-being AWARDS 2025」を受賞

パーソルホールディングス株式会社が主催する「はたらく Well-being AWARDS 2025」をオカムラの岡本 栄理が受賞しました。この賞は、はたらくことを通じてその人自身が感じる幸せや満足感“はたらく Well-being”を体現し、その先にある笑顔を社会のチカラに変えた個人・組織を表彰するアワードです。岡本は、共創空間のコミュニティマネージャーとして全国の企業や学校、地域などとの共創を創発する活動を行っています。次世代の学生たちが中心に選考を行うFR (Future Generations Relations) 部門での受賞となりました。

## VOICE



オフィス環境事業本部  
働き方コンサルティング事業部  
ワークデザイン統括部  
価値共創センター 兼  
WORK MILL 統括センター

岡本 栄理

## 共創活動によって「はたらく」ことを通じた世界を広げていきたい

私は日本の「はたらく」を考える共創活動・WORK MILLを通じて、長らく働くことに向き合ってきました。そこで気付いたのは、自分の外側にある社会や会社の課題を批判者として語るよりも、まずは好奇心を持って自分起点で行動を起こすと変えていけることもあること、それを信じることで開かれる道もあるということです。誰もが自分の中に小さな「ともしび」を持っていて、お互いにその火をくべ合うことで大きくなり、影響力が強くなる。ウェルビーイングの概念のもと、そんな人本来が持つ力を大切にすることが広がっていることをとても嬉しく思います。また、次世代を担う方々に選出いただけたことが本当に嬉しくありがたかったです。

次世代に向けた取り組みとして、「はたらく」をテーマに大学で授業をさせてもらったり、逆に社会人向けに「はたらく」をテーマとしたイベントを大学生に開催してもらったりしたことがあります。世を越えて「はたらく」を語り合うことで、普段当たり前だと思っている思い込みを解消したり、次世代の働くことへの意識が高められたと手応えを感じました。

今後も“はたらく Well-being”を推進するすべての人たちと、さらにこの世界を広げていきたいと思っています。

### WORK MILLの取り組み事例「EXPO 酒場」

大阪・関西万博をきっかけに一人でも多くの人の目的や願望、野望が実現するように、「まちごと万博」をつくる活動に取り組む「demolexpo」に2021年から参画しています。「demolexpo」のプロジェクトの一つで、「EXPO 酒場」という万博に興味がある人が集まって語り合う酒場イベントを、2021年から全国各地で開催しています。万博開幕直前には、オカムラの拠点がある東京・赤坂で「EXPO 酒場赤坂店」を全8回開催しました。イベントを通して赤坂のまちづくりを考える商店会の方々とながら、赤坂のまちの歴史やまちの人しか知らない魅力をご案内いただきました。まちの人と働く人が有機的につながる関係が醸成され始め、最終回にはみんなで赤坂の魅力を詰め込んだ熊手をつくりました。この熊手は、大阪・関西万博で開催されるEXPO 酒場のイベントで披露しました。万博をきっかけにまちのつながりが育まれていることを実感しています。



EXPO 酒場赤坂店



赤坂の魅力が詰まった熊手

## 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。

「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。さまざまな機会を通じて、オカムラだけでなく参加者同士の共創の輪も広がっています。



Photo : Norihito Yamauchi



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



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



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



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

## TOPICS

### 共創空間“Sea”に海洋プラスチックを 天板に使用したテーブルを設置

共創空間であるOpen Innovation Biotope “Sea”は、「波打ちまざり、つながる場」をコンセプトとして「海」と「サステナビリティ」をテーマにさまざまな活動やコミュニケーションを展開しています。2024年5月の“Sea”の移転・リニューアルに伴い、海洋プラスチックをマテリアルリサイクルした天板を使用したテーブルを特別に製作しました。「海のゴミ」を「資源」と捉え、独自の仕組みでデザイン性のある板材として新たな価値を生み出すマテリアルリサイクル事業を展開する株式会社 REMARE（リマーレ）に協力いただきました。製作した天板は、牡蠣養殖のスパーサーやしらす養殖のトレー、その他海洋プラスチックなど、「波打ちまざり、つながる場」というコンセプトに沿った海由来の廃棄物を原料に選定し、粉碎・再成型したオリジナル天板です。この天板にオカムラの既製品のミーティングテーブル脚を組み合わせ、テーブルが完成しました。従来の天板とは異なる触り心地や見た目を楽しみながら、素材の持つストーリーに思いを馳せ、自然や環境、携わる人々とのあらゆるつながりを感じることができるよう、素地仕上げとしています。また、海洋由来の素材特有の色合いや質感を生かしたデザインを取り入れ、ベースカラーの白を基調に、素材に含まれるカラフルな色味が空間にアクセントを加えており、“Sea”の来場者に新しい視覚的体験を提供します。

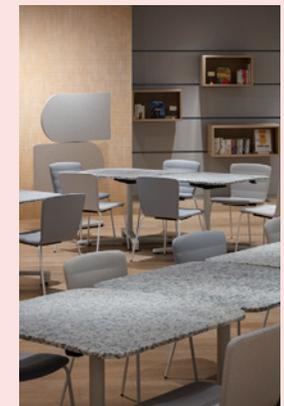


Photo : Norihito Yamauchi

## 共創による新しい事業に向けたさまざまな取り組み

### オフィスでのいちご栽培を通して

#### コミュニケーション活性化を図るサービスを事業化

オフィス空間でいちごを栽培し、そのお世話をするという共同体験を通じて社員のコミュニケーションの活性化を図る取り組みをサービス化し、2024年9月より提供しています。この取り組みは、「City Farming（シティファーマーミング）with Okamura」として、日本出版販売株式会社が運営する年間を通して毎日新鮮ないちごが収穫できる植物工場を生活空間に提供するサービス「City Farming」と、オフィスにおいて多様な働く場を提案してきたオカムラが共同で実現したパッケージサービスです。ショーケースの筐体には、オカムラの商環境事業で培った冷凍冷蔵ショーケースの製造技術が活用されています。このサービスによるコミュニケーションの活性化を通じて、誰もが活き活きと働くことのできるオフィスづくりに貢献します。



オフィスでいちごを栽培してコミュニケーションを活性化

### 従業員のウェルビーイングを高める無人店舗を活用した共創

オカムラは、株式会社日立製作所が提供する無人コミュニケーション店舗「CO-URIBA（コウリバ）」を活用して従業員同士のつながりを深め、ウェルビーイングを高めるオフィス空間づく

りに向けて、日立製作所と共創を進めています。「CO-URIBA」は、事前に登録することで、顔認証によるチェックイン後、商品を手取るだけで買い物が完了する、手ぶらでのスマートな購入体験が可能な無人店舗です。会社から従業員、同僚から同僚などに、感謝の気持ちをクーポンで贈りあう「ありがとうクーポン」の機能があり、職場内のコミュニケーションの活性化や、仲間との共感・助け合いマインドの醸成を図ります。共創の一環として、実験的に離れた場所にある社内拠点双方に「CO-URIBA」を設置し、感謝の気持ちを伝えあうことをきっかけとした遠隔地コミュニケーションの活性化の検証や「CO-URIBA」が設置された空間の付加価値の検証などを行いました。オカムラのオフィス構築ソリューションと「CO-URIBA」を組み合わせた新たなオフィス空間の提案を目指して、共創を続けていきます。



オフィスに設置した「CO-URIBA」

### 預け場所不足や人手不足の解消に貢献する

#### 「BAGGAGE KEEPER」の広がり

スーツケースなどの荷物を効率的に収納し、無人受付で荷物預かり業務の省人化を実現する自動搬送型荷物保管システム「BAGGAGE KEEPER（バゲッジキーパー）」の新しい使い

方が広がっています。「BAGGAGE KEEPER」は、これまでにさまざまなホテルに導入いただき、主にホテル内での荷物預かりを目的に使用されています。

2024年8月に、ヤマト運輸株式会社さまの新店舗「なんば駅前営業所」（大阪府大阪市）に、ホテル以外の施設として初めて導入いただきました。荷物預かり時に、利用者がキャッシュレス決済で課金して荷物を預けるコインロッカーのように活用されています。2025年4月からは、株式会社スーパーホテルさまの湯元「花乃井」スーパーホテル大阪天然温泉において、既に導入いただいている「BAGGAGE KEEPER」と連携した手荷物当日配送サービス「Airporter（エアポーター）」が始まりました。このサービスは、事前の受付・決済により、関西国際空港で荷物を預けるとホテルの「BAGGAGE KEEPER」へ当日配送されます。逆にホテルから関西国際空港への荷物の当日配送も可能になるサービスです。ホテルでの荷物の受け取り、預け入れは利用者自身で行うことができるため、待ち時間の短縮につながります。また、「BAGGAGE KEEPER」の操作画面は多言語に対応しているため、訪日外国人旅行者も利用しやすいサービスです。

オカムラは、省スペースと無人の受付対応により、預け場所不足や人手不足の解消に貢献する「BAGGAGE KEEPER」のさまざまなシーンへの導入と活用を今後も推進していきます。



「なんば駅前営業所」に導入された「BAGGAGE KEEPER」

## 物流自動化ソリューションの事業化に向けた取り組み

オカムラは、物流現場において、AI（人工知能）を搭載したロボットによる自律ピッキングと、ロボット単独では難しい作業を人が倉庫から離れた場所でロボットを遠隔操作してピッキング作業を行う、ハイブリッド型の物流自動化ソリューション「PROGRESS ONE（プログレスワン）」の事業化を進めています。

2024年4月から2025年3月までの期間でピースピッキング作業の自動化を目的とした実証実験を、トラスコ中山株式会社（物流拠点であるプラネット埼玉（埼玉県幸手市）にて行いました。ロボットストレージシステム「AutoStore（オートストア）」の出入庫ワークステーション（専用ポート）に「PROGRESS ONE」のピッキングロボットを設置し、AIを活用した自律ピッキングの検証を実施しました。「PROGRESS ONE」の実用性と効率性を実際の物流現場で検証しました。

また、2022年にモーションリブ株式会社と共同で実施した物流ピッキングロボットの遠隔操作時の力覚フィードバック効果の調査研究から、力覚フィードバックが遠隔での把持操作や緩衝材の押し込みを効率的に行うために必要不可欠な機能であることが明らかになりました。2025年2月にモーションリブと資本業務提携を結び、継続して開発を進めています。

物流現場での新しい働き方を実現するとともに、従来の運用では時間や場所、身体などの制約によって物流現場で働くことが難しかった働き手への雇用を創出する「PROGRESS ONE」の事業化に向けて、引き続き研究や開発を進めていきます。



「PROGRESS ONE」自律ピッキング検証の様子

## DXの取り組みにおける共創

幅広い領域でDXリテラシーの高い人財を育成する取り組みである「DXラーニングプラットフォーム（DXLP）」（関連▶P.102）からのビジネスアイデアをプロジェクト化した、メタバース（仮想空間）向けの企業公式3Dデータ販売サイト「RoomieTale（ルーミーテイル）」を2024年5月に開設しました。「RoomieTale」では、オカムラのオフィスチェアなどの3Dデータをデジタル家具として販売しています。

メタバースのユーザーは、メタバースプラットフォーム上で「ワールド」と呼ばれる仮想空間を自ら制作し、その空間に3D素材のインテリアを配置しています。しかし、データが軽く質の高い3D素材を自作するには高度なスキルが必要で、手間もかかります。そのため、製品の製造過程で使用する既存の緻密な3Dデータをメタバース空間に最適化し、データが軽く質の高いデジタル家具を実現しました。さらに、この事業に賛同いただいたカリモク家具株式会社、株式会社川島織物セルコン、エレコム株式会社との共創を通じて、各社の製品をメタバース向けに3Dデータ化しました。各社の製品の3Dデータは、2025年1月より「RoomieTale」にて販売を開始しています。今後もさまざまな企業との共創を通じてバーチャル空間での暮らしを豊かにし、バーチャルライフをより楽しめる機会の創出に貢献します。



企業公式3Dデータ販売サイト「RoomieTale」

 RoomieTale  
<https://roomietale.com/>

## さまざまな環境の構築と提案

### WELL 認証取得オフィス構築の支援

近年、企業における人的資本経営や健康経営が広まる動きの中で、社員のウェルビーイング（身体的、精神的、社会的に良好であること）が注目されています。オフィスでのウェルビーイング実現のために、人の健康とウェルビーイングに影響を与えるさまざまな機能をパフォーマンススペースで測定・評価・認証する「WELL Building Standard™ v2（以下、WELL 認証）」を取得する企業が増えています。オカムラは、自社オフィスのWELL 認証「プラチナ」ランク取得の知見を生かし、顧客企業オフィスのWELL 認証取得の支援を行っています。

2024年4月にWELL 認証「プラチナ」を取得した沖縄セルラー電話株式会社さま（以下、沖縄セルラーさま）の本社ビルでは、オフィスづくりの考え方や空間デザインの提案・支援を担当しました。オカムラが提唱する、心と体の調和が取れ、活力が向上している状態「WELL at Work（ウェルアットワーク）」の考え方を盛り込み、天板の電動昇降機能でさまざまな姿勢に対応するデスクや調節可能なモニターの導入、運動・休息スペースの設置を行いました。新人事制度の導入や社員食堂での健康的な食事の提供など、沖縄セルラーさまのさまざまな取り組みも評価されました。また、オカムラが出資している株式会社point0が運営するコワーキングスペース「point 0 marunouchi」では、2024年10月末の更新審査において、国内のコワーキングスペースで初めて「プラチナ」ランクを取得しました。業界・領域を越えた企業が集結する「point 0」での協創／共創の成果が「プラチナ」取得につながりました。今後も、認証取得の過程で得た知見やノウハウを生かし、心身ともにより健康なオフィス空間構築の支援を続けていきます。

### さまざまな空間構築の事例を紹介

オカムラでは、さまざまな空間づくりの取り組み事例を、ウェブサイトや冊子にて紹介しています。

オフィス環境事業では、オフィスや公共・文化施設などの納入事例について、プロジェクト発足の背景やお客さまの課題・要望に対するオカムラからの提案、構築した空間などを紹介するサイト「オフィスデザイン事例」、オフィスデザインと共に担当したスペースデザイナーを紹介するサイト「Experience Design by OKAMURA」を公開しています。商環境事業では、最先端の店舗情報として、スーパーマーケットや各種業態の納入事例を隔月で紹介する冊子『Stores of the Month』を1989年より200号以上発行しています。また、ウェブサイトでも「店舗・商環境の納入事例」を公開しています。物流システム事業では、機器やシステムを納入した物流倉庫などのソリューション事例を「物流システムの納入事例」としてウェブサイトで公開しています。

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わせた空間構築のサポートができるよう、情報発信に努めています。

 **オフィスデザイン事例**  
<https://www.okamura.co.jp/casestudy/office/>

 **Experience Design by OKAMURA**  
<https://okamura.design/experience/>

 **店舗・商環境の納入事例**  
<https://www.okamura.co.jp/casestudy/store/>

● **冊子『Stores of the Month』**



 **物流システムの納入事例**  
<https://www.okamura.co.jp/casestudy/mhs/>

## TOPICS

## 新たなConnectが生まれるオフィスを構築

オカムラは、働く環境の構築サポートを通じて、お客さまである企業の事業活動を支え、「人が活きる社会の実現」に向けて取り組みを展開しています。

高機能材料メーカーである日東電工株式会社さま（以下、Nittoさま）の尾道事業所（広島県尾道市）の新棟増築プロジェクトにおいて、オカムラがオフィス構築のサポートを行いました。尾道事業所は、広大な敷地内にさまざまな棟が点在しており、従業員の移動に時間がかかるため部署を超えた交流が生まれにくいという課題がありました。他にも、食堂への移動に時間がかかる、執務エリアが手狭、会議室や更衣室の不足といった課題もあり、新棟の増築によって棟ごとに機能を集約し、事業所全体の最適活用を目指しました。Nittoさまでは、若手を中心に「尾道事業所働き甲斐プロジェクト」を立ち上げ、従業員同士のつながりや地域と会社のつながりを心に留めるため、「Connect」をコンセプトとし、新棟増設をきっかけに新たなConnectが生まれることを期待されていました。

オフィスの構築にあたり、「尾道事業所働き甲斐プロジェクト」のメンバーに協力いただきながら、ワークショップやアンケートなどを行いました。その結果をもとに、新棟の役割や新棟増築に伴って生まれた空きスペースの活用方法を提案しました。部署やチーム単位で席を自由に選ぶグループアドレスを採用されたため、執務エリアにはグループ作業と個人作業の両方に対応するデスクとイスを配置し、新しい働き方に対応。また、会議室不足に応えるためワークブースや小会議室を増やし、休憩する場所としては、ワークスペースとしても使える社員食堂やリフレッシュエリアを設置するなど、さまざまな課題に対応できる空間を構築しました。オフィス面積が拡大したことで、足りない機能を確認し新たなつながりを生む空間を創り出しています。部署を超えた交流が生まれるように、既存棟と新棟をつなぐスキップフロアにイスとテーブルを置いて「Connect（交流エリア）」を設けました。テーブルは、新棟建設の際に出た伐採木を利用して作られたもので、この伐採木は各階会議室のサインプレートにも使用されています。今ある資源を大切にできる姿勢と、木のぬくもりが感じられます。新オフィスでは、社員同士が気軽に声を掛け合い自然とコミュニケーションが生まれる仕掛けを散りばめており、Nittoさまが大切にしている「つながり」があちこちで生まれています。



グループアドレスを導入した開放感のある執務エリア



ワークスペースとしても利用できる社員食堂



既存棟と新棟をつなぐスキップフロアに設置された新棟建設の際の伐採木で作ったテーブル



新棟建設の際に出た伐採木を再利用した会議室のサインプレート

## より良いオフィス提案に向けたDXの活用

幅広い領域でDXリテラシーの高い人財を育成する取り組みである「DXラーニングプラットフォーム (DXLP)」から、より良いオフィスづくりに向けたツールやシステムの開発につながっています。

2024年12月に、オフィススタイル診断サイト「OFFICE KIT (オフィス キット)」を公開しました。新しいオフィスをつくりたい企業が、企画段階で自分たちにふさわしい働き方やオフィス空間を検討するためのサポートツールです。実現したいことや理想のオフィスを選択していくと、「OFFICE KIT」が最適なオフィススタイルを診断し、働き方や空間、アイテムの活用例を紹介します。診断には、オカムラのオフィスに関する研究で培われた知見や数多くのオフィス構築の実績をもとにした最新のデータ、トレンドを反映しています。

設計初期段階のオフィスレイアウト案をAI活用により自動生成するシステム「Work Space Creator (ワークスペースクリエイター)」を株式会社テクトムと共同で開発し、2024年11月より試験的な使用を開始しました。オフィス設計の初期段階において素早くオフィスのイメージを可視化することで、生成されたレイアウト案をもとに顧客とのコミュニケーションを円滑に進めることができ、設計要件の整理・共有の時間短縮につながります。オフィスづくりにおいて最も重要なオフィスのあるべき姿や働き方についての検討、オフィス設計の空間デザイナーが創造性を発揮するデザイン業務に多くの時間を充てることが可能になります。

今後もより良いオフィス提案に向けてDXを活用していきます。

(関連 [▶ P.19](#)、[▶ P.102](#))

 **きっと理想のオフィスが見つかる「OFFICE KIT」**  
<https://www.okamura.co.jp/office/officekit/>

## TOPICS

## 「2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）」に出展 未来のくらしや働く喜びを伝える展示と催事で、オカムラを知ってもらう機会に

2025年4月13日から開催の「2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）」に出展しました。大阪・関西万博のテーマである「いのち輝く未来社会のデザイン」に対し、オカムラのパーパス「人が活きる社会の実現」にある人が活きる社会とは何か、という問いを立てて向き合い、「EXPO 2025 OKAMURA Challenge 人が活きる社会へ、自分を解き放て！」を出展テーマにしました。展示として、伝えたかった素直なキモチを交換できる7日間限定のお店「キモチキオスク」の来店（4月22～28日）、催事として、演じる全員が主役で自分役、未来の自分に働きかけるドラマを創る、オカムラ社員による劇団「ザ・オカムラ座」の公演（4月26日、2回公演）を行いました。未来のくらしや働く喜びを伝える展示・催事を通じて、自分らしく活きる人を増やし笑顔があふれる社会の実現を目指すオカムラを、万博に来場した多くの人に知ってもらう機会となりました。



### 伝えたかった素直なキモチを交換できる 7日間限定のお店「キモチキオスク」

「人が活きる」につながる未来のお店のあり方を考え、「買い物の原点は気持ちの交換である」という、誰かを想ってモノを選ぶ行為の本質を表現した体験型の展示です。コンビニエンスストアのような空間に、「この前はご麺」「オツカレライス」「ずっといっしょチョコラ」など、さまざまな気持ちを表現した商品が並び、来店者は原則二人組で参加して、相手に対する気持ちにぴったり合った商品を棚

から探し出します。それぞれが相手への気持ちを表す商品をレジに持ち寄り、実際に商品の購入はできませんがお互いへの気持ちを交換します。レシートには交換した気持ちと記念の写真が印刷され、思い出とともに持ち帰っていただきました。



「キモチキオスク」店内



レジで気持ちをトレード



## VOICE



商環境事業本部  
お店の未来を創造する研究所  
(みせいくらぼ)  
**福田 知春**  
(写真後列右から2人目)

### 気持ちのトレードが自分で人の心を動かす経験に！

コンビニエンスストアを模した空間でいつもの買い物体験をなぞるとキモチキオスクの体験が成立するようデザインしました。アイキャッチになる内装・什器のピンク色は温かな暖色系を意識し、キモチを表した商品にはクスッと笑えるダジャレを織り交ぜました。商品名の英訳にも力を入れたので、海外の方も同じように気持ちを伝えられたと思います。

期間中は、約7,000人来店いただきました。はじめは恥ずかしそうにしているも、レジでレシートを渡す頃には笑顔が溢れていて、私たちはお金の代わりに幸せな気持ちをいただきました。自分で人の心を動かした経験は店頭に立ったスタッフ全員の糧になったと思います。オープンまでの苦労は語り尽くせないほどありましたが、どこかに吹き飛びました！

キモチキオスクは、「人を想い、場を創る。」のオカムラ宣言と、みせいくらぼの「お店は生活者の文化をつくる場であり、商品・金銭だけでなく、目に見えずとも買い物中に売り場に飛び交っているさまざまな気持ちもトレードし合う場になっていく」という未来洞察を掛け合わせて企画しました。購入体験の自動化・無人化はこれからもっと進んでいくと思いますが、人間らしさはこれからも欠かせない観点だと考えています。

## 未来の自分に働きかけるドラマを創る、 オカムラ社員による劇団「ザ・オカムラ座」

さまざまな働く環境と働く人をサポートする会社として、まずは自分たちが主役として働く喜びを表現しようと劇団を企画し、演劇『12人のとびだす社員』を上演しました。働くことのワクワク感や共創をノンバーバルコミュニケーション（非言語コミュニケーション）で表現し、観客に体感的に楽しんでいただきました。演者から衣装や小道具の担当、当日の運営などのサポート担当を含めた劇団員は社内公募を行い、全国の拠点やさまざまな部門から100名以上の応募がありました。その中から選ばれたメンバーを中心に、外部のサポートも得ながら共創し、舞台をつくりあげました。演者全員での練習は丸3日間しかできず、自主的に集まって練習するなど公演当日まで練習を重ねました。



全体練習



演劇『12人のとびだす社員』  
最後の決めポーズ

 Okamura Live : ) (オカムラライブスマイル)  
大阪・関西万博関連記事  
<https://live.okamura.co.jp/tag/id78>

## VOICE



働き方コンサルティング事業部  
ワークデザイン統括部  
価値共創センター

若尾 正仁  
(写真前列右端)

## 劇団員一人ひとりの想いの強さが 大きな成果をもたらす

私たち一人ひとりが自分らしく生き活きと働くことが「人が活きる社会の実現」ですが、現実的には社会や会社の定めた役割や枠組みの中で、自分らしさを押し込めて働いている人も多くいます。「ザ・オカムラ座」は、「ありたい自分」を演じることで、働くことへの意識が変わり、それが組織や社会をより良くする力になると信じて始めた活動です。

今回は、グループ会社も含めた全社横断のプロジェクトとして、多くの方に支援をいただきました。劇団員一人ひとりが才能を発揮することで大きな力となり、想像以上の成果を残すことができましたと感じています。演者が表現した「ありたい自分」の姿は、約700人の観客の皆さんの心にも届き、共感や感動、そして変化のきっかけをお届けできたようです。サポートメンバーも多彩な才能で舞台をより素晴らしいものにしてくれました。オカムラには素晴らしい才能を持った仲間が多くいるのだと実感しました。そして何より、このかけがえのない経験を共にした劇団員のみんなに、感謝の気持ちでいっぱいです。

開催後の社内アンケートでは、「オカムラ社員として誇りに感じた！」「劇団には参加できないけど、自分のできることで会社に貢献したい」など好意的な意見をたくさんいただきました。「ザ・オカムラ座」を通じて、想いの強さが大きな成果につながることをみんなで体験できたと感じています。ここで生まれた「共創」の輪を、これからも大切に育んでいきたいと思っています。

## 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ています。

お客さまの満足度の向上を目的に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・サービスの提供に努めています。（関連 [▶ P.24](#)）

また、2025年4月にはバリューチェーン全体とプロセス毎に分けて、より具体的な活動に落とし込んだ活動ガイドラインを作成し、両者を合わせて品質方針として展開しています。

#### 品質方針

[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/quality\\_policy.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/quality_policy.pdf)

### 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、製品・サービスの品質におけるリスクマネジメントを目的に、品質保証委員会を設置しています。品質保証委員会では、リスクの特定やそれらに対応するための年度計画の策定および活動の推進・サポートを行い、進捗をモニタリングしています。

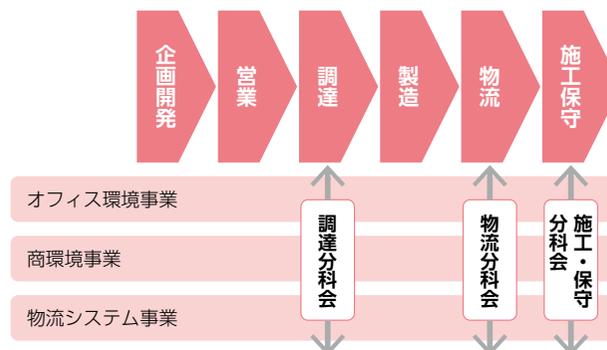
また、下部組織に分科会を設置し、サプライチェーン全体を通じた品質向上に努めています。

#### 品質保証委員会

開催	年2回
出席者	代表取締役を委員長とし、各事業本部の執行役員が出席 品質保証部が事務局として参加
内容	年度活動実績の報告および翌期活動計画の承認 重大事故またはそれに準ずる事象の報告および是正対応

#### 品質保証委員会・分科会

内容	サプライチェーン連携による品質活動の実践に向け、 情報連携が必要な調達・物流・施工に関する分科会を 組織化し、諸施策の各事業本部へ横展開を実施
----	---



### 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などにより、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

#### 品質マネジメントシステム認証取得状況

事業所および登録企業名	登録番号
株式会社オカムラ 生産本部／統合審査登録 追浜事業所 富士事業所 御殿場事業所 つくば事業所 高島事業所 中井工場 鶴見工場 関西事業所	JSAQ 630
株式会社エヌエスオカムラ	JQA-QM 4055
株式会社山陽オカムラ	JQA-QM 3753
株式会社富士精工本社	Q4639
Siam Okamura Steel Co., Ltd.	FM779139
杭州岡村伝動有限公司	15/23 Q6684 R20

## 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・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、管理者教育、QMS（品質マネジメントシステム）教育などを行っています。

### 品質管理教育一覧

種別	対象	名称	内容
管理者教育	管理職	所属長研修	● 管理職の品質意識の向上 ● 品質管理体制の理解と運用強化
	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
	グループリーダー・チームリーダー	QC実践コース	● QC7つ道具の活用法 ● 社内標準化の手法
専門教育	開発・設計担当者	電気用品安全法（PSE）教育	● 電気用品安全法の基礎 ● 電気用品の技術基準
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

### お取引先への品質管理教育一覧

項目	対象	内容
物流	ドライバー・作業員	事故・不具合情報の事例共有による再発防止
施工	現場作業責任者	現場管理業務フロー・法令に基づくマニュアル類の徹底
調達	調達先担当者	お取引先の事例紹介・調達製品の品質基準

## 品質の維持・向上に向けたお取引先への取り組み

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おり、お取引先も大変重要な役割を担っています。お取引先との協力関係のもと、サプライチェーンの各段階で、事例を交えた実務的な品質管理教育を実施しています。

## ものづくりを支える人財育成

オカムラグループは、時代の流れを捉え新たな創造力を持ち生産現場でものづくりを支える優れた人財の育成を行っています。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・技能の継承

オカムラグループの各生産事業所では、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、製品の品質を維持・向上させるために、計画的な人財育成を行っています。

### トレーニングセンター

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、2024年に名称をトレーニングセンターへと変更し、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。

プログラムには、若手従業員を育成する「基礎技能」、専門職を育成する「専門技能訓練」、現場の管理能力を高める「実践管理技術」の各コースを設けています。受講者数は年間800名を超え、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。また「技能検定」の資格取得を推進し、長年培ってきた高度な技術や技能の継承に努めています。

IT化や自動化が進む中でも、「何もないところからモノを生み出す力」を育て、モノづくりの基礎力と豊かな発想力を養い、「新たな価値・創造ができる」人財の育成に努めています。

### トレーニングセンターでの教育プログラム

トレーニングセンターでは、新人コースから始まり、入社2～5年目までのフォローアップコース、リーダー育成コース、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成長につなげています。

### リーダー育成コース

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、320時間をかけて習得するカリキュラムです。多様化する製品仕様および要求される品質に対し、自ら感性を磨き、高精度・高品質な製品づくりに対応できる能力を備えることを目的としています。

製作課題を通じて、部品の加工から塗装・組立まで一貫した各工程の基礎技能と知識を実践により経験することで、前後工程の役割を理解するとともに、工程設計・品質管理手法・安全のポイントを学びます。原理原則に基づき繰り返し訓練することで、生産に直結した技術技能を自職場で展開・推進できる人財を育成しています。

また、自ら設備の維持メンテナンスを主体的にできる技能として、空圧制御・電気制御・保守保全を中心に学びます。シーケンスプログラミング実習も行い、論理的に実践できる人財を育成しています。機械設備の特性や機能を熟知し、性能を最大限に発揮させることで品質向上・コスト削減を達成できる

ように、社内のスペシャリストの指導を受け、理論と実際を習得し、現場力・人間力の向上につなげています。

## 「技能検定」資格取得の強化

「技能検定」は、働く上で身につける、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います。2024年度末時点でのオカムラグループでの技能検定有資格者数は延べ824名で、そのうち最上位の等級区分である特級の取得者は11名です。特級の取得者を筆頭に、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。

トレーニングセンターでは、工場板金、機械加工、塗装、プラスチック成形、冷凍空気調和技術の職種に対応できる技能訓練コースがあり、生産事業所の実務経験2年以上の希望者が受講できるようにしています。(データ集 ▶ P.170)

資格取得者については、全ての事業所で取得状況を掲示するとともに優秀な成績を収めた代表者は創立記念式典において表彰されるなど、従業員の取得意欲の向上につなげています。



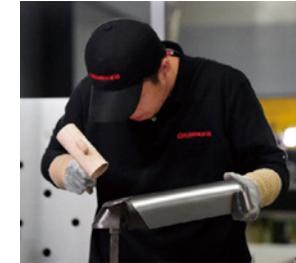
創立記念式典での表彰

## 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同時に、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年から全国大会へ連続出場しており、曲げ板金職種においては2022年大会で過去最高となる銀賞を受賞しました。さらに2021年から冷凍空調技術職種にもチャレンジし、2024年大会で銅賞を受賞しました。大会での受賞と新たな市場価値につながる技術

習得を目標とし、同僚や先輩、指導者とともに日々努力と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。



曲げ板金職種大会

### VOICE

### 念願の「冷凍空調技術職種」銅賞受賞



生産本部  
アドバンスドテクノロジー  
センター

佐野 清尊

私は入社2年目から技能五輪全国大会の「冷凍空調技術職種」に出場しており、今回の2024年大会が3度目の出場でした。これまで一度もメダルを取れておらず、特に前回2023年大会は自信をもって臨んだものの、とても悔しい思いをしたので、1年必死になって知識と技術を磨き臨みました。

大会当日は大変緊張しましたが、何とか落ち着いて課題に取り組み、「冷凍空調技術職種」としてオカムラ初となる銅メダルを手にすることができました。この受賞は、家族や職場の上司、先輩方の支えがあつての受賞だと思ひ、本当に感謝しています。

今後は大会に出場する選手を支える指導者として、4年間経験したことをしっかり後輩たちに伝えていきたいと思ひます。



冷凍空調技術職種大会

## 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、生産効率を高めて原価低減に取り組んでいます。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、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「事業所改善プロジェクト活動」では、日々取り組んでいる改善事例を報告する機会を設け、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、各部門より選抜されたメンバーで「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。

(データ集 [▶ P.170](#))

### OPS活動の教育体系

選定方法		コース	内容	ねらい
選抜	部長、課長、グループリーダー	全社自主研究会	事業所単独では困難な課題の改善（加工・組立・物流より選定）	成果重視
	事業所推薦	OPS実践コース	標準作業タイプⅠ～Ⅲ 段取り改善・なぜなぜ分析	改善具体化
		グループリーダーコース	後補充生産（ボルトナット演習）	分析力習得
		チームリーダーコース	日常管理の理解と改善手法の理解 標準3票作成演習	
必須		技能職4年目研修	標準作業（ボールペン組立演習）	基礎知識習得
		技能職2年目研修	後補充生産（ボルト・ナット組立演習）	
		技能職1年目研修③	標準作業（動画使用、標準作業組合せ票作成）	
		技能職1年目研修②	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①	5Sと5T（ブロック組立演習）	



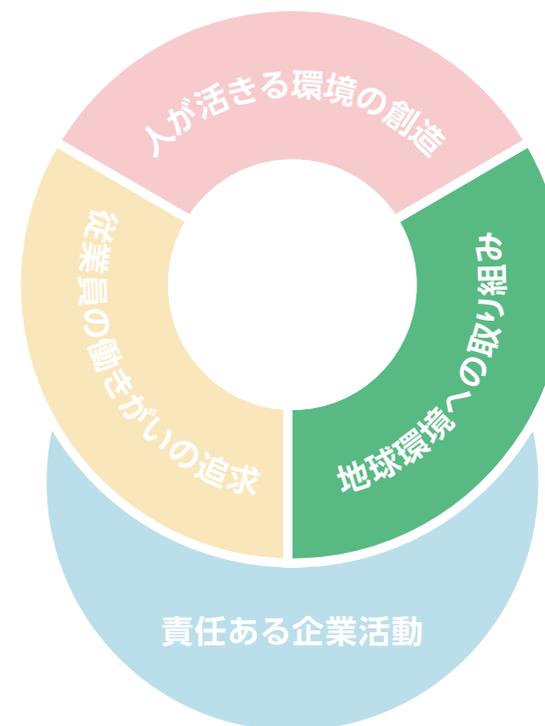
「事業所改善プロジェクト活動」での取り組み事例共有



「OPS改善事例発表会」での表彰

# 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を提供することで「持続可能な社会の構築」に貢献いたします。

#### 環境行動指針

##### 1. オカムラの実践

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

###### ● 重点項目

###### ・ものづくりでの環境保全活動

開発・製造・販売・物流のそれぞれの分野を通じて環境保全活動を実践します。

###### ・社会に広げる環境活動

事業や従業員の活動を通じて、地域・社会とのコミュニケーションを拡大し、相互理解を深めます。

(主な活動項目:地球温暖化防止、省資源・廃棄物削減、生物多様性保全)

##### 2. オカムラの提案

オカムラは、事業活動を通じて、お客様の環境負荷の低減のお手伝いをします。

###### ● 重点項目

###### ・製品の提案

お客様が満足できる、環境に配慮した製品を提供します。

###### ・空間の提案

環境負荷を低減できる空間をプランニングします。

(主な活動項目:環境配慮製品・空間プランニング、製品情報開示、製品リスク対策)

この環境方針を達成するためにサイトの特性を考慮した環境目標を階層別に設定し活動いたします。そして、決定した順守義務を満たし、汚染の予防並びに環境マネジメントシステムの継続的改善により、「持続可能な社会の構築」に貢献いたします。

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共に、一般の方々にも開示いたします。

## 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」を位置付け、「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、グループ全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の排出量は、

「2030年度までに2020年度比50%削減」「2050年までに実質ゼロ」を目指し、スコープ3の排出量は、「2030年度までに2020年度比25%削減」という目標を設定しています。これらの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、太陽光設備の導入および省エネルギー設備への切り替えを計画的に推進しています。また、気候変動が事業に与える影響をリスクと機会に分類し、それに基づいたKPIの設定と具体的な対応策の立案が、持続可能な社会の実現および事業の持続可能性に不可欠であると認識しています。2021年4月にはTCFD提言への賛同と情報開示を行いました。2023年度には従来の2℃未満のシナリオ分析から、より野心的な1.5℃シナリオによる分析を行い、気候変動によるリスクと機会の見直しを行いました。さらに、2024年度には、2050年カーボンニュートラル実現に向けた移行計画についてより具体的な検討を進め、温室効果ガス排出量削減ロードマップを可視化しました。また、2025年度よりインターナルカーボンプライシングを試行的に導入します。生産設備更新などの際に、CO<sub>2</sub>削減効果をコスト評価した投資判断を行い、低炭素設備投資を促進します。

### 生物多様性への対応

オカムラグループは、事業活動が自然資本に依存し、かつ影

響を及ぼすとの認識のもと、環境活動の指標と目標を掲げ、計画的に環境負荷低減に努めてまいりました。

生物多様性の保全に関しては、ACORN（エイコーン）活動の活動指針である「自然環境保全」「資源の利用」「環境教育」「パートナーシップ」に基づき、木材の合法性確認や認証材の積極的な利用を進めています。また、自社生産事業所周辺地域やパートナーと連携しながら、生物多様性の損失を食い止め回復軌道へと転換させる「ネイチャーポジティブ（自然再興）」に資する取り組みを推進しています。

また、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の考えに賛同し、「TNFD Adopter」\*に登録しました。事業活動が自然資本に与える影響と依存度を評価し、TCFDの情報開示に加え、TNFD提言に基づいた情報開示を進め、自然と共生した持続可能な社会の実現に貢献していきます。

\* TNFD Adopter：TNFD提言に沿った情報開示を行う意思を表明した企業・組織

 **オカムラグループ**  
TCFD・TNFD提言に基づく情報開示（2025年6月）

### 省資源・廃棄物削減への対応

オカムラグループでは製品の塗装工程において水資源を使用しています。水資源の枯渇により生産工程が停止するリスクに備え、各拠点で水使用量を把握・管理するとともに削減目標を設定して削減に取り組んでいます。また、循環節水システムの導入や雨水利用システムの導入により削減に努めています。原材料の使用量削減については、スコープ3のカテゴリ1算定やカーボンフットプリント算定に係り資材投入量を把握し、今後削減目標の策定に向け取り組んでいきます。

廃棄物削減については、生産における材料の歩留まり率向上や生産系廃棄物のリサイクル率向上に取り組んでいます。

（関連 [▶ P.57](#)、[▶ P.63](#)）

#### 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す。

- 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・サービスのことです。

- 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

## 2024年度の環境目標・活動実績と2025年度の環境目標

2024年度活動目的	2024年度目標	2024年度活動実績	評価	2025年度目標
1-1. 地球温暖化防止対策の推進 全てのエネルギーの使用の合理化	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 ● 生産系サイト: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 ● 事務所系サイト: 総人員あたり エネルギー消費原単位維持 ● 物流サイト: 特定荷主 前年度比1.0%のCO <sub>2</sub> 排出原単位低減	● 生産系サイト:社内完成高あたり 前年度比4.0%のエネルギー消費原単位低減 ● 事務所系サイト: 総人員あたり 前年度比2.1%のエネルギー消費原単位低減 ● 物流サイト: 特定荷主 前年度比6.2%のCO <sub>2</sub> 排出原単位低減	○	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 ● 生産系サイト: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 ● 事務所系サイト: 総人員あたり エネルギー消費原単位維持 ● 物流サイト: 特定荷主 前年度比1.0%のCO <sub>2</sub> 排出原単位低減
	温室効果ガス排出量低減	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比20%削減	○	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比25%削減
	燃料系排出量低減 (スコープ1)	● 工業用燃料使用量 5年度平均 1.0%低減 (CO <sub>2</sub> 換算評価) ● 車両用燃料使用量 5年度平均 5.0%低減 (CO <sub>2</sub> 換算評価)	○	● 工業用燃料使用量 5年度平均 1.0%低減 (CO <sub>2</sub> 換算評価) ● 車両用燃料使用量 5年度平均 5.0%低減 (CO <sub>2</sub> 換算評価)
	電力系排出量低減 (スコープ2)	● 非化石電力への切替調査・使用検討 ● 総電力使用量に対する非化石電力使用量の目標設定	○	● 非化石電力への切替調査・使用検討 ● 総電力使用量に対する非化石電力使用量の目標設定
1-2. 省資源・資源循環の推進 生産廃棄物対策	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比2.3%の原単位低減	○	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比1.0%原単位低減
	施工・配送廃棄物対策	ゼロエミッションの継続と電子マニフェストの対象範囲の拡大	○	ゼロエミッションの継続と電子マニフェストの対象範囲の拡大
	水資源使用量削減	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	○	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減
1-3. 環境影響度の低減 化学物質負荷削減	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比24.9%の原単位低減	○	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減
1-4. 製品開発における 環境配慮型企画と設計推進 サーキュラーデザインの展開	● 環境配慮開発製品の管理指標の設定と実態把握 ● 製品アセスメントの実施と実施項目の継続的改善	● 企画時適用率の目標数値化と実績把握を継続 ● 製品要求に対して製品アセスメントの継続実施	○	● 環境配慮開発製品の実績管理 ● 製品アセスメントの実施項目の継続的改善
2-1. 社会貢献活動の推進 生物多様性の保全、 持続可能な利用	生物多様性の保全活動の実施と評価 (1回以上/年)	アフアンの森生物多様性・自然保全研修(長野)、 サステナビリティ研修(富士、釜石)	○	生物多様性の保全活動の実施と評価 (1回以上/年)
	地域・社会とのコミュニケーションの拡大	ステークホルダーへの環境教育の実施や 地域貢献活動の実施	○	ステークホルダーへの環境教育の実施や 地域貢献活動の実施
3-1. 環境配慮製品の提供と 空間プランニング推進	● 環境配慮販売製品の管理指標の設定と実態把握 ● オフィス環境・商環境製品の環境対応製品の提案の推進	● 事業領域別の販売比率把握継続実施 ● 環境負荷低減製品の提案を継続実施	○	● 環境配慮製品の販売実績の把握 ● オフィス環境・商環境製品の環境対応製品の提案の推進
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合法性の再確認	FSC更新審査 合法木材の適正管理および利用率向上に向けた取り組みの継続実施	○	合法木材確認フローの構築
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	顧客ニーズに対し都度、製品情報開示を実施	○	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.158）

### 2024年度の温室効果ガス排出状況

2024年度の温室効果ガス排出量は27,965t-CO<sub>2</sub>となり、前年度に比べ2.3%減少しました。スコープ1排出量\*1は14,425t-CO<sub>2</sub>で、前年度に比べ2.8%増加しました。スコープ2の排出量\*2は13,539t-CO<sub>2</sub>で、前年度に比べ7.2%減少しました。再生可能エネルギーの使用量は274,941GJ、再生可能エネルギー比率は50.0%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目指す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。

また、オカムラは2021年4月にTCFDへの賛同表明を行いました。

#### 総エネルギー使用量

投入量 **784**千GJ(2024年度)

売上高あたり **2.49**GJ/百万円(2024年度)



\*1 RE100：「100% Renewable Electricity」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/>

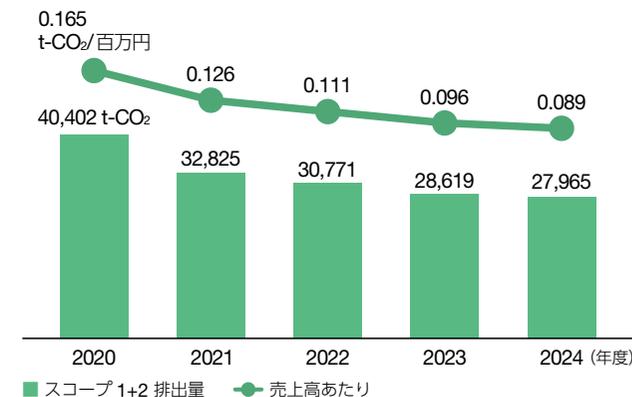
\*2 「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」：脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識のもと、2009年に日本独自の企業グループとして発足。幅広い業界から日本を代表する企業を含む229社が加盟（2025年5月現在）

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

#### 温室効果ガス排出量（スコープ1+2）

スコープ1+2排出量 **27,965**t-CO<sub>2</sub>(2024年度)

売上高あたり **0.089**t-CO<sub>2</sub>/百万円(2024年度)



\*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

#### 再生可能エネルギーへの転換

生産・物流拠点において、自家消費型太陽光発電設備の導入や、再生可能エネルギーへの転換など、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。

## 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など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

## オフィス拠点での 温室効果ガス排出削減の取り組み

オカムラの全国59カ所のオフィス拠点では、省エネルギー・節電の取り組みを継続して実施しています。

関西地区で主に商環境事業・物流システム事業の関連部門が入居するブリーゼタワー（大阪府大阪市）では、2024年夏に全面改装を行い、執務エリアは部門特性に応じて必要なモジュールを選択できる「Grid Module Design（グリッドモジュールデザイン）」というレイアウトを採用しました。グリッド=エリアを均一的に配置し、併せて全面LED化した照明スイッチをレイアウトに合わせて切り分けることで、無駄な照明

の利用を削減しています。また、センサーによる空調システムの自動制御エリアも全面拡大しました。「省エネ」という視点でも改装時に大々的な変更を試み、電力削減につながっています。

関西地区でオフィス環境事業のメイン拠点であるグランフロント大阪（大阪府大阪市）は、2022年9月から、関西エリア大規模複合用途建物ではいち早く使用電力100%再生可能エネルギーを導入しています。

オカムラのオフィス拠点では、定時以降の共用部・未使用場所の消灯パトロールの実施、執務スペースへのモニター設置によるペーパーレスの推進、廃棄場所を省スペースにすることによる廃棄物量の削減などを実施することで、温室効果ガス排出量の削減や省資源などの環境負荷低減活動に積極的に取り組んでいます。これらの活動の目標値と結果を毎月共有し、従業員の環境意識の向上維持にも努めています。



LED照明を使用した大型デジタルサインエナジーパネル（ブリーゼタワー）



各席にモニターを設置（グランフロント大阪）

## 物流段階での温室効果ガス排出量 削減の取り組み

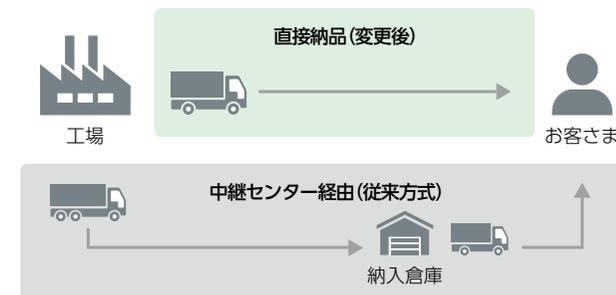
### モーダルシフトの推進

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

オカムラグループでは、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取り組んでいます。生産拠点から中継配送センターを経由しない直接納品方式の導入により、輸送距離を短縮し、温室効果ガス排出量の削減を実現しました。また、配送センターからの定期便車両の運行曜日を見直し、一度に運ぶ量を最大化することで、輸送効率の向上、温室効果ガス排出量の削減、そして昨今、社会的に課題となっているドライバー不足への対応にも貢献しています。今後は、株式会社日立製作所とのAI技術を活用した配送業務の効率化に関する共創により、さらなる運行効率と積載率の向上を図ることで、温室効果ガス排出量の削減と、物流の「2024年問題」（ドライバーの時間外労働規制強化による輸送能力の低下）の解決に向けて、積極的に活動を推進していきます。

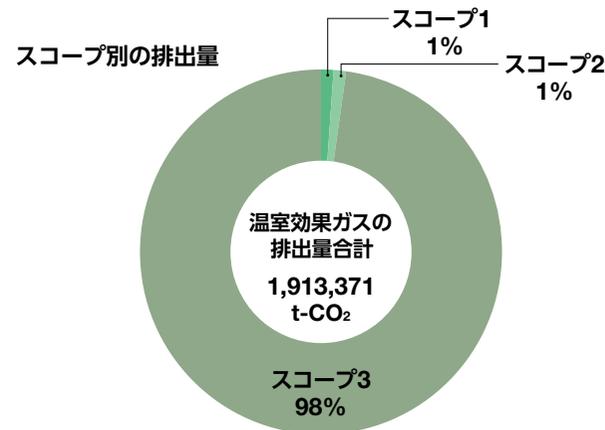


## サプライチェーン全体の 温室効果ガス排出量の削減に向けて

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年カーボンニュートラル」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)」による認定を取得しています。(関連▶P.27) 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、省エネ製品の開発などの取り組みを進めていきます。

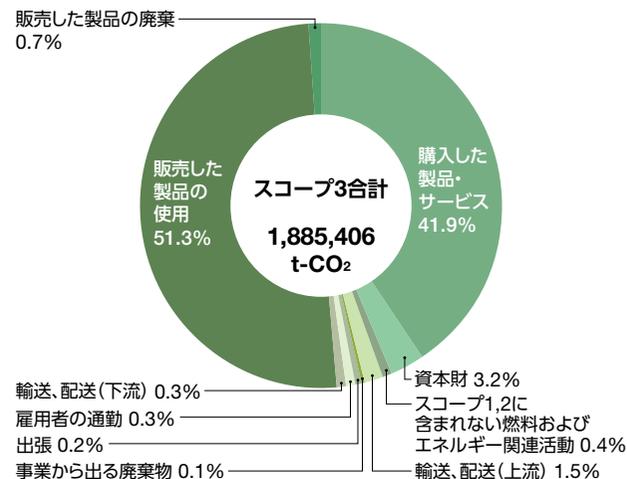
### スコープ3の重大度を判定する スクリーニングプロセス

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では温室効果ガスの排出量を算定・報告する際の国際的な規準である「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41.9%、販売した製品の使用に伴う排出であるカテゴリ11が51.3%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
- 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
- スコープ3排出量：スコープ1、スコープ2以外の排出量。サプライチェーンにおける事業活動に伴う間接的な温室効果ガス排出量

### スコープ3のカテゴリ別排出量



## 省資源・資源循環

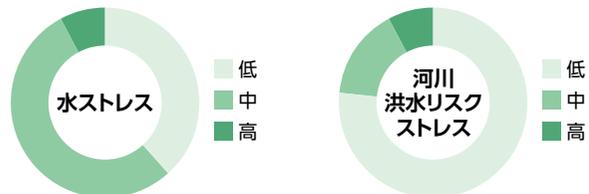
オカムラグループは、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の考え方にに基づき、製品の企画・設計から販売、メンテナンス、リユース・リサイクル、適正処理に至るまでの製品のライフサイクルの中で、限りある資源をより長く、有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを目指しています。生産プロセスでは、リサイクル素材や廃木材・未利用材などの使用、樹脂廃材や水の再利用などに取り組んでいます。また、生産事業所や物流センターにおけるゼロエミッション\*の取り組み、お客さまが不要になった使用済み製品のリユース・リサイクルの推進により、アウトプットの削減に努めています。（データ集 ▶P.159）

\* 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る地球規模の水資源問題の重要性を認識し、水資源の持続可能な利用を推進するための方針を持ち、事業活動における水の使用削減や有効利用に取り組んでいます。水資源管理の取り組みとして、全製造拠点における水使用量の監視・管理を強化し、原単位使用量低減の目標を設定して削減を推進しています。2024年度は原単位使用量を前年度比8.4%削減しました。また、オカムラグループの製造拠点において水リスク評価を実施し、水リスクの特定と管理を進めています。その結果、2022年度には中国の製造拠点1カ所で水ストレスと河川洪水リスクが高いことを特定しました。これを受け、水リスクに関するツールや自治体のハザード

#### WRIによるAqueduct\*より オカムラグループ（国内12工場、中国1工場）



\* Aqueduct (アキダクト)：世界資源研究所 (WRI) が開発した水リスクを評価するツール

ドマップを活用し、過去の経験的データも考慮しながら、水リスクの実態を継続的に把握し、適切な管理策を講じています。なお、2024年度の、水資源に関する環境法令違反、事故、訴訟は0件でした。

#### 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。また、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

オカムラグループは、水質汚濁防止法を遵守し、河川への排水管理を徹底しています。生産工程で発生した排水を河川に排出している生産事業所では、国や自治体の基準より厳しい



水質調査



pH値監視

自社基準を設定し、排水処理設備にpH計を設置して常時監視するとともに、外部機関による水質汚濁防止法の水質基準値に基づいた定期的な水質測定を実施しています。排水時には、不純物除去、藻の清掃、消泡材投入など細心の注意を払い、処理槽全体を目視で日常的に確認しています。さらに、水関連法令の基準を超えないよう排水処理場を監視し、取水量・COD・BODを定期的に測定・記録することで、水質調査の透明性を確保し環境負荷低減に努めています。

### 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ますが、2024年度は原単位前年度比2.3%低減しました。

## VOICE

## お客さまと共に取り組む、廃家電を利用した資源循環



(右) オフィス環境事業本部  
エンジニアリング部  
購買センター

田中 和司

(左) オフィス環境事業本部  
日比谷支店 営業1課

西出 純也

環境配慮をコンセプトにした三菱電機さま横浜アイマークプレイス入居工事にあたり、「廃家電でアップサイクルができないか」とのご相談があり、テレビや冷蔵庫などの廃家電を利用して特注造作家具へのアップサイクルを試みました。三菱電機グループ会社である株式会社ハイパーサイクルシステムズさまから廃家電を粉砕したフレークを支給いただき、株式会社REMARKさまの協力を得てパネル材に再生しました。テレビのバックカバーや冷蔵庫内のチルドケースなど、組成が異なる廃プラスチックを再生パネルにする製造過程の調整は難しく、造作家具のどの部分に利用できるか試作と検証を重ね、特注カウンターのお板や棚板に利用することにしました。ゲスト向けのノベルティとしてコースターを製作。また試作段階で割れてしまった再生材も、当初計画になかった壁面アートやサインプレートとなり、今回の取り組みを物語るアイテムとなっています。お客さまからは「廃家電が新たな価値を生み出す素晴らしい事例になった」というお言葉をいただきました。これからも世の中の環境配慮の取り組みにアンテナを張り、お客さまと共に資源循環につながるチャレンジをしていきたいです。

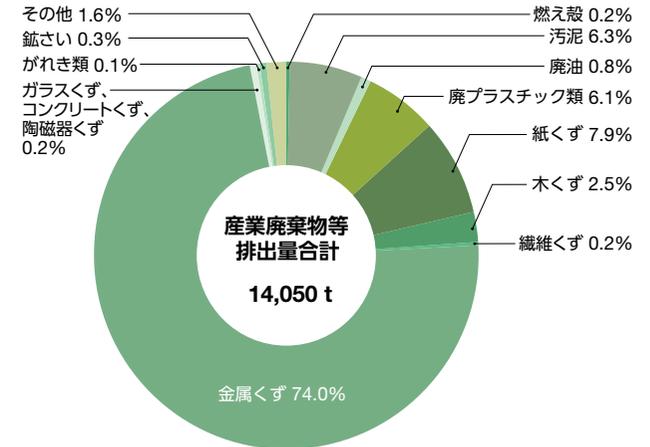


カウンターの天板、側板などに使用



室名サイン板  
(文字はカッティングシート)

## 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

物流センターにおいては、新規オフィス家具の納品時に発生した梱包資材や、それまで使用されていたデスクやチェアを回収し、リサイクルを推進しています。これら回収してきた資材は配送センターにて素材ごとに分別をし、100%リサイクルを実施しています。

また、回収してきた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年度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。

## 環境配慮型資材の活用推進

オカムラグループでは、製品配送時の一次包装における省資源化と資源循環に取り組んでいます。製品への傷や埃の付着を防ぐポリ袋をクラフト紙に変更し、段ボール形状の一体化による資源消費量の削減と再利用を促進しています。品質への影響を確認しながら、今後も環境負荷低減に努めていきます。

## 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がっています。

## 製造段階における取り組み

オカムラグループでは、製品企画・設計から調達、製造に至るまで多角的なアプローチで原材料の使用量削減に取り組んでいます。軽量設計による省資源化を追求した製品は、製造・

配送時のCO<sub>2</sub>排出量削減にも貢献しています。

生産事業所では、投入される原材料に対する製品の生産量の割合を高める「歩留まりの向上」を原材料調達時から徹底し、製造段階で発生する金属くずを中心とした廃棄物の削減に取り組んでいます。また、設備の稼働範囲を最適化することで塗料の無駄な使用を抑制し、資源消費の最適化を推進しています。

廃棄物排出時には分別を徹底し、中間処理業者を通じてリサイクルを進めることで、オカムラの国内生産事業所では継続してゼロエミッションを達成しています。2024年度も産業廃棄物の最終処分量ゼロを実現しました。

また、各種資材を供給するオカムラサポートアンドサービスでは、焼却時に有害ガスの発生しない緩衝材や、トレーシングペーパーを使用した紙ファイルなど、環境負荷がより低く資源循環に寄与する環境配慮型資材を積極的に推進しています。これらの取り組みを通じて、製品の梱包から資材調達に至るまで、環境負荷低減と持続可能な資源利用を目指します。



紙ファイル



緩衝材

### 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。

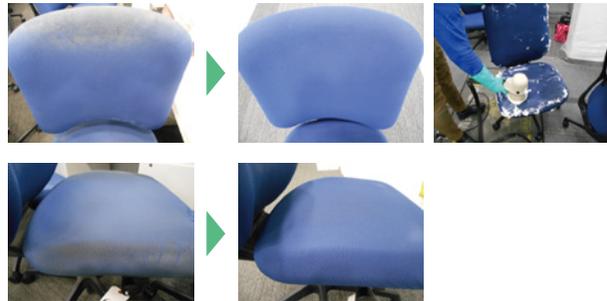
### 製品のロングライフ化をサポート

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、カーペット、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、生地の変更などのリフォームを提案しています。



### 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

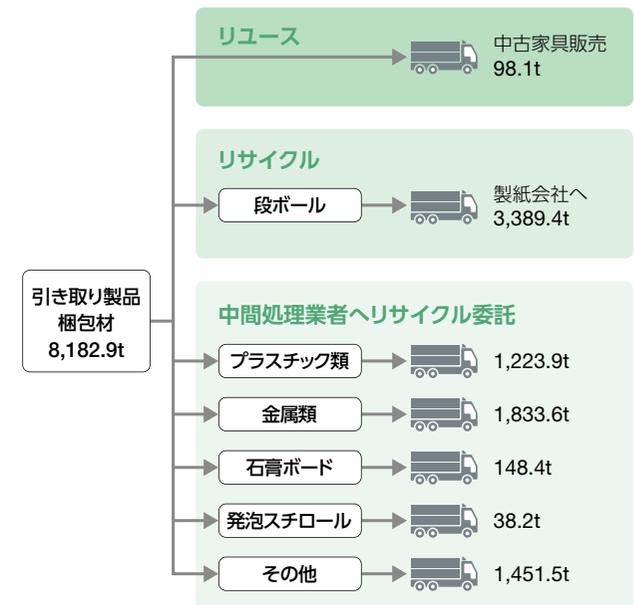
時に要望に応じて引き取りを行い、リユースや、中間処理業者を通じ適正な処理を行い、資源の有効活用と廃棄物の削減につなげています。

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、機能や外観などの状況、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。

### 引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル状況 (2024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。

### 「カーボンニュートラルデザイン」の考えに基づく取り組み

2050年カーボンニュートラルの実現に向けたサステナブルな製品開発において、環境負荷を低減した製品の開発をさらに推進するため、「カーボンニュートラルデザイン」の考え方を策定しました。

製品の開発において、原材料調達から製造、販売、使用、廃棄までの製品ライフサイクル全体でCO<sub>2</sub>排出量を把握（販売製品のカーボンフットプリントを算出）し、製品ライフサイクルの各段階でよりCO<sub>2</sub>の排出を低減する製品開発を目指します。原材料の調達では、CO<sub>2</sub>排出量が少ない材料の採用。製造では、高効率の機械や省エネルギー型の設備導入などの製造プロセスの改善や製造過程での廃棄物削減と再利用・リサイクルの実施。販売においては、効率的な輸配送によるCO<sub>2</sub>削減や積載効率の向上。使用では、部品の共通化による長寿命化を図るなど、製品ライフサイクル全体で環境負荷を低減した製品開発を推し進め、CO<sub>2</sub>排出量の削減に積極的に取り組みます。（関連 ▶ P.30）

### 「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

## TOPICS

### スタートアップ企業向けサービスで実現するサーキュラーエコノミー

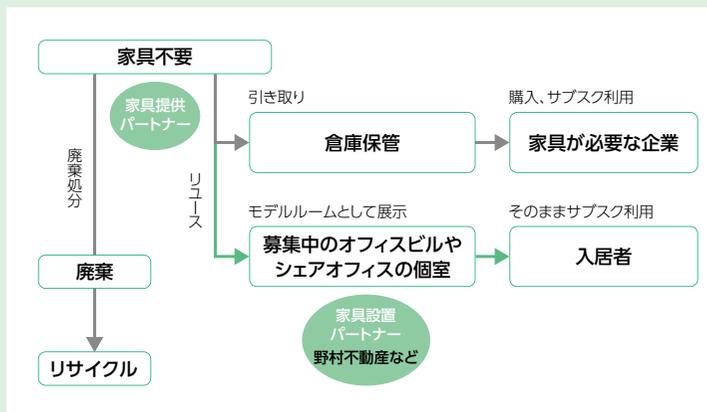
株式会社NovolBa（昇る場）はオカムラと株式会社ボーンレックスの共同出資により2021年11月に設立。創業から成長拡大期のスタートアップ企業のオフィス移転を最小限の手間と費用で実現する家具付きオフィスおよびリユース品家具のサブスクリプション（以下、サブスク）事業を行い、好評を得ています。その理由の1つに、サーキュラーエコノミーを実現する同社の事業モデルがあります。従来、リユース品を利用する企業は、オフィス家具に色や形、質感といった統一感を求めます。その要望に応えるために、サービス提供者は多くの製品を倉庫に保管し、色やデザインが揃わないものは廃棄することも多くあります。一方でスタートアップ企業は、オフィス家具には統一感より機能や契約などの柔軟さを重視することがわかっています。NovolBaはこの違いに着目し、スタートアップ企業向けに短期利用や入れ替え可能なサブスクサービスを開発、提供しています。オカムラのリユース家具を活用し、まだ十分に使えるオフィス家具を廃棄せずに活用できるビジネスモデルを構築しています。

オフィスの空室やシェアオフィスの個室でもこのサブスクサービスの活用が進んでいます。NovolBaでは野村不動産株式会社が運営するサービス付小規模オフィス「H<sup>1</sup>O」（エイチワンオー）と連携し、スタートアップ向けのリユース家具月額サブスクサービス「家具ホーダイ!!」を実装しました。オフィスにあらかじめNovolBaから家具を納めることで、家具が揃った状態で入居前の見学ができます。また、入居者は見学時に設置された家具をそのままサブスクリプション形式で利用できます。入居企業が家具をそのまま利用する場合は、新品を購入・使用・廃棄するよりもCO<sub>2</sub>排出量が94%削減\*できると試算しています。

NovolBa ウェブサイト NovolBa（ノボルバ）| 効率的なオフィス移転で企業を成長させる  
<https://novolba.com/>

\* IDEA Ver.2.3をもとに当社試算

#### NovolBaのリユース家具活用スキーム



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います。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、サービス化などを通じて付加価値を生み出し、資源・製品の価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑止などを積極的に進めていきます。

（関連 [▶ P.30](#)）

## 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・各種規制などを盛り込んで「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：「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」。人の健康および生態系に影響を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止することを目的とする法律
- \*3 欧州各種法令：「REACH規制」や「RoHS指令」など。欧州では、人の健康や環境の保護のために化学物質とその使用を管理するための法律の整備が進んでいる

### 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、講演会など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.145](#)）

## 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.29](#) ～ [▶ P.34](#)）

- \* 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

## 「GREEN WAVE」製品と「GREEN WAVE+」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79.0%、商環境事業分野で30.9%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。2024年には、環境負荷を低減した製品の開発をさらに推進するため、「カーボンニュートラルデザイン」の考え方を策定し、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CO<sub>2</sub>など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、排出量に合わせた温室効果ガスの削減活動に投資することなどにより、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+**

## 「GREEN WAVE」・「GREEN WAVE+」判定基準

項目(目的)	判定対象	GREEN WAVE 判定基準	GREEN WAVE + 判定基準
必須			
<b>安全性</b>		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			
<b>省資源化</b> (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
<b>再生材料の利用</b> (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	
<b>再資源化</b> (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)
<b>再使用化</b> (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
<b>長寿命化</b> (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 もしくはソフトウェアのアップデートが可能な製品	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
		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	
<b>安全性と環境保全</b> (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GREEN WAVE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 <sup>3</sup> 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
<b>省エネルギー化</b> (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 <sub>2</sub> 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「GREEN WAVE」「GREEN WAVE+」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 (Geprüfte 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

日本における温室効果ガスの排出量の大半は、企業や公共セクターからのものであるため、これらの排出を削減することは非常に重要です。企業活動における温室効果ガス排出の削減は喫緊の課題であり、サプライチェーンを通じた対策が求められています。オカムラではエネルギー使用量(電気、ガス、水)の監視を強化し、製品のライフサイクル全体でのCO<sub>2</sub>排出量を正確に計算し管理する取り組みを進めています。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、2022年1月から排出量に相当するクレジットを含む製品を提供する「カーボンオフセットプログラム」を導入しました。

(関連 [▶ P.56](#))

## 第三者認証を通じた 環境配慮型製品の信頼性強化

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、北米オフィス家具業界団体BIFMAが立ち上げたもので、製品のみならず製造過程や企業活動全体にわたり、環境および社会的影響を総合的に評価し、その結果を公開しています。2025年4月現在、オカムラの認証取得製品は142品目となっています。また、製品から空气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認証の取得も積極的に進

めており、2021年には国内メーカーとして初めての建材製品を含む多数の製品でこの認証を取得しました。2025年4月時点で、より高い基準のINDOOR ADVANTAGE Gold認証を284製品が取得しています。これらの認証は国際的にも高く評価されており、LEED認証\*1やWELL認証\*2などのオフィス環境認証取得に際して加点される要素となることから、環境とウェルネスを考慮したオフィス空間の普及に貢献しています。



オカムラの認証製品数  
142製品  
(2025年4月時点)

オカムラの認証製品数  
284製品  
(2025年4月時点)

- \*1 LEED認証：最高クラスのビルト・エンパイロメント（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などの評価システム

## 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(日本産業規格)/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

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。木材など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。

### TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)での情報開示

オカムラグループはTNFDへ賛同を表明し、「TNFD Adopter」に登録するとともに2025年6月にTNFD提言で情報開示プロセスとして推奨されている「LEAPアプローチ」\*に沿って、リスクおよび機会を特定し情報開示を行いました。今後はさらにスコープを絞って事業活動による自然環境への影響を調査するとともに、順次適切な情報開示を行ってまいります。

\* LEAPアプローチ：自然関連のリスクと機会を「発見 (Locate)」「診断 (Evaluate)」「評価 (Assess)」「準備 (Prepare)」の4段階で分析する手法

### 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.66](#))

### 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)\*<sup>1</sup>や「JOIFA 重点管理材」\*<sup>2</sup>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。

\* 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一般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

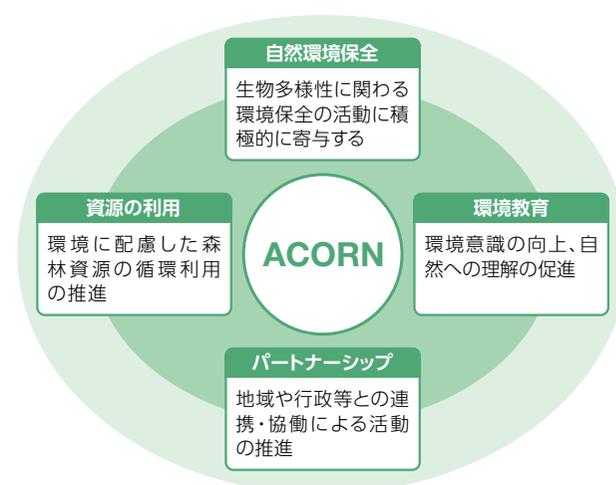
オカムラグループは、自然との共生に向けたアクションを「ACORN (エイコーン)」と名付け、活動指針に基づき、資源の利用、環境教育、自然環境保全、パートナーシップの4つの視点から取り組みを推進しています。ACORNは、英語でどんぐりを意味する言葉です。次の種(しゅ、たね)をつなぐためになくはない存在であるどんぐりを、オカムラの活動の象徴としました。



ACORN

ロゴマーク

#### ACORN活動指針 (2021年12月策定)



## 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

- 以下の木材を利用しません。
  - 絶滅危惧種
  - 違法に伐採・生産・取引された木材
  - 森林生態系や地域社会に悪影響を与えている木材
- 以下の木材の利用を拡げます。
  - 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）
  - 建築廃材・リサイクル材
  - 国産材・地域材

### 木材の利用状況

2024年度のおカムラグループ全体の原材料投入量の3.9%が木質材料です。木質材料のうち95.7%が間伐材\*、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。

\* 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

### 「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.159）



\* 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

#### 「未利用材」の活用

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。今まで家具に使われてこなかった、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、未利用材を積極的に活用する取り組みを進めています。

#### 国際的な認証の取得

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。

2024年度の木質製品のうちFSC®認証材の使用率は2.4%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



責任ある森林管理のマーク

#### 木材の合法性などの確保

一般社団法人日本オフィス家具協会（JOIFA）による木材・木材製品の合法性に関する事業者認定を受けています。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、使用実績報告などを実施し、合法性・持続可能性が確認された木材・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

## 国産材・地域材の利用

日本の森には伐採適齢期が過ぎて光合成が衰えてしまったスギやヒノキが大量に余っています。今まさにそれらを活用し森を更新させることがCO<sub>2</sub>の削減に役立ち地域産業の活性化にもつながります。

オカムラではこれまで建築用材としてしか使うことができなかった針葉樹材を、高度な技術により反りや割れのリスクが極めて低い家具用材に仕立て、高品質な家具をつくることで国産材への信頼性を高め、木材活用の普及と定着を目指します。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」も促進しています。



みなとモデル二酸化炭素固定  
認証制度のロゴマーク



中野区役所 さま  
東京多摩産材を活用した親しみやすく温もりある空間に仕立てた区民交流スペース“ナカノのナカニワ”。アートや文化芸術の展示も可能なパーゴラや各種展示用什器も備える。

## 自然環境保全

オカムラグループは、体験型研修を通じて従業員の意識醸成を図るとともに、ビオトープの整備や地域社会や外部団体とのパートナーシップなどを通じて、自然環境の保全に向けた取り組みを推進しています。

### 「ビオトープ富士」の維持管理

静岡県御殿場市にある富士事業所では、かつてうっそうと生い茂っていた竹林を、地域生態系の保全と従業員の環境教育の場として活用したいと考え、2022年9月に「ビオトープ富士」を整備しました。外部パートナー\*<sup>1</sup>の協力を得て、自然との共生を目指したビオトープづくりを進めるとともに、環境の変化を捉えるため、「生物多様性の指標（ものさし）」といわれる野鳥を中心に年4回の生物調査を実施しています。2024年度の調査ではビオトープと工場外周を調査し、23科35種の野鳥が確認され、静岡県レッドデータリスト絶滅危惧II種のコシアカツバメや、タカ科で生態系の頂点であるノスリが確認できました。また、「ビオトープ富士」内に創出したせせらぎ水路にはヤマアカガエルの卵塊が確認されており、「ビオトープ富士」において生態系が確実に構築されていることが確認できました。調査後には結果に基づき、保全方法の見直しや改善も行っています。

「ビオトープ富士」は、2024年3月には公益財団法人 日本鳥類保護連盟の登録認証制度「birdpia・バードピア」\*<sup>2</sup>に認定・登録されています。

2030年に向けて生物多様性の損失を食い止め、反転させ、回復軌道にのせる「ネイチャーポジティブ」の目標に貢献できる場所として、今後も「ビオトープ富士」の維持管理を継続します。

\* 1 外部パートナー：太平電機ECOひいきプロジェクト

\* 2 「birdpia・バードピア」：公益財団法人 日本鳥類保護連盟の登録商標



左：ヒノキの樹皮の裏に種を差し込む貯食をするヤマアカガエル  
右：低木や草むらを好む野鳥たちの憩いの場となっている

## 「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などを通じて、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、活動の輪を拡げています。

### 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、ワークショップ「WoodLandWoodWork」を開催しています。

2022年度からは、東京都檜原村にある林業を生業とす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」をテーマにコラボレーション研修を実施しています。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。

### VOICE



オフィス環境事業本部  
働き方コンサルティング事業部  
スペースデザイン部  
國友 美希

## 「オカムラの国産材活用の意義を考える —森から家具へを体感する」研修に参加して

東京都檜原村での研修に参加し、林業と国産材について深く学ぶ貴重な体験をしました。

霧が立ち込めるスギやヒノキの深い人工林の中を歩きながらの、森を知るフィールドワークでは、林業の現在と未来を熱く語る東京チェーンソーズの方に感銘を受けました。間伐材や未利用材の活用だけではなく、主伐材として木材を活用し森林を育てることの重要性に、未来への気付きを得ました。また製材所や乾燥施設では、切り出された丸太が木材製品になるまでの過程を見学したことで、一連のプロセスを体感できました。

フィールドワークの後に行ったワークショップでは、東京ビッグサイトで開催された展示会「オルガテック東京2024」のオカムラブースの装飾で使った多摩産材を再活用してツールを製作しました。この研修を通して無垢材の柔らかな感触から、木材の素材としての魅力を感じるとともに、オフィス空間のデザインにおいて、木材を取り入れたサステナブルな提案ができる可能性を強く感じました。

自然と人をつなぐデザインの実現を目指し、これからの業務に生かしていきたいと思っています。



ACORN 社員研修@東京都檜原村 | ACORN (okamura.co.jp)  
[https://acorn.okamura.co.jp/none/2024/10/16/2024acorn\\_hinohara/](https://acorn.okamura.co.jp/none/2024/10/16/2024acorn_hinohara/)



製材所の見学の様子



ワークショップの様子

### 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.72 )

### 情報発信による活動の展開

「ACORN」活動の輪を拡げるために、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」を発行しており、今後も継続的に内容の刷新、

事例集を発行していきます。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。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となるよう努めています。

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、環境保全団体など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輪を広げています。

### 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」に賛同し、その趣旨を踏まえた取り組みを進めています。また、TNFDへ賛同を表明しています。



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



Taskforce on Nature-related  
Financial Disclosures

TNFDロゴマーク

## 森林産業の価値向上のための共創活動

オカムラは、森林資源である木材を製品の材料として利用する企業として、森林と周辺産業の課題解決に貢献するため、さまざまな活動に取り組んでいます。

林野庁が推進する「森林サービス産業」普及資料には、オカムラが実施する「ACORN」研修の成果やアンケート結果が活用されています。また、2024年9月6日に行われた神奈川県森林協会の年次研修では、専門家や自治体担当者とともに、「ACORN」研修の経緯や効果についてパネルディスカッションを行いました。これらの活動を通じて、森林関係人口を増やし、持続可能で健全な森林の育成と、持続可能な事業の循環の推進に積極的に関わっていきます。

## 環境負荷の把握と環境汚染の防止

オカムラグループは、環境汚染防止のため、環境リスクマネジメントの強化と法令遵守の徹底に取り組んでいます。全生産事業所において環境マネジメントシステム（ISO14001）を活用し、基準値の逸脱、環境に関する苦情や事故につながるリスクを特定・評価しています。その結果を踏まえ、対策を実施し、継続的なリスク低減を図っています。

### 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<sup>\*1</sup>対象物質の排出・移動量に関して目標値を設定し取り組んでおりますが、法改正により対象物質が増加したため、2024年度の排出・移動量は原単位前年度比24.9%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<sup>\*2</sup>を含まないタイプに切り替えるなどの対応により、着実な削減を図っています。

\*1 PRTR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

環境負荷低減の観点から、製品製造時や原材料に含まれる化学物質が環境や健康に与える影響を評価し、化学物質の管理を強化しています。加えて、汚染防止のため、開発・生産部門をはじめとする関連設備の適正管理を徹底しています。

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材料へ変更しています。

2024年度において、オカムラの事業活動に関連する環境汚染に関わる法令違反、苦情や事故、行政処分、環境関連の訴訟は0件でした。また、環境リスク評価の透明性を確保するため、各事業所における環境リスク評価の実施状況を記録・管理し、定期的に見直しを行っています。

### 専門教育の実施

オカムラグループでは、2024年4月の労働安全衛生法改正に伴い、化学物質管理体制の強化を図っています。各生産事業所において、化学物質を取り扱う管理職を対象に、行政主催の講習会受講や外部講師による集合教育を実施し、専門知識の向上を図りました。集合教育では、化学物質のリスクアセ

スメント、記録の作成・保存、労働者への教育など、管理者に求められる職務について学びました。また、一般従業員に対しても、管理者からの指導や安全教育を通じて、化学物質の適正な取り扱いを周知徹底しています。今後も継続的な教育を実施することで、安全な管理体制の維持・向上に努めます。

### 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）含有機器類として保有していた蛍光灯用安定器を、2023年度に指定処理施設へ搬出し、法令に基づく適正な処理を完了しました。化学物質管理の徹底を図るため、有害物質の表示・保管・取り扱いに関するルールを策定し、有害物質の取り扱いに関わる従業員への教育・周知を実施しています。今後、新たにPCB廃棄物が発見された場合は、法令に従い迅速かつ適正に処理を行います。



外部講師による管理者研修

## 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など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などへの対応をはじめ、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認証\*と関係会社（製造拠点国内3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。

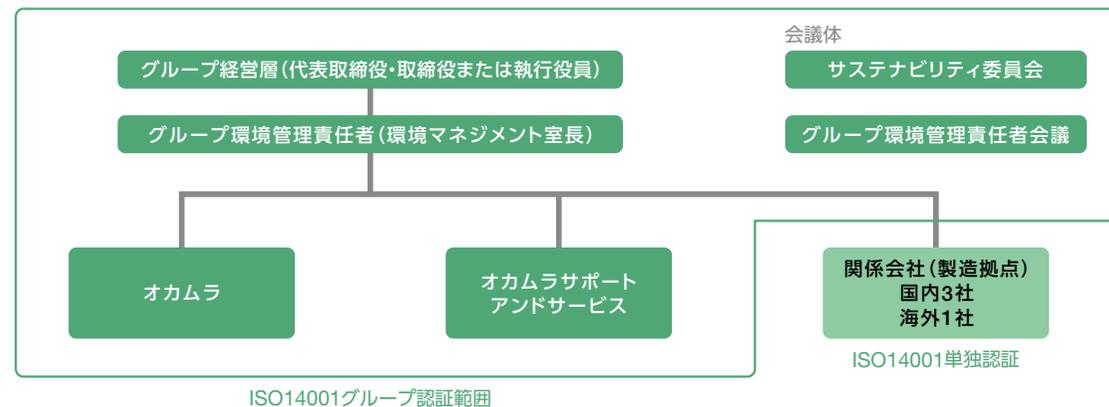
\* オカムラのグループ認証：オカムラ、オカムラサポートアンドサービス

### 緊急事態の対応

オカムラグループでは、緊急事態が発生したときの対応につい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ことを目的に「緊急事態対応規程」を定めています。

環境面ではISO14001で有害物質の漏えいを緊急事態と特定し、監視するとともに対応手順を定め順守しています。各サイトでは防災訓練など入居拠点の対応規定にのっとり災害時の備えをしています。（関連 [▶P.135](#)）

#### 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



また、生産事業所では事業を行う地域の行政機関との連携協定締結や、地域の防災活動に参加しており、富士事業所では工業用水や生活用水として利用している富士山の伏流水を、災害時に市民提供する連携協定を御殿場市と締結しています。(詳細 ▶ P.149)

## 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践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。

### 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 ● 法務情報に基づく同時引き取りに関する教育(営業担当)
		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 ● 産業廃棄物管理マニュアルに基づく教育(施工管理部門)
		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	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)
	推進担当者		● 「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.67)

### 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、適正な運用を徹底するため、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.65)

### 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低減と持続可能な製品・サービスの開発を促進するため活動表彰をしています。

2003年度からの環境活動表彰を改編し、2022年度からはSDGsの目標を加味した3部門に分けて優れた活動を表彰する制度に拡大しました。

この制度は、従業員のサステナビリティ活動への意識を高め、積極的な取り組みを促進しています。

#### サステナビリティ表彰(2024年度)

(全表彰14件から抜粋)

表彰部門/受賞内容	受賞部門
<b>環境負荷低減・削減の部(設備、省エネ)</b>	
太陽光発電および使用による環境負荷低減	Siam Okamura Steel Co., Ltd.
フォークリフト電動化によるCO <sub>2</sub> 排出量削減	御殿場事業所
コンプレッサー老朽化設備更新によるエネルギー削減	パワートレーン事業部
<b>サステナブル事業推進の部(製品・サービス・物件提案など)</b>	
冷ケースの故障予知AI研究開発	商環境事業本部
廃衣料のアップサイクル開発	商環境事業本部
ZEB化の取り組み	セック株式会社
間伐材配合樹脂の活用	オフィス環境事業本部 マーケティング本部
<b>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)</b>	
地下貯水槽からの水提供とモバイル充電エリア設置など	富士事業所
ビオトープ富士 野鳥生息のための環境整備	富士事業所

## 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。

オカムラグループの情報開示は環境省が主催する「第6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、特別賞を受賞。同時に、「環境サステナブル企業」「環境開示プロGRESS企業」に選定されました。（関連 [▶P.27](#)）



## 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生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。（関連 [▶P.150](#)）

### 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もとに授業を行っています。授業の中では、子ども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。

横浜市立二俣川小学校では6年生の卒業記念校歌の彫刻修繕を支援しました。事前に木材に関する授業で木に対する知識と関心を深めた上で、実際の修繕作業に取り組みました。



出前授業の様子



先輩が製作した作品を修繕

### 環境出前授業実績

実施年度	対象人数	対象学校数
2007-2019	4,324名	51校
2020	197名	4校
2021	506名	8校
2022	865名	13校
2023	365名	7校
<b>2024</b>	<b>528名</b>	<b>10校</b>

### 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2023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

### 産学連携による活動

オカムラは、家具デザインの教育支援、地域材の利活用を通じた人材育成・地域活性化の取り組みの一環として、2014年度から東北芸術工科大学（山形市）プロダクトデザイン学科の「家具デザイン演習」（藤田 寿人教授）に協力し、特別講師を務めています。2024年度はオカムラの高島事業所のメンバーが木製品設計や製造工程に関わるアドバイスを含め講義に参画。高島事業所での工場見学も実施し学生が実際に製作する家具の部材を切り出す工程も学びました。デザインのプレゼンから何度も検討を重ね、完成後に高島事業所で発表会を実施。未来の「木製家具デザイナー」の育成支援とともに、オカムラへ興味を持ってもらう貴重な機会となりました。

また、この活動の一環として、山形県小国町との産学官での連携活動として継続してきた同町の3歳児に贈る「ファーストファニチュア事業」を、2024年2月にも実施しました。



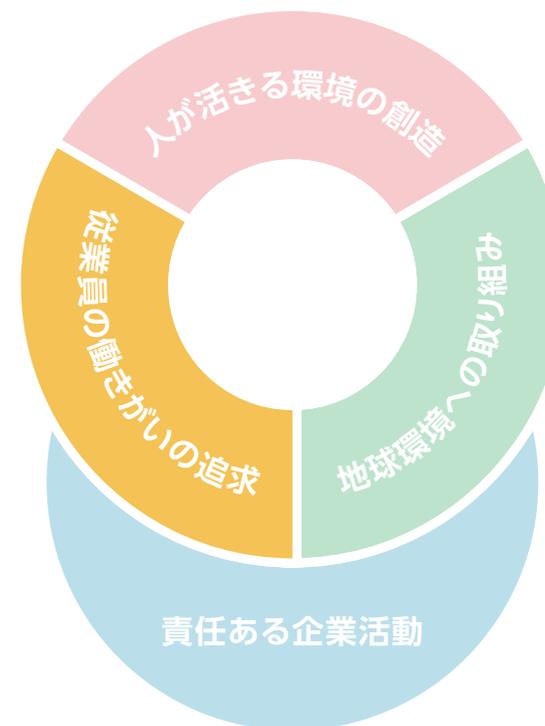
小国町での贈呈式で自分だけの家具を受け取る



高島事業所で製造工程説明を聞く学生たち

# 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。

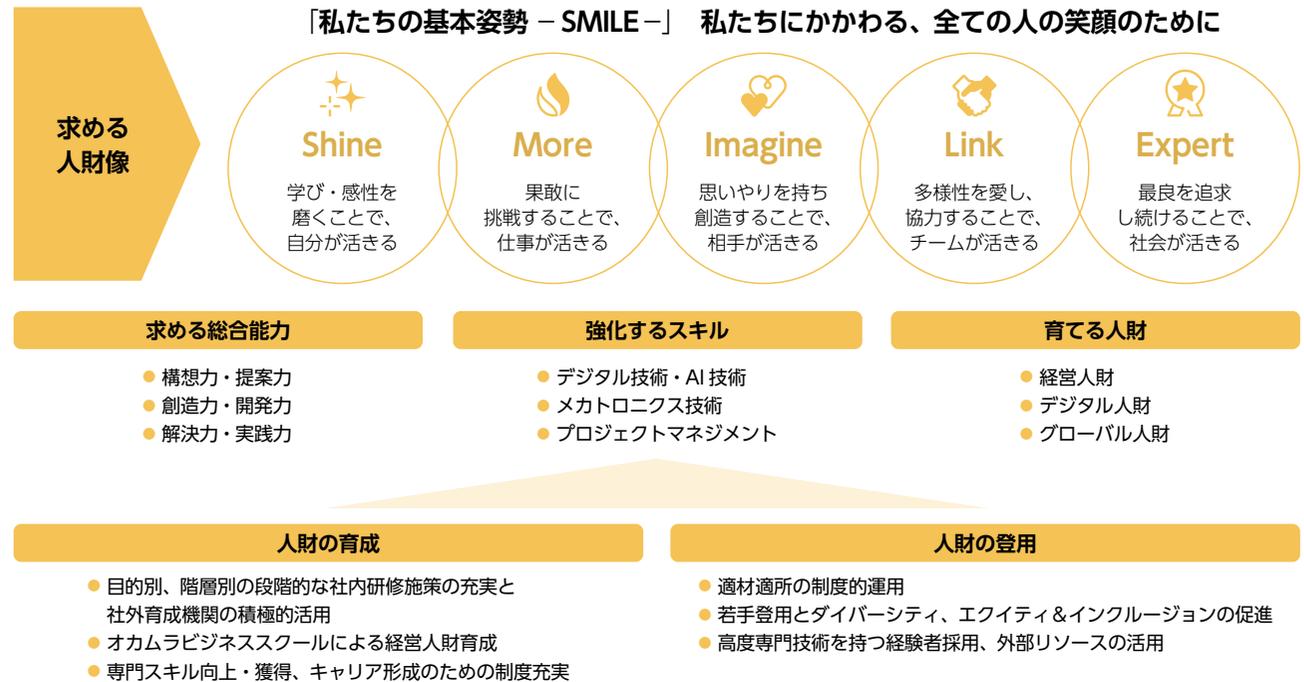
### 人財に関する基本的な考え方

以下の考え方にに基づき、人財育成と働きがい改革を両輪とし、従業員と会社が共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。

\* WiL-BE：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。Work in Lifeとは「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



## 推進体制

オカムラグループでは、人財戦略を有効に進めるため、事業戦略に必要な組織形成や人財配置などを担うことを目的に、2024年より各事業本部に責任者の「ビジネスパートナー」として、各事業本部にHR担当を設置しました。コーポレートHR担当（経営企画部・人事部・人財開発部）と合同で月に一度「HR担当者会議」を開催し、各事業本部とコーポレート部門が密に連携することで経営戦略実現に向けた人財戦略を推進しています。

この会議では、全事業本部共通の取り組みの認識を合わせ、HR担当の優れた取り組みを他の事業本部HR担当へ水平展開するとともに、各施策を進めていく上での困りごとを共有し、協力してその解決を図っています。また、従業員の働きがいを向上するための活動「働きがい改革 WIL-BE 2.0」で得られた意見・結果はWIL-BE推進委員会で提言し、委員会メンバーである役員による討議を経て、各施策の改善に取り組ん

### HR担当者会議とWIL-BE体制



でいます。

HR担当者会議とWIL-BE推進委員会が連携することで、より実現性の高い取り組みを実施し、従業員のエンゲージメントの向上を図っています。

### HR担当の3つのミッション

- 事業戦略を実現するための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。
- 事業本部が一体となって最大限のパフォーマンスを発揮できる組織を構築し、最適な人財配置を行う。
- 働きがい向上に向けた施策の立案を行う。

これらのミッション達成のため、各事業本部において従業員と面談を行うなど、人財情報の把握から取り組み、キャリアジャーニーの支援や事業戦略の実現に必要な人財の発掘を進めています。

## 人財戦略

オカムラグループは、中期経営計画2025において、経営基盤の強化における重要なテーマとして「人財育成と働きがいの向上」を人財戦略として策定しています。「人財育成」と「働きがい改革」を両輪として、従業員と会社がともに成長することを目指して、さまざまな人事施策を展開しています。

### 人財育成

変化の激しい社会で「答えのない問題を解く力」を身につける人財を育てることを念頭に置き、積極的な投資や、若手の登用・抜擢も推進していきます。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」と定義し、タレントマネジメントシステムを活用しています。それにより、従業員と組織のパフォーマンスを最大化し、適材適所の人財の流動性を高めるとともに、従業員自身が定期的に自分のキャリアを振り返り、今後どのように成長していきたいかを自律的に考えるきっかけにつなげていきます。

### 働きがい改革

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ことを目指し、社内コミュニケーションの活性化のため「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」ことに取り組んでいます。「働きがい改革 WIL-BE 2.0」の取り組みにおいて、所属長を責任者として、働きがいについて相互理解を深める場を設けています。従業員を対象としたエンゲージメントサーベイを活用し、それぞれの職場課題の解決を図り、従業員のエンゲージメント向上を目指していきます。

## 人財戦略に基づく採用活動

オカムラでは、流動性が高まる雇用環境の中、採用候補者から選ばれる企業になるため、経営戦略と人財戦略が連携された、より現場にマッチした人財確保に取り組んでいます。

### ダイバーシティ採用の推進

オカムラでは、ダイバーシティの推進として、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。

新卒者の採用では、全国各地の学生を対象にジョブ型インターンシップを実施し、理念共感と職種理解の機会を設けています。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、中核となる人財の育成を促進しています。また、近年では育児・介護・配偶者の転勤など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や、従業員からの紹介でオカムラへ採用応募するキャリア入社者も増えつつあり、さまざまな角度から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。

また、企業の社会的責任を果たすため、障がい者雇用の拡大に取り組んでいます。雇用した障がいのある従業員に向けては、情報補助ツールの導入、また障がいがある従業員とともに働く従業員に向けては、障がいの勉強会や体感会の開催など「雇用の質」向上に向けた取り組みも実施しています。

(詳細 ▶ P.90)

### 公正な採用に向けて

採用候補者に向けて、透明性・平等性を担保した採用活動を実施するため、以下の対応を実施しています。

- 全国各地の学生と接点を持つ機会として、オンライン形式の会社説明会を開催
- エントリーシート提出時に性別の入力を必須としない(厚生労働省の履歴書フォーマットに準ずる)
- 選考ルートの事前提示
- エントリーシート提出時に生年月日の記載を必須とし、入社後に公的書類を確認することで年齢確認を行い、未成年労働者の雇用を防止
- 合否に関わらず、選考結果を候補者本人へ個別連絡
- 採用活動における面接において、差別や個人の尊厳を傷つけるような対応を行わない
- 職種理解を深めるために、採用選考に関わらない希望職種従業員との個別面談を実施

また、採用活動に関わる従業員に向けては、オカムラの人事方針に則るとともに、公正な採用選考と就職の雇用機会均などを維持するために採用面接マニュアルを配布。希望者には説明会を個別に実施し、適切な対応をするよう注意喚起しています。

### ジョブ型インターンシップからの理念共感と職種理解

オカムラでは、学生に対して職種理解を深める機会として、学生の長期休暇の時期を利用したジョブ型インターンシップを積極的に実施しており、参加者も年々増加しています。

ジョブ型職種別インターンシップでは、参加した学生自身が働く姿を将来的にイメージできるインターンプログラム設計を行っており、就職活動をする際に志望企業とのマッチングが高まる効果が生まれています。参加をきっかけとして、オカムラの企業理念の理解・共感ができ、さらに職場実習を通して職

種理解もより深まることから、結果的に入社者の獲得につながっています。

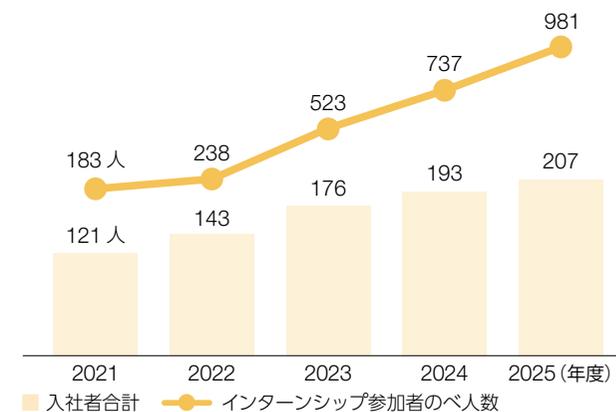


エンジニアインターン  
情報システムコース



生産インターン

### ジョブ型インターンシップ参加者と新卒入社者推移



注：ジョブ型インターンシップは、入社年度の2年前の参加として集計

### 次世代人財に向けた取り組み

オカムラでは、これから働く次世代人財に向けて、企業が発信する情報に興味関心を持ってもらい、将来働く上での道しるべとなるようなきっかけづくりを行っています。2024年度は、大学生を対象としたビジネスコンテストへの参画や、大学への講師派遣などを実施しました。(詳細 ▶ P.150)

## 「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。

## 「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の 推進

オカムラでは、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働き活きと働ける状態」を実現する取り組みとして、「働きがい改革 WiL-BE 2.0」を推進しています。

2024年度は、従業員の「働きがい」を高めるため、エンゲージメントサーベイの実施と、各部門の部門長が所属メンバーと部門内ディスカッションを行う「働きがい会議」、さらに「WiL-BE 2.0 CARAVAN 2023-2025」を行いました。

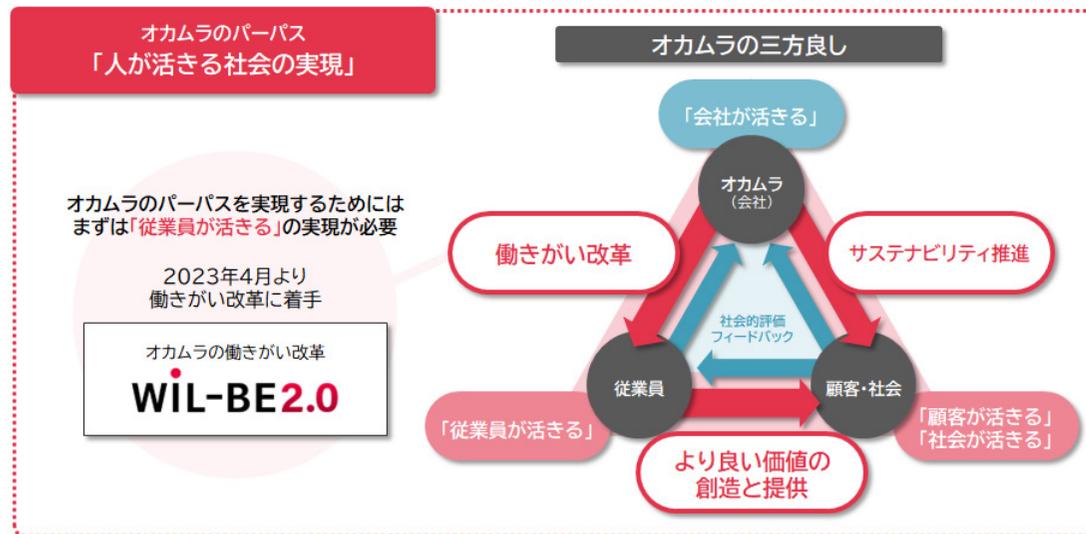
これらの活動で得られた意見や結果はWiL-BE 2.0の体制上

位であるWiL-BE推進委員会で提言し、委員会メンバーである役員が討議しています。さらに2024年度より各事業部に設置されたHR担当とも連携することで、課題解決のスピードを加速させています。

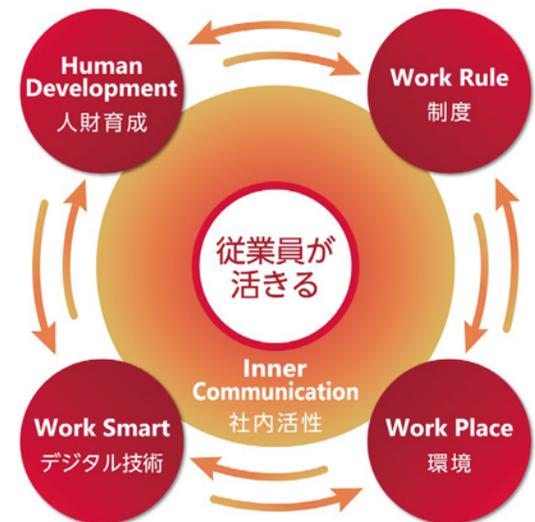
### 「働きがい改革 WiL-BE 2.0」のアクション

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の活動は、5つのアクション (Inner Communication、Human Development、Work Rule、Work Smart、Work Place) をベースに従業員の「働きがい改革」を推進しています。

### パーパスと働きがい改革の関係



### 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。2024年度は、一人ひとりで異なる“働きがい”について、従業員それぞれが向き合い、把握するための施策として2023年度に引き続き「働きがい会議」を実施しました。全ての部門の所属長が実施責任者となり、「オカムラの働きがい改革のいま」と題して、WiL-BE 2.0の取り組みについて改めて所属メンバーへ説明。さらに、エンゲージメントサーベイの結果を踏まえたディスカッションを行い、自部門の課題の整理と解決に向け取り組むべきことについて所属メンバー全員で考えました。「働きがい会議」は、2025年度以降も継続的に実施予定です。

また、「働きがい改革WiL-BE 2.0」全体および各アクションで行っているさまざまな働きがい向上の取り組みについて、さらに従業員の認知を高めるため、オウンドメディア「Okamura Live : ) (オカムラライブスマイル)」を活用し、事例を交えた読みやすい記事にして継続的に全社へ発信しています。

### 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。

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、これを実現するため、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3つの機会の整備を継続的に推進しています。

例えば、相互理解の機会では、オカムラ独自の取り組みで全部門が毎月実施している「話し合い」を活性化させ、働きがいのある職場づくりを行うことを目的に、話し合い内容に応じて

部門を表彰する「話し合いイチオシ賞」を設けています。2024年度も、従業員・役員・社長がそれぞれ投票して決める「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の3部門を、「働きがい改革の推進を感じられるか」などの審査基準で選出し表彰しました。

学び続ける機会では、企業内大学「オカムラユニバーシティ(略称:オカユニ)」を2022年から継続して開講しています。自身のありたい姿に近づくために必要な知識を、時間や場所を問わず、多種多様なコンテンツから学べる機会を提供しています。

挑戦する機会では、2024年度から新たに「デザイン思考」を活用したプログラム「オカムラシンキング\_ラーニングイニシアティブ INSIGHT/OUT」を実施し、従業員が新たな視点や発想を得る機会を提供しました。従業員が自ら望む姿に向けて手をあげることができるよう、挑戦する場の提供を継続的に実施しています。(詳細 ▶P.94 ~ ▶P.103)

### 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つくる」をテーマに活動しています。自分らしく働き、チームに貢献することを目的に自拠点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」を実践しています。また2023年からは「私たちの基本姿勢—SMILE—」を行動評価の項目に組み込み、学び、挑戦、コミュニケーション、貢献、専門性に対する行動を評価に結び付けました。一人ひとりの成長・育成へつなげる仕組みとすることで、企業価値を高める働き方を推進しています。

また、一人ひとりが健康意識を高め、健康な状態で働くことで日々のパフォーマンスを最大限に発揮することを目指し、各種健康活動に取り組んでいます。その一つとして、2024年度は

有給休暇の取得率向上を目的に、プライベートを充実させることで仕事とのメリハリをつけ、「Work in Life」を実現するための休暇を「WiL休(ういるきゅう)」としました。有給休暇を毎月1日以上取得する「月イチWiL休」と、1年の中で3日以上連続して取得する「連続WiL休」の2つの「WiL休」を定義し、有給休暇の更なる取得を促しています。その他の取り組みとともに、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.104 ~ ▶P.118)

さらに、2023年より実施している「働きがい会議」や「WiL-BE 2.0 CARAVAN 2023-2025」の活動の中で、お客さまと一緒に働くメンバーからの“感謝”が働きがいにつながるとの声を多く受け、2024年に「サンクスポイント」を導入しました。サンクスポイントは、日頃の感謝をメッセージと共にポイントを贈り合い、働くことをより楽しくする仕組みです。

### Work Smart (デジタル技術)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「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。2024年度は、生成AIを利用した「オカムラAIChat」のアップデート(社内データの活用)や、従業員によるDX提案であるオフィススタイル診断サイト「OFFICE KIT(オフィスキット)」の開設、全従業員が利用できるローコード開発ツールによる市民開発の推進、物流業務を抜本的に見直すスマート物流など、さまざまな領域での施策が本格展開し始めました。さらにメタバース用の企業公式3Dデータ販売サイト「RoomieTale(ルーミーテイル)」もオープンしました。顧客・現場の課題をDXで解決に導くためには、全社のDX風土醸成が不可欠です。「DXは一部の特別な人の仕事」と捉えてしまいがちな心理的ハードルを取り除くべく、従業員によるDX事例を全社教育として配信するなど、生産性の向上と創造的な

仕事へのシフトの機運を向上していく活動を推進しています。  
(関連 [▶P.19](#)、[▶P.39](#)、[▶P.102](#))

### Work Place (環境)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「生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。

2024年度は、前年度に実施した全国社内拠点調査に基づき改善優先度の高い拠点について、経営判断を経て改装および移転の実施を推進しました。

これらの働く環境改善事例をOkamura Live :) (オカムラライブスマイル) で発信。拠点で働くメンバーの生の声を掲載することで、全社に向けて、働く環境改善に自分たち自身で取り組むことの意義を伝えました。また、他の拠点で働く従業員の改装・移転実施へのモチベーションを高め、生き活きと働く場をつくる意識醸成につながりました。

2025年度以降の各拠点改装計画についても、ボトムアップ型で各拠点からの要望を集約し、事業計画と照合しながら定期的な環境改善が推進できるよう、「現場と経営の情報連携」の仕組みを整えて長期的視点で働きがいを向上させる社内体制を整備しました。

これからも拠点ごとにスムーズな計画検討が進められるように、レクチャーの実施、プロジェクトレポートの管理、各種具体的なオフィス環境設計に役立つ情報コンテンツの整備などを行い、働く従業員自らが参加して働く環境をつくる支援を行います。

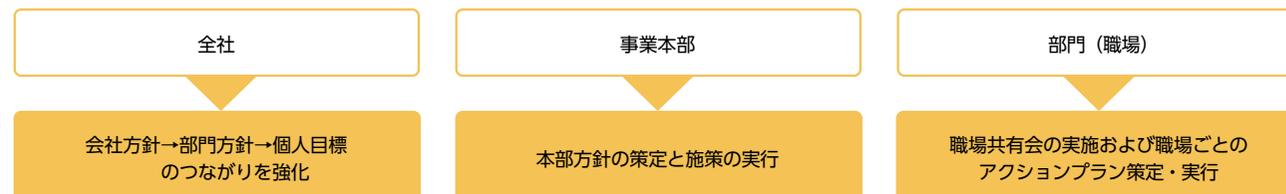
### 働きがい向上のためのエンゲージメントサーベイ

オカムラグループでは、外部機関を利用したエンゲージメントサーベイを実施することで、従業員の働きがいを定点観測しています。2024年8月から9月にかけて、2回目のエンゲージメントサーベイを実施しました(回答率:99.1%)。初回の2023年度と比較して結果が向上し、レーティングがCCCからBへと一段階上がりました(下図参照)。この詳細結果をもとに、全社・各事業本部・各部門にて課題分析を行い、会社方針・本部方針・部門方針の策定や所属長向け研修、職場改善のためのアクションプラン立案、職場共有会などの施策実行のために活用しています。また2024年度からは各事業部のHR担当による各部門に対する個別フォローにも力をいれ、さらに所属長を中心に職場内で自部門の結果やそれに対するアクションを考える「職場共有会」を始めました。部門単位で結果を紐解き、具体的なアクションを考え実行することで、働きがい向上へとつなげています。

#### エンゲージメントサーベイ



#### 課題に対する取り組み



## TOPICS



## “働きがいの最大化”に向けて WiL-BE 2.0 CARAVAN 2023-2025 をきっかけに進んだオフィス改装

WiL-BE 2.0 CARAVAN 2023-2025（以下、WiL-BE CARAVAN）とは、従業員の「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の理解・浸透度を高めることを目的に、WiL-BE 2.0事務局メンバー（以下、事務局）が全国の拠点に赴き、従業員と直接対話を行う活動です。WiL-BE 2.0の各アクションの理解と、従業員の働きがい向上における課題の理解を相互に深める場として活用しています。実施の背景として、「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の従業員への浸透度が拠点によって異なる状況があり、特に地方の小規模拠点の従業員には情報が届きにくい、かつ現場の状況が把握できていないという課題があり、これを改善したいという事務局の思いがありました。

### WiL-BE CARAVANの3つの価値

- その場で質問、その場で解決
- 現場に寄り添い、現場の声を経営に提言
- 現場の声を各事業本部のHR担当に共有



WiL-BE CARAVAN

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」では、Work Placeのアクションにおいて全国の拠点改装を進めていますが、WiL-BE CARAVANをきっかけに施策が進んだ例として、大阪にある拠点のオフィス改装があります。

WiL-BE CARAVANでこの拠点を事務局が訪問した際に、「働く環境を改善したいと声はあげているが、複数部門が同じフロアに入っているため足並みが揃わずなかなか計画が進まない」「大阪にある他の拠点と自分のオフィスを比べた時に、働く環境の差を感じる」といった切実な声が従業員からあがりました。このような声を受けて、事務局が持ち帰り、WiL-BE 推進委員会でこの拠点を改装の優先拠点として提言。役員による討議を経て、この拠点のスピーディーな改装が実現しました。改装を機に、「確実に働きやすさが向上した！」「ちょっとした相談・雑談や、部門を超えたイベントも開催するようになり職場が活性化した」という声が従業員から寄せられました。

新しい働き方にチャレンジするにあたって、オフィス空間を変えるだけでなく新しいオフィスでどのように自分たちが働いて、働きがいを高めていくのかを考え、その意見を拠点の従業員たちがしっかり反映させています。WiL-BE CARAVANをきっかけに進んだ職場環境の改善が、働きがい向上につながっています。



改装後のオフィス

## 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 社長執行役員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います。また、2018年に全国の拠点を社長が訪れ、従業員と直接対話する「社長キャラバン」をスタートしました。2020年8月以降は新型コロナウイルス感染症の影響から中断していましたが、2023年7月から再開。これまでに国内・海外のさまざまな拠点で開催され、多数の従業員が参加しました。社長と従業員が互いに思いを伝える、双方向のコミュニケーションの機会となっています。

さらに、2023年からは「教えて、中村さん! / Tell me, Masa-san!」と題し、オカムラグループ全従業員を対象と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、社長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。



従業員と経営者の対話「社長キャラバン」

## 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」を策定し、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。(関連 [▶ P.142](#))

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、人事諸制度および労働時間、賃金、福

利厚生といった労働条件に関して組合員の意見を取り上げながら、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、2025年3月20日時点の組合員数は3417名、組合加入率は92.4%です。(データ集 [▶ P.165](#))

## 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などについては、労働組合と事前に協議することを規定しています。

### 2024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
労使協議会	●		●				●	●	●	●	●	●
各種(テーマ別)委員会	●	●	●			●						●

## 従業員の「Work in Life」 実現へ向けた取り組み

従業員の「Work in Life」実現を支援するためには、オカムラグループで働く多様な人財が活躍できる制度や仕組みづくりが重要です。こうした観点から、さまざまな働き方、休み方に合わせた制度を設け、福利厚生を整えています。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、従業員一人ひとりが生き生きと働ける環境を追求しています。

### オカムラの働き方・休み方・福利厚生

	名称	概要
働き方	オカムラハイブリッドワーク	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施しています。自拠点への週3日以上の出社を通じた、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。業務効率を向上させる目的で、シェアオフィスを利用することもできます。
	スーパーフレックス	柔軟な働き方の実現を目的に、出退勤の時刻を従業員が計画して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、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
	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。
	裁量労働制	デザイナーなどの職種について、特定の資格等級以上で、自律的に業務を進められる従業員を対象に、自己の判断で裁量労働制を選択することができます。
休み方	WiL休（月イチWiL休、連続WiL休）	「Work in Life」を実現するために取得する有給休暇として、毎月1日以上取得する「月イチWiL休」と年度内に3日以上連続で取得する「連続WiL休」の取得を促進しています。
	リフレッシュ休暇	勤続15年、25年、35年にそれぞれ達した段階で連続4日の休暇を付与する制度です。必要に応じて休日や年次有給休暇とつなげて取得することで心身のリフレッシュ、「Work in Life」の実現につなげてもらうことを目的としています。
	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る制度です。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。
福利厚生	持株会	給与や賞与から一定の拠出額を天引きし、従業員が自社の株式を購入することができます。長期的で安定的な資産形成を支援する制度です。
	財形貯蓄	給与や賞与から一定額を天引きし、貯蓄を積み立てることができる制度です。
	共済会	従業員が会員となり、掛金を積み立てることで、病気やケガ、災害などの際に給付金を受け取れる仕組みです。他にも結婚、出産、入学などのライフイベントに応じて祝金や弔慰金が支給されます。
	共済会「WELBOX」	健康支援、育児・介護、レジャー、教育、ライフサポートなど多様な福利厚生サービスが会員割引料金で利用できます。提携宿泊施設の利用補助もあります。
	共済会（任意グループ保険）	会員が万が一亡くなったとき、または所定の高度障害状態になったときに保険金が支払われます。
	共済会（任意長期損害所得補償保険）	病気やケガで長期間働けなくなった場合に、復職されるまで保険金が支払われます。
	保養施設の補助	会社が利用料金の一部を補助し、従業員や家族が利用できる複数の保養施設があります。

## TOPICS

## 従業員が未来が活きる！オカムラグループ従業員持株会

オカムラグループ従業員持株会は、会社の株式を継続して取得・保有することで、中長期的な資産形成を支援する福利厚生制度です。この制度には、オカムラのDNAである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“志”を持ったチームの一員であるという「協同の工業」の精神や、創業の精神を受け継ぐ社は「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」が深く息づいています。

また持株会は個人の財産形成を支えるだけでなく、従業員の努力が会社の成長につながり、その成果が株価や配当金として従業員へ還元される仕組みとなっています。従業員の会社の成長への貢献に還元する目的でこれまで奨励金として従業員の拠出金額の10%を会社が補助していたところ、2023年11月の買付分からは2倍となる20%へ引き上げました。

一定期間継続すると特別奨励金補助もあり、会社業績による利益は「配当金」としても従業員へ還元されます。

従業員自身が会社の成長を自分ごととして感じ、従業員が一体となって会社の未来をつくるための制度としてこれからも継続していきます。

## ● 奨励金

毎月の拠出金額の20%を会社より補助

## ● 特別奨励金

累計拠出回数60回、120回、180回ごとに累計拠出金額の6%を会社より補助

## ● 配当金

年2回ある配当金は会社業績によって決まり、拠出金に加算

## 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

#### DE&I推進活動の変遷

オカムラはダイバーシティ推進を重要な経営戦略と捉え、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」の発出、「Work in Life」を支えるさま

ざまな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」を策定しました。「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、法改正への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」を一部改訂し「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。



## 相談窓口の設置

両立支援・LGBTQ対応など、さまざまな声を吸い上げる仕組みとして、DE&I推進室が相談窓口となり、それぞれに専用メールアドレスを設けています。

## DE&I e-ラーニングの実施

2024年6月、DE&I理解浸透、仕事と育児・介護の両立支援、LGBTQに関する従業員への教育、また一部法改正への対応を目的に、e-ラーニングを実施しました（受講率：78%）。今後も定期的にDE&Iに関する従業員教育を実施していきます。

## DE&Iアンケートの実施

2024年9月、DE&Iに関する従業員の状況・課題把握および今後の施策検討を目的に、アンケートを実施しました（回答率：78%）。今後も定期的に従業員の声を吸い上げ、施策を討・実施し、働きがいのある職場になるよう努めてまいります。

## 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ると考え、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。2024年度のおカムラの女性従業員比率は22.7%、課長相当職以上の女性従業員数は7.3%でした。また、おカムラの2024年度の新卒採用者は193名で、そのうち女性は65名（33.7%）でした。

（データ集 ▶ P.166）

### 女性リーダーの育成に向けた取り組み

女性管理職を増やす施策として、女性従業員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しています。女性リーダーシッププログラム（Women's Leadership

Program、略称：WLP）の2024年度は、参加者を「手挙げ方式」で募集し、全2回合計100名が受講しました。

また、社外団体主催の女性リーダー育成研修への派遣も実施しています。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。

### 社内呼称の活用

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活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。

## VOICE



オフィス環境事業本部  
働き方コンサルティング事業部  
ワークデザイン研究所

嶺野 あゆみ

## 「Women's Leadership Program (略称：WLP)」に参加して気が付いた 多様なリーダーシップの形

社歴を重ねる中で、業務の推進を中心となって担う機会が増えたため、リーダーシップについて体系的に学んでみたいと思いWLPを受講しました。また、WLPに参加する職位や年次が近いメンバーが、日々どのような業務に取り組み、どんな考えを持っているのかについても知る機会になるのではないかと感じたことも受講のきっかけの1つでした。

講義や先輩社員の方々のお話から、リーダーシップの形は1つではないこと、役職は関係なく目的達成まで、周囲を巻き込み引っ張っていく力がリーダーシップであることを知ることができたのが発見でした。これから仕事をする上で、一緒に仕事をするメンバーとしっかりコミュニケーションをとりながら、自分らしさも忘れずに試行錯誤していきたいと思っています。

また、休憩時間にグループメンバーの方と雑談するなかで、他の部門が担っている業務や悩み、仕事の“あるある”などを共有することもできました。異なる立場の視点から、各自の悩みに対して一緒に解決策を議論でき、対面の研修ならではの活発なコミュニケーションが大きな刺激になりました。



## TOPICS



## 「第10回女性技術者育成功労賞」を受賞

一般社団法人技術同友会が主催する「第10回女性技術者育成功労賞」（後援：内閣府男女共同参画局、経済産業省、厚生労働省、国土交通省、文部科学省）をオフィス環境事業本部 働き方コンサルティング事業部 ワークデザイン研究所 所長の森田 舞が受賞しました。

「女性技術者育成功労賞」は、産業界における女性技術者の活躍を推進・支援するために、女性技術者育成において顕著な成果を上げた個人および組織を表彰するもので、2014年から実施されています。

森田は、一級建築士の資格を有する自身のキャリアを生かし、各種学会での論文発表やビジネスイベント、講演会での登壇、働き方と空間に関する書籍の執筆などにも取り組んでいます。また、オカムラ主催の4年間にわたる共創プロジェクト「Work in Life Labo. (ワークインライフラボ)」に、立ち上げ当初からディレクターとして参画し、働き方改革「WiL-BE」の基本概念づくりにも尽力しました。これらの活動は、女性従業員の博士号取得につながるなど女性技術者の育成に影響を与えており、女性従業員のロールモデルとして女性技術者のキャリア形成を支援するとともに育成に貢献したことが、評価されました。



オフィス環境事業本部  
働き方コンサルティング事業部  
ワークデザイン研究所 所長

森田 舞

## 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」を社長通達として発信し、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。

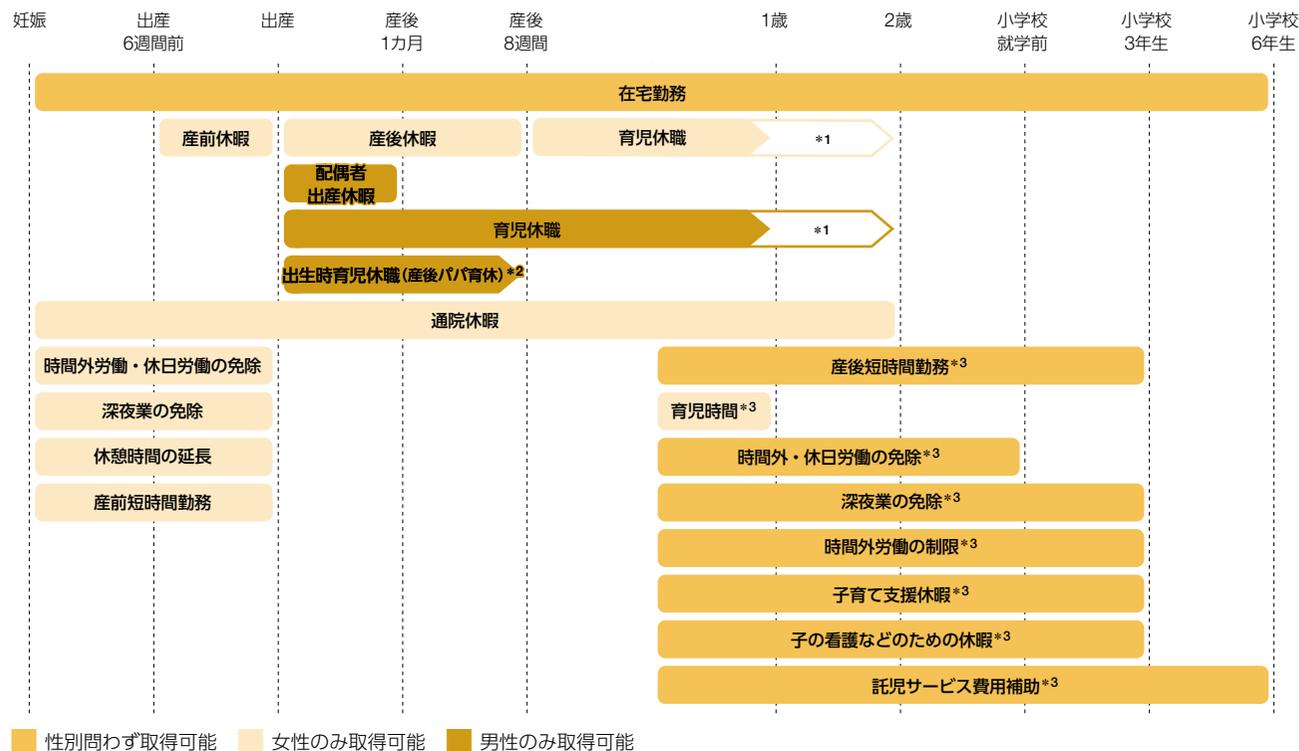
### 仕事と育児の両立支援制度・仕組み

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。

2022年4月の改正育児・介護休業法の施行に伴い、妊娠・出産の申し出があった従業員に対しては、相談窓口担当者が育児休職や出生時育児休職に関する意向確認を実施しています。同年10月には、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る運用としています。

さらに2024年度は、2025年4月施行予定の改正法に対応するため、意向確認の対象となる従業員への対応に向けた準備を進めています。今後も本人の状況に合わせ柔軟に育児休職を取得できるよう、取り組みを推進します。

### 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する。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、養子縁組など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日間で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、「子育てコミュニケーションシート」を活用し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

## 育休長期取得のための職場との連携



商環境事業本部 営業本部  
店舗デザイン部  
中四国デザインセンター  
横谷 大祐

私は、3人目の子どもを迎えるにあたって育児休職を7カ月取得しました。取得するうえで仕事の引き継ぎ・分担が課題と感じていたため、所属長には出産予定日の9カ月前には報告し、できるだけ早い段階から準備ができるように約2カ月かけて業務の引き継ぎを行いました。

1、2人目の時には育児休職を取得していなかったため、今回が初めての取得でした。育児休職中には妻の家事・育児の負担を減らすことができ、長男・次男との時間もつくれたので、より家族とのコミュニケーションを大切にすることができました。

スムーズに復職できるように、情報収集をする目的で休職中の就労を申請し、子どものお昼寝の時間などを活用して、簡単なメールの確認などを行っていました。

育児休職期間を経験して、子どもの成長は本当に早いのもっと一緒にいられる時間をつくりたいという気持ちが強くなりました。また妻に対しては、家事・育児の大変さがよくわかったので、より一層感謝の気持ちを表現するようになりました。

## 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
- オウンドメディア「Okamura Live : ) (オカムラライブスマイル)」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
- 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 : ) (オカムラライブスマイル)」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、2022年12月より、継続的に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ています。手続きの流れ、実際に取得した期間の満足度、業務の引き継ぎ期間などを集計しました。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。

育児・介護休業法改正に伴い、2025年4月からは介護をしている旨の申し出のあった従業員に対して、相談窓口担当者から介護休職などの仕事と介護の両立支援制度の個別周知・意向確認を行っています。

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、専門家に相談もできます（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

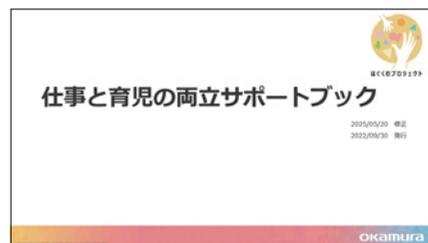
オカムラでは従業員に向けて、仕事と育児・介護の両立に必要な情報をまとめたコミュニケーションツールを発行しています。

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、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、退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、スケジュールなどもまとめました。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、精神障がいなど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を実施するなど、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 オープンカンパニーの実施

オカムラでは、多様な人財の採用を目指し、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オープンカンパニーやインターンシップを企画・実施しています。

2024年10月に、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オープンカンパニーを東京都内のオフィスで実施しました。オカムラでは、この取り組みを2018年頃より継続して行っています。オープンカンパニーでは、スペースデザイナーとして活躍している聴覚障がいのある従業員2名が講師を務めました。手話を使ってコミュニケーションを取り、会社の紹介や事業内容についての説明、ワークショップを通してオカムラを知ってもらいました。質疑応答を含む懇談会も行い、交流を深めました。

このプログラムは就職活動をする学生の早期企業理解にも活用されており、今後も多様な人財の採用を視野にいれたマッチング機会の創出に向けて継続していきます。

(関連 [▶ P.76](#))



聴覚障がいのある学生を対象としたオープンカンパニー

### 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働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。」指針を策定しました。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。

\* 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、十分に能力を發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働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。

2024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。2023年度から継続して実施しており、今回が2回目の開催です。今回は自己紹介や日常会話をテーマに、リアル参加とオンラインのハイブリッドで計46名の従業員が参加しました。また、これまでには、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、オフィス内での「車いす体験イベント」を社内の拠点で4回実施しました。今後も相互理解を目的としたイベントを実施し、ともに働く環境の整備に努めていきます。



「手話体験講座」を実施

## 障がい者が生き生きと働くオカムラ農園が開園

オカムラでは、DE&I推進の一環として、また障がい者雇用の拡大と定着を図ることを目的に、2024年3月と5月に2カ所の屋内型農園を開園しました。各農園で収穫した作物はショールームやラボオフィスを中心に、社内外へ配布しています。

Okamura Live : ) (オカムラライブスマイル)  
オカムラ農園が開園！屋内型農園でハーブや野菜を栽培  
<https://live.okamura.co.jp/post/id157>



ハーブを栽培する従業員



野菜を育てる従業員

## 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



## 「卓球しようぜ!」赤坂拠点で卓球交流イベントを開催

東京都港区にある自社オフィス「CO-Dō LABO (考動ラボ)」は2024年5月、従来のオフィスを増床し、オフィス環境事業本部と物流システム事業本部の2つの事業部が1フロアの同じ空間を拠点としています。このオフィスでは、部門間の交流を加速化させることを目的に定期的にイベントを開催しています。2024年10月、事務所にある卓球台テーブルや共創空間を活用し、「スポーツの秋=卓球=交流」をテーマに「卓球しようぜ!」というイベントを開催。オカムラの従業員であるパラ卓球日本代表の七野 一輝も参加し、部門対抗のダブルストーナメントをはじめ、卓球経験のある従業員と七野の高速ラリーやスマッシュ体験などで大いに盛り上がりました。またオカムラのDE&Iに関する取り組みについても紹介し、イベントを通して障がいのある方への理解が深まるきっかけとなりました。今後も相互理解に関する啓発活動を進めていきます。



参加者による集合写真



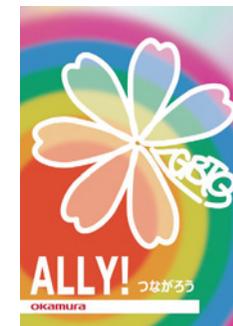
七野によるデモンストレーション

## 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などの性的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への取り組み

## LGBTQの理解促進・支援

オカムラではDE&I方針に基づき、LGBTQなど性的マイノリティに関する取り組みを推進しています。

2019年に代表取締役をはじめとする役員を対象に研修を実施し、2023年度からは全従業員を対象に必修のe-ラーニングを実施しています。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

応に関する知識を学びます。

その他にも、戸籍上の氏名とは異なる氏名の使用が可能な社内呼称が選択でき、LGBTQ当事者のさまざまな要望を吸い上げる相談窓口も設置しています。(関連 [▶P.85](#))

## 社内設備の整備

富士事業所では、ジェンダーフリーへの対応として、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。

## 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など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。2024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。



### 「プラチナくるみん認定」

「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、2025年3月3日、上位である「プラチナくるみん」の認定を受けました。本認定は、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が評価されたことによるものです。

\* 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 2024」ベストワークプレイスに認定

「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2024年12月、「D&I AWARD 2024」にて、最高評価の「ベストワークプレイス」に4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92点(2023年は90点)のスコアを獲得しました。

### 「PRIDE指標2024」ブロンズに認定

「PRIDE指標」は、企業・団体などの枠組みを超えて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2024年11月、「PRIDE指標2024」において2年連続「ブロンズ」に認定されました。



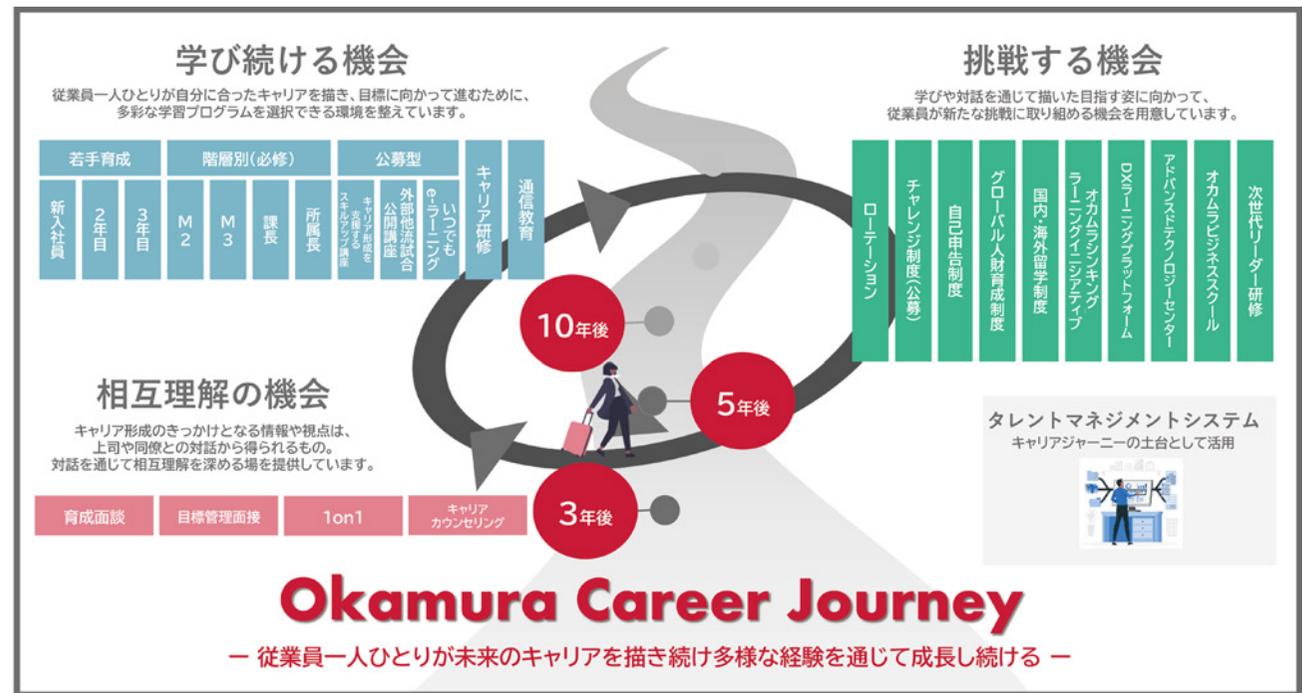
## 人財育成

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、そのための方策として「職制を通じての教育訓練を促進する」「自己啓発をすすめるための環境を整備する」「チームの中の一員として、協力しながら最高の能力を発揮できるような人間育成をはかる」ことなどを挙げています。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。具体的には、「オカムラキャリアジャーニー」を実現するため、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。

### オカムラキャリアジャーニー

オカムラでは、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」と定義しています。

オカムラが提供する相互理解の機会、学び続ける機会、挑戦する機会を自ら活用し、従業員一人ひとりが「自分にとって価値のある人生」の実現と日々の成長につなげていけるよう、キャリア支援の環境を整備していきます。



## 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活用

従業員一人ひとりが持つ知識やスキルなどの情報は重要な経営資源であり、そのような情報を人財活用へとつなげていくために、オカムラでは2021年よりタレントマネジメントシステムを導入しています。

事業本部ごとの「タレント情報」を把握するための「HR面談」、人財流動性を高めることを目的とした「適材適所の人員配置」、従業員が所属長とともにキャリアデザインを描く「育成面談」、今までの経験をもとに希望する業務や部署を申告できる「自己申告制度」などにおいて、タレントマネジメントシステムを活用しています。また、従業員が自身の異動や昇格履歴、職務内容や実績など、いつでも閲覧することができる環境を整えることで、従業員の自律的なキャリア形成を促しています。タレントマネジメントシステムに蓄積された情報を分析・活用することで、組織および従業員のパフォーマンス最大化を目指しています。

## 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。

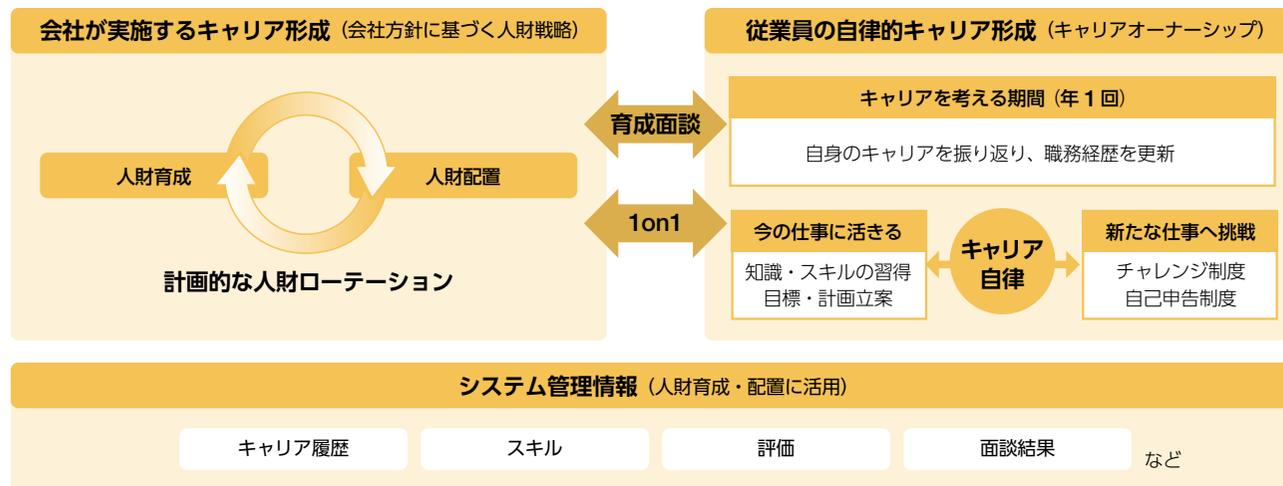
### キャリアカウンセリングの機会

従業員一人ひとりの「オカムラキャリアジャーニー」の実現に向け、本人が希望するキャリアの実現度を高めることを目的とし、各種キャリア面談の機会を設けています。

2024年度からは、従業員の「タレント情報」把握やキャリア形成支援などを目的とし、「HR面談」を新たに導入しました。事業特性や従業員のニーズに応じた面談計画を立案し、従業員と各事業部のHR担当が1対1で対話を行う形式を採用しています。この面談では、従業員が抱える課題や今後のキャリア目標を共有・確認し、その後のキャリア支援や具体的なフォローアップ体制の構築につなげています。

また、年度末時点で60歳になる従業員に対しては、8月から10月の間に「60歳面談」を実施しています。この面談は、キャリア支援研修や育成面談を通じて深めてきたキャリアビジョンについて、HR担当・所属長と再確認を行う場としています。この面談を通じて、従業員一人ひとりのライフステージやキャリアプランに応じた柔軟な働き方を支援しています。

### タレントマネジメント



## 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」ことを通じて成長の機会を持つことができます。また、インストラクターは業務上の指導だけでなく、新入社員の成長支援も行います。毎月面談を行い、新入社員が前向きな気持ちで仕事に取り組めるようコミュニケーションを図る機会としています。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、部門の教育担当者に共有され、部門全体で新入社員・キャリア入社者育成を行っています。

## 「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・相談の場に、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）の確認の場としています。

効果的に部下と「1 on 1」を実施する為に、新任の課長職・生産事業所のグループリーダー全員を対象とした「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、「1 on 1」の実施を支援する体制も整えています。

さらに、2024年度は7月度の所属長研修で全所属長に対し「1

on 1実践講座」を実施。所属長と課長の「1 on 1」を推奨するとともに、8月以降の育成面談に向け対話スキルの向上を図りました。

## 従業員の成長・キャリア開発に向けた育成面談

オカムラでは、従業員の成長・キャリア開発に向けて所属長とメンバーの対話の機会を重視しており、キャリアデザインを所属長と一緒に考えることを目的とする育成面談を年1回行っています。2023年度からキャリアだけでなく、働きがいについても考える機会としています。

育成面談の実施前には自身の職務内容や実績を振り返り、タレントマネジメントシステムに登録します。登録した内容は所属長が確認できるようになっており、キャリアコミュニケーションシートを活用してwill：やりたいこと、can：できること、must：するべきことを所属長とメンバーが各々考え、現状から今後のありたい姿やキャリアデザインについてまで、認識を共有できるようにしています。

## 「話し合い」の主なルール

### 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など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」の振り返りを実施  
(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)

## 創業以来のオカムラの文化「話し合い」

「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。「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。

2023年度より、「相互理解がとても深まった」「職場改善がより進んだ」「勉強会実施によりメンバーの知識・スキルがさらに高まった」のいずれかを満たす「話し合い」を職場ごとに公募し、優れたものを「話し合いイチオシ賞」として表彰する取り組みを実施しています。事務局で優れた取り組みを選抜した後に、従業員および執行役員の投票を実施し、「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の受賞部門を、創立記念式典で表彰しています。

## VOICE



左：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

比嘉 真太郎

右：生産本部 第一事業部  
つくば事業所 製造管理部

小島 龍

## 生販（生産・販売）一体を目指して ～つくば事業所と外資法人支店の 「エンゲージメント爆上げ」話し合い

つくば事業所では、工場見学に訪れたお客さま、外部の方や従業員などを若手従業員が案内する新たな試みが始まりました。その取り組みの第一弾として、外資法人支店のメンバーと一緒に、工場見学と情報交換を行う部門横断の話し合いを実施しました。この話し合いは、生産部門と販売部門の双方の課題やニーズを共有し、相互理解を深める機会となりました。

工場見学では、つくば事業所の入社2年目の従業員が案内役を務め、工場内の製造工程をわかりやすく丁寧に説明しました。普段はメールなどを通じてやり取りしている両部門ですが、実際に現場を見ることで、特注が難しい理由や製造の苦勞がわかり、営業担当からは「普段のやり取りで疑問に思っていたことへの理解が深まった」と好評でした。

見学後には情報交換会を行い、生産部門と販売部門の担当者が直接対話する場を設けました。参加者からは「営業とは違う形でお客さまからの要望や相談が工場に届くプロセスを理解できた」「営業がお客さまとどう向き合い、どんなことで困っているかを知ることができた」との声があり、相互の気づきを振り返りました。

部門横断の話し合いには、「エンゲージメント爆上げ」というタイトルの通り、お互いの部門で知り合いが増えることで業務が進めやすくなり、仕事がより楽しくなるなどの効果がありました。スケジュール調整は大変ですがぜひ続けていきたいと思っています。

今回の話し合いは、2024年度の「話し合いイチオシ賞」において「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の3部門で表彰されました。今後、私たちの取り組みが社内の他部門にも広がり、部門同士の関係性が深まって、働きやすい環境づくりにつながっていったら嬉しいです。



話し合い時の集合写真



## 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いて、資格等級と役割期待に対する自覚と行動を促す機会を提供するとともに、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

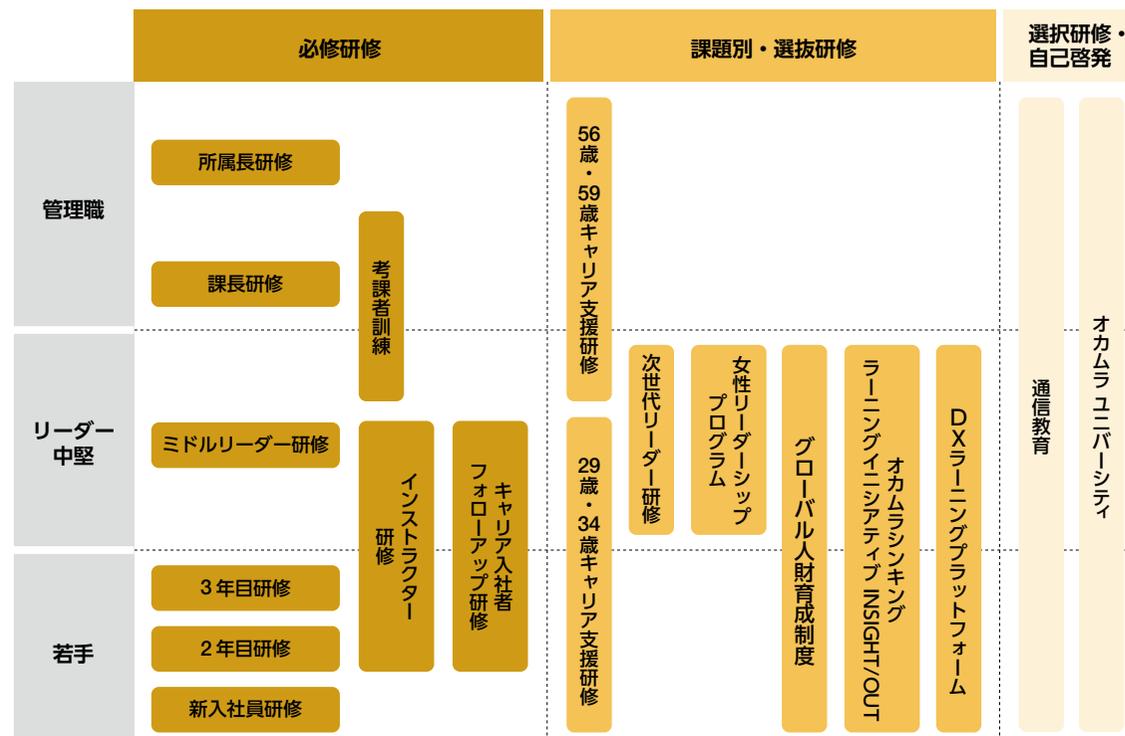
オカムラでは、従業員の勤続年数や昇格などに応じた階層別研修を実施しています。

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。それらのフォローアップ研修は、学びの定着と同期意識の醸成を目的として、宿泊形式で実施しています。

4年目以降の従業員に対しては昇格時に、「期待されている役割を理解した上で、必要なマインドとスキルを学ぶ」ことを目的として、リーダー中堅層には「ミドルリーダー研修」、管理職層には「新任課長研修」「新任所属長研修」を実施しています。これらの研修は、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として実践的なトレーニングや交流に重点を置き、学びの効果を高めています。

また、毎年、前年度に入社した従業員を対象に、オカムラへの帰属意識強化・働きがい向上・組織全体の生産性向上を目的として「キャリア入社者フォローアップ研修」を実施していま

### 研修プログラム体系（人財開発部主催・共催）



す。同期との相互理解や、同じくキャリア入社をした先輩を招いてのパネルディスカッション、役員講話、ものづくりの現場を改めて理解するために工場見学も行っています。

さらに、新任考課者を対象に、人事考課制度の内容や評価の基本を理解し、公正な処遇と人財育成を実現することを目的とした「新任考課者訓練」を行っています。また、上司と部下の相互理解、部下の成長、そして組織パフォーマンスの向上を目的とした「1 on 1の導入ガイダンス」も実施しています。

## VOICE

## キャリア入社者フォローアップ研修に参加して



物流システム事業本部  
物流システム営業部 大阪支店

千田 安孝

2023年8月に入社し、キャリア入社者フォローアップ研修を受講しました。新入社員とは違い、キャリア入社者には同期がないことが当たり前だと思っていましたので、2023年度キャリア入社のメンバーに会えることが楽しみでした。キャリア入社者はさまざまな会社での経験がありますので、一緒に研修を受けるメンバーの経歴や入社経緯も気になるところでした。

実際にキャリア入社者フォローアップ研修を受講して印象深かったことは、2つあります。1つ目は執行役員による講話を通じて学んだオカムラの歴史です。新入社員でないと聞けないと思っていた話を聞くことができ、先人の努力があって今のオカムラが存在することを改めて感じる機会となりました。時代の流れとともに、その土地、そのタイミングに合った製品を製造することで新たな道を切り拓いてきたことなどが印象的でした。また創業の精神である「協同の工業」は今日にも引き継がれていることがよくわかりました。オカムラをさらに良い会社にするのは今を生きる自分たちであり、一人ひとりが会社をつくっていく意識を持つことが大切だと感じました。2つ目は「悩みの共有」の時間です。グループワークで話し合いを行った際、社内システムや職場環境についての悩みなど、キャリア入社者として共通の悩みと職場によって異なる悩みがありました。それぞれの悩みについて、メンバー同士で互いに解決策を考えることは楽しかったです。

この研修に参加して、キャリア入社同期がたくさんいること、自分と同じような悩みがありつつも高い志を持っている人がいることがわかりました。対面の研修で、顔を合わせて話せた効果だと思えます。キャリア入社したメンバーが各職場で活躍していることがわかり、これから切磋琢磨していきたいと思えます。今後のキャリア入社の方たちに対し、自分がしてもらって嬉しかったことにプラスアルファの気遣いをするなど、人を大切にすることが良い会社につながると信じて行動していきたいと思えます。



## 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実施しています。

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フプランを考えること、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。(データ集 ▶ P.170)

## オカムラ ユニバーシティ (略称: オカユニ)

オカムラ ユニバーシティは、従業員が自律的な学びをデザインすることを目的に開講した、オカムラの企業内大学です。「ジブンらしさを、デザインしよう」をコンセプトとし、正規従業員だけでなく、非正規従業員、派遣社員など、オカムラグループで働く全ての人々が“学び”を楽しみ、多様な経験を通じて成長し続けられる機会を提供しています。

2024年度は「学びを通じてキャリアを切り拓く」をテーマに、コンテンツや講座内容をさらに充実させました。学びの動機付けを促す基礎的な講座から、MBAに関連する高度な講座まで、

多彩なラインナップを整えています。

## 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、非正規従業員を含む全ての従業員が申し込み可能な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。階層別役割・能力、DX、PCスキル、思考力、問題解決力、コミュニケーション、英語、製造関連知識、ロジスティクス、健康・セルフケア、マネーリテラシー、キャリアデザイン、資格取得準備など、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。

## 所属長研修

オカムラでは、各部門の「働きがい改革の責任者」を所属長と位置づけており、所属長研修は、所属長がメンバーの働きがい向上や部門の存在価値・業績向上につながるマネジメントを改めて考える機会とすることを目的としています。

本研修は、200名を超える所属長を対象に隔月で実施し、研修中での学びや気づきを共有・議論することで理解を深め、その後の職場実践へとつなげることを重視しています。特に、所属長同士の対話を大切にすることで、学びを実践につなげ、成果を実感できる研修となるよう工夫しています。

また、本研修を通じて、所属長は新たな視点を得るとともに、「私たちの基本姿勢—SMILE—」の一つである“Shine”(学び・感性を磨くことで、自分が活きる)を率先して体現することで、メンバーの自発的な学習を促進しています。

2024年度は、「所属長みんなで考える『これからのオカムラのマネジメント研修』」をテーマに、全5回の日程で所属長研修を実施しました。

## VOICE

## 所属長研修で学んだ目標設定の大切さ



商環境事業本部 営業本部  
西日本営業部 九州第二支店  
支店長  
濱 隆文

私の部門では、数年前まではベテラン社員ばかりでしたが、ここ数年で複数の新入社員が加わりました。自分の子どもと同世代であるため、趣味や好きなアーティストなどを聞いても世代間ギャップを感じてしまい、従来とは違うコミュニケーションの取り方やマネジメントについての課題を感じていました。所属長研修では、他部門の所属長がどのようなコミュニケーションやマネジメントを行っているかを聞いてみたいと思い研修に臨みました。

研修を通じて、仕事上の指示やアドバイスをする際に、自分の考えや意図をしっかりと伝えることの難しさを改めて感じました。例えば、急いで実行を指示したつもりが、指示事項に対する自分と相手の重要性の認識が異なっていて後回しになっていたことがありました。より具体的に締切日時を提示することや重要な指示には「重要だよ」と一言付け加えることで、相手に確実に伝わるのではないかと思います。また今回の研修では、この数年で若いメンバーが増えて働き方が大きく変化をしている中、働きがいやエンゲージメントを高めるための一人ひとりの目標設定の大切さも学びました。以前、入社5年目のメンバーに、未経験だった冷凍冷蔵ショーケースの新規物件を担当させたところ、1年間で大きく成長しました。営業の数値目標もありますが、困難ながらも実現できる目標があるとその仕事を通じて人間的にも成長できると実感しました。2025年度の目標設定の際には、会社や事業の方針から個人の目標設定を行うプロセスにおいて、各メンバーとしっかりと話し合い、お互いが納得をする目標設定を心がけたいと思っています。



## グローバル人財育成制度

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」を導入しています。

公募型で選抜した対象者は、通常業務から離れ国内語学留学として国内の語学学校へ3カ月間集中して通学します。語学学校では会話や文法、ビジネスコミュニケーションの他に、異文化理解などを学びます。成果発表の一つとして、自社ヘッドクォーターオフィスにて海外のお客さまをご案内するデモンストラーションや事業紹介のプレゼンテーションを取り入れています。効果測定として国内語学留学開始時と修了時に対象者全員がTOEICを受験し、2024年度も多くの対象者が大きくスコアを伸ばしました。

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行うなど、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。2024年度は8名が国内語学学校で学び、うち1名が海外留学、1名が海外赴任、1名が海外営業本部へ異動し活躍しています。

## 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

「チャレンジ制度」は、従業員が社内公募されている多種多様な職務に挑戦できる制度です。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や、新規事業や事業拡大による人員増加を行う場合に募集されます。2024年度は、面接

などの審査を経て、7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「自己申告制度」を導入しています。自身の能力や経験・知見を生かし・思い描くキャリアを築くため、挑戦したいことなどをタレントマネジメントシステムに記入して会社に申告します。申告された情報はジョブ・ローテーションに活用されています。

## 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。

## オカムラシンキング\_ラーニング イニシアティブ INSIGHT/OUT (略称:オカシン)

「中期経営計画2025」で目指している「新たな需要の創出」の実現に向けて、「デザイン思考」を活用した研修を実施し、従業員が新たな視点や発想に出会う機会として、2024年度より「オカムラシンキング\_ラーニングイニシアティブ INSIGHT/OUT (略称:オカシン)」を提供しています。

このプログラムの大きな特徴は、ソニーデザインコンサルティング株式会社の協力により、一般的な研修とは異なるアプローチを採用している点です。「研修っぽくない研修」をコンセプトに、知識やスキルのインプットを最小限に抑え、マインドセットの変革を中心に据えたプログラムを構成しています。毎回異なるプログラムを通じて新たな経験を積み重ね、従来の視点から脱却し新たな視点や発想を獲得することを目指しています。

## VOICE



生産本部 第一事業部  
追浜事業所 オフィス技術部

北川 匠里

## 「オカムラシンキング\_ラーニング イニシアティブ INSIGHT/OUT」に参加して

DX関連の研修など自己啓発のための新たな研修やプログラムが社内で次々と行われていることは知っていましたが、日々の業務の忙しさを言い訳にして積極的に参加してこなかったことに、少なからず後悔していました。「オカムラシンキング\_ラーニングイニシアティブ INSIGHT/OUT (以下、オカシン)」は全6回の隔週開催と日程が明確で、あらかじめ業務の調整もしやすく、事業所長・所属長からの後押しをいただいたこともあり、案内があったその日に参加を決めました。この研修は、マインドセット中心の構成ということで、内容が全く予想できなかったことも興味を惹かれたポイントです。

「オカシン」で印象深かったことは、ある題材に対し賛否双方の立場になって情報を読み解き討議を行ったアカデミックディベートです。「対立派による反論ポイント」や「審査役が受ける印象」を予測しながら討議に備える必要があるため、物事を多角的に見る目が養われました。また、オカムラの統合報告書やサステナビリティレポートがディベートの背景資料として設定されており、オカムラの目指す姿や未来について理解を深めつつ、自身の考えについても整理する良い機会にもなりました。

回を重ねるうちに他の受講者への理解も深まり、自分自身も含めて各々が持つ考え方の傾向・方向性について意識しながらグループワークに臨むことができました。グループワークでは、あえて普段とは異なる視点・優先順位で物事を観察してまとめ上げるアプローチや、自分らしさを前面に押し出すアプローチなど、意図的に使い分けて取り組みました。多種多様なアウトプットが何度も求められ、「失敗がない」この研修だからこそ、他の受講者に刺激を受けてのアレンジにも果敢に挑戦する気持ちになれたのだと思います。

「オカシン」に参加して、模範解答を目指すだけでは得られない結果や成果がある、と実感できました。そしてその実感は、日々の業務においてもモチベーション向上と刺激につながりました。これから私自身やチームが生み出していくアウトプットが周囲の期待や共感を生み出せるよう、柔軟な発想を心掛けていきたいと思っています。

所属や年代もバラバラで、日常業務では関わることもない受講者同士が集まったことで他部門のさまざまな事情も垣間見ることができ、改めてオカムラという会社の幅広さを実感しました。毎回どのようなテーマを課されるのか、自分や他の受講者のアウトプットがどこに着地するのか、そして与えられた時間内に無事まとめ上げることができるのか。楽しみつつも緊張感のある、貴重で濃密な経験ができました。飛び込むつもりで参加して良かったと思っています。



## 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、非管理職を対象にケーススタディを用いた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カ月間かけて実施しています（過去114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年に開校しました（過去41名受講）。「企業経営」など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
非管理職	次世代人財育成	次世代 リーダー研修

## 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ビジネスデザイナーを育成し、新規事業や業務改善のアイデアが現場から湧き上がるDX風土を醸成することを目指した取り組みです。ビジネスデザイナーとは、各部門の専門知識と経験を持ち、オカムラのビジネスを深く理解して事業課題を見極め、デジタル技術を掛け合わせて社会・顧客・従業員の体験価値を向上するアイデアを発想し、自ら実現を推進できる人財のことと定義しています。

事業領域を超えて集まったメンバーが、発想力や企画力などを高めるビジネススキル、ビジネス検討を行う上で必要なデジタルリテラシー、向上心や主体性といったマインドセットなどを学んだ上で、新規事業や業務改善の提案を行います。既に150件以上の提案が集まり、特に優れたものは代表取締役や役員へのプレゼンテーションを経て、実現に向けてプロジェクト化し提案者本人が関連部門と連携して推進しています。日々オカムラで仕事に向き合う中で「この業務を理想の形に変えたい」「こんなビジネスを始めたい」という想いを持つ従業員ならではの発案により、成果を上げているプロジェクトが多数生まれています。（関連 ▶P.19、▶P.39）



2024年度DXLP発表会

## TOPICS



## 若手従業員のキャリア育成支援「Discover商環境」

「Discover商環境」は、商環境事業本部の若手従業員が先進的な取り組みやキャリアロールモデルに触れ、組織や自身の将来への可能性を感じる機会を創出することを目的として、2023年度より開催している少人数制のイベントです。

イベントのテーマには、仕事・事例紹介（みらいの可能性や自身のキャリアイメージを持てるような商環境事業本部の新たな取り組みや仕事の紹介）や、キャリア相談（各職種の先輩社員に聞くキャリアの描き方相談）、会社理解（会社全体の取り組みや商環境事業の取り組みを紹介し理解を深める）などがあり、テーマ別に半日程度のアクティビティ（ワークショップと懇親会）として複数回行っています。アクティビティの企画運営は、それぞれのテーマを担当する中堅社員が中心となって進めています。

2023年度はトライアルと位置づけ、そこで出た意見を踏まえて、2024年度は夏に4回、冬に6回の合計10回



会社理解のワークショップを実施

のイベントを企画・開催し、延べ約80名が参加しました。参加対象となる若手従業員は複数あるテーマ別のア

クティビティの中から、自分が希望するものにエントリーして参加します。ワークショップと懇親会を通じて、他部署の参加者と横のつながりを作る機会となることも大切にしています。

## VOICE



商環境事業本部 営業本部  
店舗デザイン部  
首都圏第二デザインセンター  
大浦 めぐみ

## 「Discover商環境」に参加して

私は、商環境事業のお客さまである話題のスーパーマーケットについて学ぶアクティビティに参加しました。このアクティビティでは、店舗視察を行いました。事前に、このお客さまの店舗づくりを担当するオカムラチームの体制や受注状況、お客さまの特徴などを雑談形式でインプットし、店舗視察に臨みました。視察ではオカムラのお客さまである店舗運営の担当の方が案内して下さり、売り場だけでなくバックヤードの細部にまでおよぶこだわりや、今後の展望なども伺うことができ、一つ一つの熱い想いに感心するばかりでした。特にその中でも、食品を扱う場所である以上最も重要である衛生面に関して、より厳しい管理をするための自社基準を設けていることを知ることができ、大変勉強になりました。

私がこのアクティビティに参加した背景は、私自身が東京都内に勤務しており、担当物件も首都圏の一都三県であることが多く、担当地域以外の視察にはなかなか行くことができない状況にあることでした。そのような状況の中で「Discover商環境」の情報を知り、今回のイベントではお客さまから直接じっくりと話を聞きながら担当地域以外の店舗視察ができるとわかり、これを逃す手はないと申し込みました。

「Discover商環境」を通して得たことを2つ生かしていきたいと考えています。1つ目は「チームとして一致団結」して対応していくことです。営業・設計などの関わるメンバーみんなを一つのチームだと思ってさらに協力し合いながら仕事に向かいたいと思いました。2つ目は「使いやすい」とは何かを丁寧に考えることです。買い物をする方にも、そこで働く従業員の方にとっても、「使いやすい場所」や「使いやすい物」であれば自然と取り入れられていくものだと感じましたので、今後は特に意識しながら設計業務へ反映していきたいと思っています。



イベントでの集合写真

## 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」を発出しました。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]

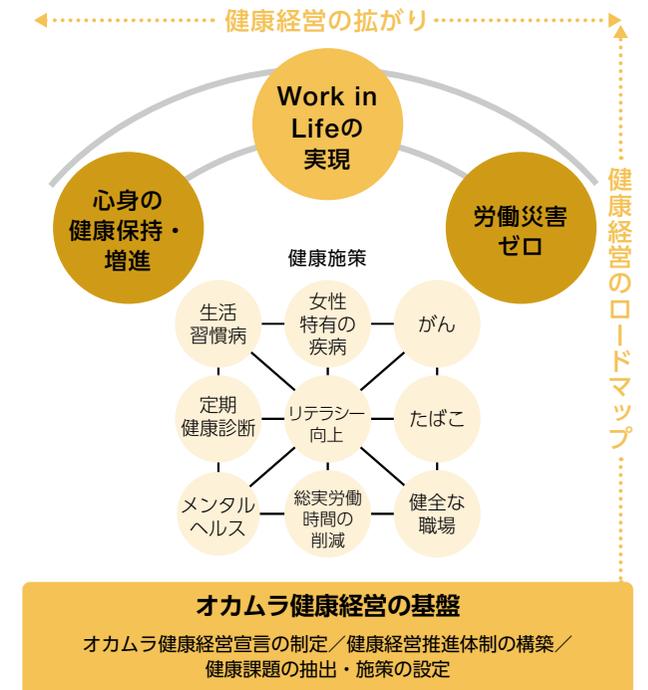
- 定期健康診断 100% 受診と受診後のフォロー実施
- 二次健康診断
- メンタルヘルス対策
  - ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
  - プレゼンティズム\*の改善によるパフォーマンス値改善
- 年次有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

\* 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年に人事部内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行いました。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・保健師など）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。

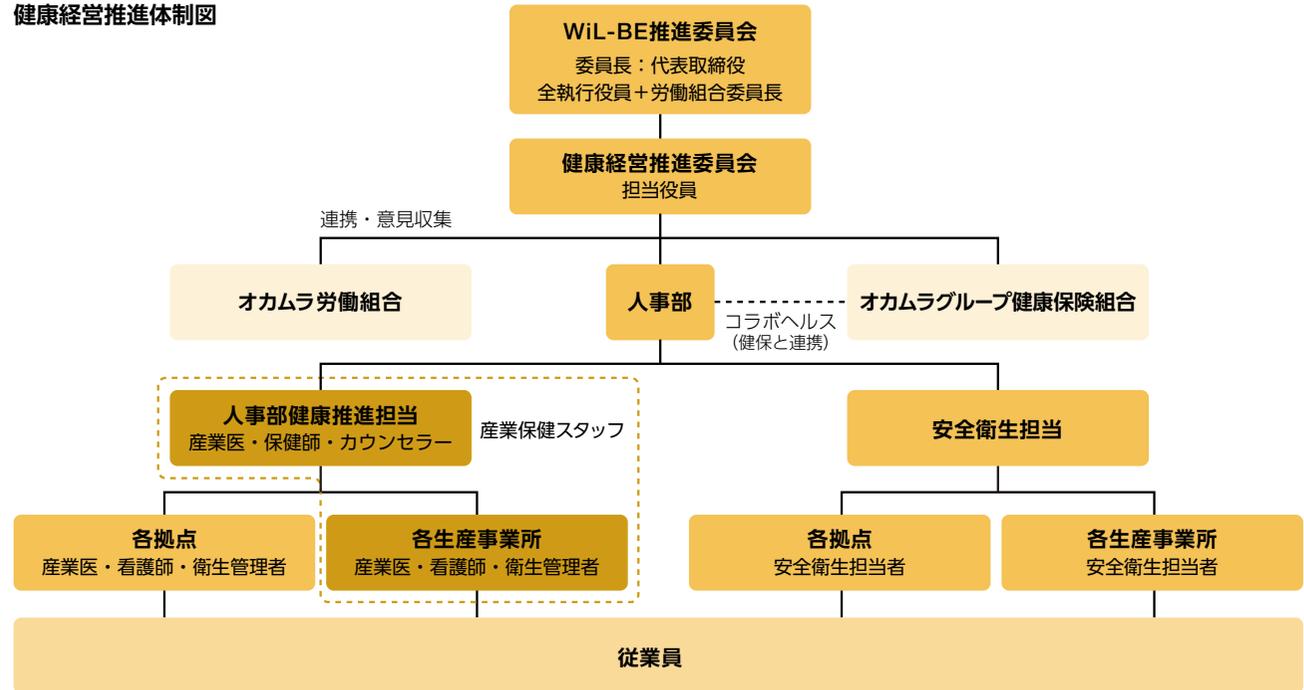
## 健康経営推進委員会

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など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、職場巡視などを実施しています。

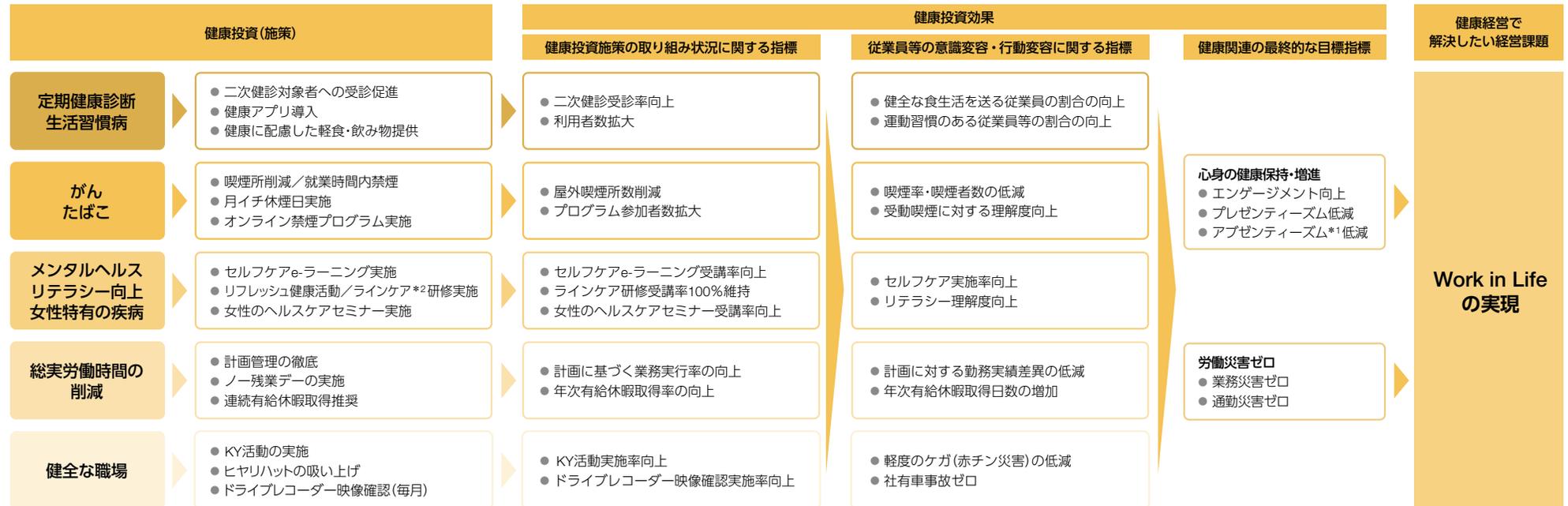
## 健康経営推進体制図



## 2024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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

## 健康経営戦略マップ



\* 1 アブゼンティーズム：仕事を休業・欠勤している状態

\* 2 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

## 従業員の健康増進に向けた取り組み

### ウェルビーイングな職場づくりを目指して

オカムラグループは、ウェルビーイングな職場づくりを目指し、従業員一人ひとりが「幸せ」を感じられる働き方や休み方を追求しています。心身の健康を支える仕組みと働きやすく休みやすい環境を整え、仕事とプライベートの調和を図ることで、すべての従業員が安心して自分らしく生き活きと働くことができる職場環境づくりを目指します。

### 休み方をもっとポジティブに！

#### ～「WiL休」で心と身体をリセット～

オカムラグループでは、労使一体となり従業員の健康増進やプライベートな時間の充実を目指し、年次有給休暇の計画的な取得を促しています。

2024年度からプライベートを充実させることで仕事とのメリハリをつけ、「Work in Life」を実現するための休暇を「WiL休（ういきゅう）」と名付け、有給休暇の取得率向上を後押しする意識醸成をしています。

従業員が「休む」ことの大切さを見直し、心身のリフレッシュやプライベートの充実を支援しています。2024年度の有給休暇の平均取得日数は13.2日、取得率は71.7%となり、昨年より平均取得日数、取得率ともに向上し、取り組みが着実に定着しています。

オカムラでは従業員一人ひとりが仕事にメリハリをつけながら、主体的に「働き方」や「休み方」を考え、自分らしい生活を送れるよう、これからも取り組みを推進していきます。

### WiL休の定義

- 「月イチWiL休」：毎月1日以上、有給休暇を取得すること
- 「連続WiL休」：1年の中で3日以上、連続して有給休暇を取得すること



「WiL休（ういきゅう）」ポスター

### 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。2024年度の受診率は定期健康診断100%、二次健康診断98.9%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、従業員からの要望も踏まえながら、毎年検査項目の見直しを行い、受診率向上と疾病の早期発見につなげています。

### 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、またセルフケアを実施できるように、年に一回、外部専門機関システムによる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、2023年度からはプレゼンティーイズム測定ツールを変更し、より健康面に特化したWFun\*測定により「最も困っている体調や健康の問題」を数値で把握し、改善策につなげています。

2024年度はストレスの軽減とメンタルヘルスクエアに力を入れ、全従業員を対象にセルフケア教育、管理職を対象にラインケア研修と女性のヘルスクエア研修を実施しました。2025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。

\* WFun (Work Functioning Impairment Scale)：健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票

## 適正な労働時間管理

オカムラでは、従業員の健康と働きやすさを推進するため、適正な労働時間管理と長時間労働の防止に取り組んでいます。法令以上に厳しい独自の管理基準を設けるとともに、全従業員を対象としたe-ラーニングや、新任課長・新入社員向けの研修を実施し、労働時間に対する意識向上と知識の定着を図っています。さらに労働組合と連携し、業務の効率化や適正な仕事の配分にも取り組んでいます。

また、働き方の柔軟性を高める制度として、ノー残業デーや時間単位有給休暇、スーパーフレックス制度を整備し、長時間労働の発生を未然に防ぐ環境づくりを進めています。

労働時間が一定の基準を超えた場合には、産業医による保健指導や所属長へのフィードバックを通じて、健康への影響を防ぐための早期対応を実施しています。

## 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。

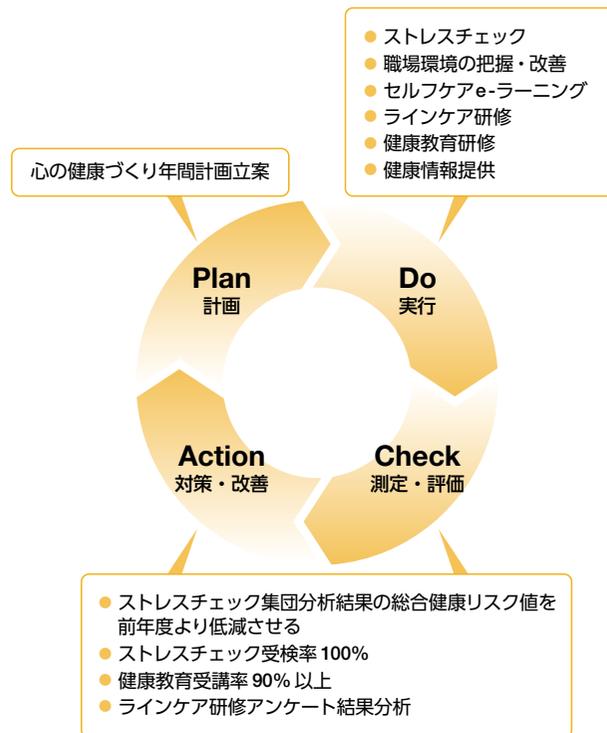
### 【オカムラヘルスケアプログラム適用項目】

- 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

## メンタルヘルスケアの推進

オカムラでは職場における心の健康づくり活動の一環として、従業員のメンタルヘルスケアに力を入れています。産業保健スタッフを中心となり毎年活動計画を立て、ストレスチェックを中心とし、職場環境の把握・改善、健康教育、健康情報提供を行い、ストレスチェック集団分析結果の総合健康リスク値を前年度よりも低減させるように取り組んでいます。目標を定めるだけでなく結果に対する評価を行い、次年度の施策へとつなげています。

### オカムラの健康づくりプログラム



## 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、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、外部の医療機関など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」



### セルフケアの推進

メンタルヘルス対策において、セルフケアは重要な役割を果たします。オカムラでは、セルフケアに特に力を入れて取り組んでいます。セルフケアを行う目的や実践方法などについて、毎年1回全従業員を対象に必修研修（e-ラーニング「ポジティブヘルスケア」）を実施しています。2024年度受講率は98.8%でした。

その他、新入社員研修・若手フォローアップ研修などでもセルフケアの取り組み方法や大切さを伝えています。

### ラインケアの推進

オカムラでは、管理職がメンバーの健康管理を意識し、職場改善につなげられるよう、2021年度よりラインケア研修を継続的に実施しています。また、女性のヘルスケアに関する取り組みも2021年度より開始し、セミナーやe-ラーニングなどを展開しています。2024年度は新たに、集合研修の「ラインケア研修」と「女性のヘルスケア研修」を課長職向けに実施しました。課長職としてメンバーの健康を支え、より良い職場環境づくりに活かすことを目的とし、事例検討やロールプレイングなど実践的なワークを多く取り入れた構成で行いました。

この新しいアプローチは、オカムラが目指す「健康的な職場づくり」「ウェルビーイング向上」において重要な施策です。今後も職場のウェルビーイングを支える取り組みを継続し、従業員一人ひとりが安心して働ける環境づくりを推進していきます。

### ラインケア研修の実績

年度	対象者	
2021	生産部門・本社販売部門	所属長
2022	生産部門	課長職
	生産部門・本社販売部門	新任所属長
2023	生産部門・本社販売部門	課長職・新任所属長
2024	生産部門・本社販売部門	課長職・新任所属長

### 健康相談窓口（社内・社外）の設置

従業員が心身の健康について相談できるよう、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、各生産事業所では産業医と看護師が人事総務課と連携し、サポートを行っています。

社外窓口については、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サービスを導入し、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。

## TOPICS



## ウェルビーイングな職場を目指して 「ラインケア・女性のヘルスケア研修」

2024年度、管理職向け研修として「ラインケア・女性のヘルスケア研修」を、全国6カ所（東京、長野、名古屋、大阪、追浜事業所、富士事業所）で開催しました。講義型・体験型といったさまざまな研修スタイルやプログラムの中から、受講者が会場や日程、研修内容を主体的に選択し参加するという初めてのスタイルで実施しました。「ラインケア研修」は職場で自部門のメンバーの心の健康を見守るスキルを学ぶ内容、「女性のヘルスケア研修」は女性特有の健康課題への理解とサポートを深める内容で、どちらも職場環境をより良くし、ウェルビーイングを高めるために不可欠なテーマです。

ラインケア研修では、ロールプレイングや事例検討を通じて「傾聴」「変化への気づき」「専門家への橋渡し」といった実践的なスキルを学びました。女性のヘルスケア研修では管理職としての接し方を考えるワークを実施。「女性特有の健康課題を理解し、チーム全体で健康意識を共有する重要性を感じた」といった感想も多く、現場での意識改革のきっかけとなりました。

特に好評だったのは、長野県信濃町にある「癒しの森」\*での研修でした。森林セラピーを通じて五感を刺激し、管理職にセルフケアの重要性を実感してもらうユニークなプログラムです。リラックスした環境で意見交換が活発に行われ、学びの深まりを後押ししました。各研修後の受講者への満足度アンケートでは、ラインケアが98.6%、女性のヘルスケアが96.9%が満足という結果でした。受講者が研修で得た知識と気づきを職場で生かし、健康的で働きやすいウェルビーイングな職場づくりができるよう、今後も実践的で魅力的な学びの場を提供していきます。

\* 癒しの森：長野県信濃町が森の癒し効果に注目し推進する、森林を活用した事業の名称



森林セラピー（長野県 癒しの森）



ラインケア研修（東京）



女性のヘルスケア研修（名古屋）

## 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。女性の健康支援については2020年度から、禁煙推進については2021年度から特に力を入れて取り組んでいます。

### 禁煙、受動喫煙防止に向けた取り組み

オカムラでは、2020年4月施行の健康増進法改正を受け、受動喫煙防止を企業の責任と捉え、積極的な対策を進めています。2021年7月には就業時間内禁煙を導入し、非喫煙者への配慮と喫煙者の健康促進を図るとともに、オカムラグループ健康保険組合と連携して、喫煙率を毎年1%削減することや2025年までに屋外喫煙所を半減する目標を掲げています。禁煙推進に向けては、オンライン禁煙プログラムや禁煙セミナーを導入し、WHOが定める「世界禁煙デー」や「世界禁煙週間」に合わせた終日禁煙や、オカムラオリジナルの毎月1日の「月イチ休煙日」を設け、喫煙習慣の改善を支援。また、e-ラーニングによる「喫煙や受動喫煙について」のリテラシー向

上や、新入社員研修・若手フォローアップ研修で喫煙による健康被害、受動喫煙、サードHANDSモーク\*について丁寧に説明し、健康意識の啓発にも注力しています。

たばこによる健康被害や禁煙の重要性を従業員に広く周知するとともに、喫煙者への禁煙支援を強化し、全従業員が健康的に働ける職場環境の実現を目指して取り組みを進めていきます。

\* サードHANDSモーク：たばこの火が消された後も喫煙者の毛髪や衣類、部屋のカーテンやソファ、壁紙に残留する有害物質を吸い込んでしまうこと



月イチ休煙日の取り組み広報

### オカムラ禁煙推進活動の取り組み

年度	改善・取り組み内容
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 喫煙所削減</li> <li>● オンライン禁煙プログラム トライアル導入 (健康保険組合)</li> <li>● 中井工場にて禁煙セミナー実施 (健康保険組合)</li> </ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 喫煙所削減</li> <li>● オンライン禁煙プログラム導入スタート (健康保険組合)</li> </ul>
2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2021年7月1日より就業時間内禁煙をスタート ※休憩時間は除く</li> <li>● 世界禁煙デー (5/31) 終日禁煙スタート</li> <li>● 喫煙所削減</li> <li>● 御殿場事業所にて禁煙セミナー実施 (健康保険組合)</li> <li>● オンライン禁煙プログラム (健康保険組合)</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 喫煙所削減</li> <li>● 月イチ休煙日スタート (毎月1日は終日禁煙 ※1日が休日の場合には11日に振替) 毎月、各拠点取り組みを紹介</li> <li>● 世界禁煙デー (5/31) 終日禁煙 継続実施</li> <li>● 本社・販売部門にて禁煙セミナー実施</li> <li>● 追浜事業所にて禁煙セミナー実施 (管理職向け)</li> <li>● 喫煙・受動喫煙e-ラーニング実施</li> <li>● オンライン禁煙プログラム (健康保険組合)</li> </ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 喫煙所削減</li> <li>● 月イチ休煙日 継続実施/毎月、各拠点取り組みを紹介</li> <li>● 世界禁煙デー (5/31) 終日禁煙 継続実施</li> <li>● 社有車内禁煙</li> <li>● オンライン禁煙プログラム (健康保険組合)</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 喫煙所削減</li> <li>● 月イチ休煙日 継続実施/毎月、各拠点取り組みを紹介</li> <li>● 世界禁煙デー (5/31) 終日禁煙 継続実施</li> <li>● 社有車内禁煙</li> <li>● オンライン禁煙プログラム (健康保険組合)</li> </ul>

## 女性の健康支援

オカムラグループでは、2020年度より女性の健康支援の取り組みに力を入れています。2020年度に従業員の希望により定期健康診断に婦人科検診項目を追加したことからスタート。2021年度からは、毎年婦人科検診に関するアンケートを実施し、結果を調査・分析し、次年度施策へとつなげています。さらに、女性特有の健康課題に関する教育の充実を通じて、知識の習得を推進しています。

### 女性の健康支援の取り組み

年度	改善・取り組み内容	対象者
2020	定期健康診断に婦人科健診追加	35歳以上の希望者
2021	「婦人科健診アンケート」を実施・調査・検討	全女性従業員
	女性のヘルスケアセミナー実施	希望者
2022	婦人科健診の「受診年齢撤廃」 ※ アンケート内従業員の声を反映	希望者全員
	健康保険組合では、健康診断機関とは別の医療機関で婦人科健診を受診した場合、補助利用が可能	補助希望者
	婦人科健診アンケート実施	全女性従業員
	HPVセルフチェック導入・実施	子宮頸がん検診 未受診者
2023	女性のヘルスケア研修e-ラーニング実施	管理職/全従業員
	婦人科健診アンケート実施	全女性従業員
	HPVセルフチェック実施	子宮頸がん検診 未受診者
2024	女性のヘルスケア研修	課長職
	女性のヘルスケア研修e-ラーニング実施	全従業員
	婦人科健診アンケート実施	全女性従業員
	HPVセルフチェック実施	子宮頸がん健診 未受診者

## 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、女性産業医にアドバイスを受けられる体制を整えています。

## 婦人科検診受診率向上に向けた取り組み

オカムラでは、女性従業員の健康を守るため、婦人科検診の受診率向上を目指して、受診率向上に向けたさまざまな施策を行っています。その第一歩として、2021年度から全女性従業員を対象にアンケート調査を実施。従業員の声をもとに、検診内容の改善を進めてきました。2022年度には、アンケート結果を受け、婦人科検診の受診年齢制限を撤廃。希望するすべての女性が受診できる環境を整えました。また、同年度の調査で子宮頸がん検診の受診率が特に低いことが明らかになったため、未受診者の希望者に「HPVセルフチェックキット」を配布する取り組みを開始しました。2023年度からはe-ラーニング「女性のヘルスケア研修」を実施。2024年度には、全従業員を対象とした必修研修へと拡大し、病気の早期発見や治療の重要性、男女それぞれの更年期についての教育も行っています。また、毎年10月の「ピンクリボン月間」や11月の「子宮頸がん予防啓発月間」に合わせ、乳がんや子宮頸がんの予防を目的とした広報活動を全社にて実施。こうした継続的な取り組みの結果、2024年度には乳がん検診受診率が68.5%、子宮頸がん検診受診率が66.2%と、いずれも全国平均を大きく上回りました。

従業員の健康意識を高め、安心して受診できる環境を整えるこれらの取り組みは、社外からも高い評価を受け、オカムラは「がんアライアワード」で3年連続「ゴールド」を受賞。これからも、従業員が健康に働き続けられる職場づくりを目指していきます。（関連 ▶ [P.118](#)）

### 婦人科検診 受診率

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
乳がん検診	30.4%	57.6%	59.0%	68.5%
子宮頸がん検診	25.3%	62.5%	62.1%	66.2%

## 女性のヘルスケア研修の取り組み

オカムラでは、女性特有の健康課題に対する会社全体の理解を深めることで、従業員が高いモチベーションとエンゲージメントを持って働ける環境を実現するとともに、健康課題の有無にかかわらず、誰もが安心して働ける職場づくりを目指しています。

2021年度に開催した女性のヘルスケアセミナーでは、年齢・職種・部門・勤務地・性別を問わず幅広い従業員が参加しました。その際実施したアンケートにおいて、管理職向けに研修を実施してほしいという要望が多く、また女性参加者からは「女性特有の健康課題が仕事や生活に支障をきたしている」との声が多く寄せられました。これを受け、2023年度には管理職向けと全従業員向けに分けた内容で、女性のヘルスケア研修をe-ラーニング形式で実施しました。

2024年度には全従業員対象のe-ラーニング研修で、「男女の更年期、働き世代が注意すべき乳がん・子宮頸がん、ライフキャリアを支える健康知識」の3つのテーマを取り上げました。受講率は、全従業員で95.7%と非常に高い結果となりました。

また、管理職向けにラインケア研修と併せて対面形式での研修も実施。女性特有の健康課題の理解を深め、ワークを通じてサポート方法や接し方など実践的な内容を学びました。

今後も継続して女性のヘルスケア研修を実施することで、一人ひとりがリテラシーを高め、働きやすい職場づくりへとつながっていきます。(関連 [▶ P.110](#))



つくば事業所でのe-ラーニング聴講

## 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。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、リハビリ出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、長期にわたる休職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関しては、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と仕事の両立ができるように、働きやすい職場づくりを目指して作成しました。

## ヘルスリテラシー向上を目指した健康教育の強化

オカムラでは、健康意識を高め、行動変容を促すことで組織全体の健康を増進する取り組みに力を入れています。「ヘルスリテラシー」の向上を軸に、従業員一人ひとりが「自分の健康を自分で守る」意識を持ち、それを「チームの健康」「組織の健康」へとつなげる活動を推進しています。

喫煙・受動喫煙、生活習慣病、運動不足といった健康課題に対応するため、健康教育や情報発信を強化し、セルフケア・ラインケアの重要性を従業員に広く伝えていきます。具体的な活動として、生活習慣病予防やメンタルヘルス対策、身体活動の促進を目的としたe-ラーニングを全従業員へ配信。新入社員研修では社内講師によるリフレッシュヨガを取り入れ、身体を動かしながら心身のリフレッシュを図る独自の取り組みを行っています。

また、「お口の健康」が「全身の健康」に与える影響に着目し、オーラルケアの推進にも力を入れています。従業員の生活習慣病予防を目的に、ライオン株式会社と協同して唾液検査やオーラルケアセミナーを実施。2023年度には御殿場事業所、高島事業所でセミナーを開催し、口腔状態を把握するとともに健康教育を行いました。2024年度には同事業所での効果検証を実施し、マウスウォッシュの使用者は14%、歯間ブラシの使用者は7%増加、歯科医院通院率が5%向上など改善が見られる成果を得ています。

今後も健康維持につながる習慣の定着を目指し、従業員のヘルスリテラシーを育み、実践的な行動変容を促す取り組みを続けていきます。

## 【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

## 研修・セミナー

- 新任所属長・課長職を対象としたラインケア研修
- 課長職を対象とした女性のヘルスケア研修
- 新入社員研修・若手フォローアップ研修
- オーラルケア

## 情報発信

- 健康コラム
- 健康だより



御殿場事業所での唾液検査



高島事業所でのオーラルケアセミナー

## 運動を通じた心身の健康づくり

オカムラでは、運動を通じた健康づくりを推進しています。毎朝、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。特に生産事業所では安全第一の観点から、心身をほぐして作業に臨めるよう積極的に取り組んでいます。その成果が評価され、2024年度「ラジオ体操優良団体等表彰(東京都表彰)」を受賞しました。

また、2021年度より社内講師による「リフレッシュ・ヨガ」を導入。新入社員研修ではセルフケアの一環として実施し、生産事業所では「転倒防止ヨガ」や「肝臓にアプローチするヨガ」など、現場に合わせたプログラムをオンラインや動画配信で展開しています。

さらに、生産事業所では保健師が中心となり、社外講師を招いて「月替わりリフレッシュ体操」を実施。太極拳、ZUMBA GOLD®、ピラティスなど、多彩なプログラムで安全・健康な職場づくりを支えています。

## 【主な取り組み】

- 全社一斉ラジオ体操
- リフレッシュ・ヨガ
- 月替わりリフレッシュ体操
- パラアスリートによる卓球イベント
- 健康アプリを活用した歩数イベント
- 健康セミナー(コラボヘルス) (関連 [▶ P.117](#))



リフレッシュ・ヨガ(新入社員研修)



月替わりリフレッシュ体操(ZUMBA GOLD®)

## 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、スポーツ部への費用補助や広報面の支援、文化部への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、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」を用意するなど約7,900万円（2024年度実績）を福利厚生として投資し、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

## インフルエンザ蔓延防止に向けた 予防接種の取り組み

個人で実施する予防接種に加え、職域でのインフルエンザ予防接種を2024年10月から12月に実施しました。従業員が接種を受けやすいようにより職場の近くで実施することで、オカムラグループで約2000名の従業員に接種の機会を提供し

ました。2025年度以降は各拠点の安全衛生活動として開催拠点を増やし、実施を継続していきます。

オカムラグループ健康保険組合では、インフルエンザの蔓延防止を目的に、被保険者（本人）、被扶養者（家族）に対する予防接種費用補助を継続実施しています。

## 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。定期健康診断の結果（腹囲・BMI・血糖・脂質・血圧）や喫煙習慣の有無によって高リスク者の危険度をクラス分けし、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行っています。また、対象者の業務などへの影響を考慮した実施場所や時間の設定や、オンライン面談など、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、特定保健指導の基準以上の対象者に「重症化予防支援」を実施しています。この取り組みでは、血糖値を連続的に測定できる医療機器を活用し、運動や食事などの日々の生活記録と合わせて健康状態を管理。一人ひとりの健康状態に応じた生活習慣改善を支援しています。初回面談を行った後、血糖値の測定と生活記録を実施。それらのデータを基に生活指導を行い、再度血糖値と生活記録を確認し、改善効果を検証します。このプロセスを通じて、重症化リスクの低減を目指しています。

## 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をもとに、40歳未満の若年層を対象とした保健指導を行っています。特定保健指導と同様の保健指導を行い、若いうちから生活習慣の見直しを意識してもらうことを目的としています。具体的には、BMI値を基準に指導を分けています。BMIが高い方には「遺伝子検査キット」を使ってダイエットタイプを判定し、それに基づいた生活指導を実施。一方、BMIが低い方には「血糖スパイク検査」を行い、その結果に応じた生活指導を提供しています。それぞれの状況に合わせたアプローチで、若年層の健康意識向上を支援しています。

## コラボヘルス\*の推進 ～健康保険組合との連携～

2017年に発出した「オカムラ健康経営宣言」に基づき、オカムラグループとオカムラグループ健康保険組合では、コラボレーションした活動を強化するとともに、定期健康診断の結果などの情報を共有・活用しコラボヘルスの実現と、健康増進活動の強化に向けた取り組みの充実を図っています。

\* コラボヘルス：厚生労働省が推進する保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること

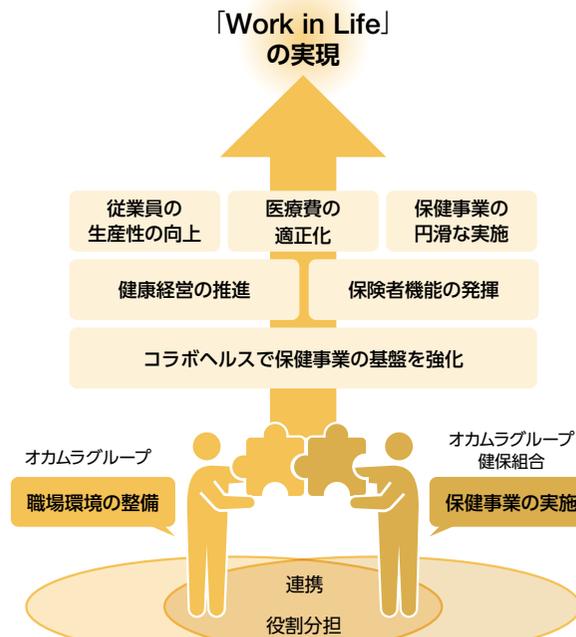
### 【2024年度のコラボヘルスの事例】

- 定期健康診断の実施
- 巡回型インフルエンザ予防接種の実施
- 禁煙推進活動の強化

### 【2024年度の保健事業の取り組み事例】

- 定期健康診断の検査項目拡大（眼底・肝炎・骨密度）
  - 法定外検査項目の拡大
  - 婦人科検診（乳がん、子宮頸がん）
  - 男性検診（前立腺がん他）
- 特定保健指導（40歳以上の被保険者・被扶養者）
- 若年層保健指導（40歳未満の被保険者）
- 重症化予防指導・支援
- 人間ドック費用補助（（脳ドック他）
- 無料歯科検診
- インフルエンザ予防接種費用補助
- 禁煙支援（オンライン禁煙プログラム）
- チャット型医療相談サービス

### オカムラグループにおけるコラボヘルスの考え方



- 健康アプリの導入・運用
- 健康セミナーの開催による健康意識付け
- カフェテリアプランによる健康生活支援
- 健康情報の提供
  - ウェブサイト「KenPoポータルサイト」の活用
  - けんぽからのお知らせ
- 医療費通知の配信（ウェブ対応）
- ジェネリック医薬品の利用促進通知（年2回）
- 健康診断結果の照会（ウェブ対応）

### 健康保険制度、保健事業の広報活動 KenPoポータルサイトの利用

オカムラグループ健康保険組合では、被保険者（本人）や被扶養者（家族）および任意継続被保険者（退職された方）など、いろいろな立場や環境の方への健康保険制度や保健活動などの情報伝達・共有にウェブサイトを活用しています。オカムラのイントラネットで補完し健康関連情報をタイムリーかつ迅速に共有しています。

健康保険組合のウェブサイト「KenPoポータルサイト」を、健康関連情報や関連サイトを統合するポータルと位置付け、従来紙媒体であったニュースや申請書なども電子化の対応を進め、利便性や業務効率向上も進めています。



健康保険制度、保健事業の広報

### ウェブサイトやスマホアプリなどを活用した 健康増進活動

より身近で手軽な健康増進活動を推進するため、スマートフォンを使ったウォーキングの健康アプリや、ウェブチャットを使った健康相談、健康情報の発信など、健康増進活動を支援する仕組みを展開しています。一方的な情報発信ではなく、「参加できる」「相談できる」といった双方向の対応として、重要な手段となっています。

## 「カフェテリアプラン\*」による健康生活の支援

オカムラグループ健康保険組合が実施する保健事業の「カフェテリアプラン」(2023年5月開始)では、オカムラグループの被保険者が、自発的な健康づくりや健康維持・増進に取り組むことができるよう、健康食品、日用品、スポーツ、運動、リラクゼーションなどのメニューを用意し、健康づくりのサポートをしています。

\* カフェテリアプラン：健康増進を目的とした、ポイント付与型の健康づくりサポート。



「カフェテリアプラン」による健康生活の支援

## 人間ドック利用拡大による健康づくりの促進

定期健康診断、特定健診に追加して個々人の状況にあわせて受診することができる人間ドックはニーズが高まり、かつ検査項目も多岐にわたっています。

オカムラグループ健康保険組合ではニーズに合わせた検診項目拡大による健康づくりの促進策の一つとして「人間ドックの費用補助」を行っています。

「人間ドックの費用」として、被保険者・被扶養者ともに35歳以上の方を対象に補助を行っています。

定期健康診断や特定健診とあわせて、人間ドックなどの受診により、更なる疾病の予防や早期発見を目指し、従業員と家族の健康づくり、健康維持・増進を推進しています。

## 健康セミナー開催による「健康」意識や「健康」リテラシーの推進

日常生活では、なかなか気づきにくい「健康」への意識付けや気づきの場として、オカムラグループ健康保険組合とオカムラグループでのコラボヘルスとして健康セミナーを開催しています。2024年度は、12月に大阪を会場とし、正道会館カラテ師範の角田 信朗氏に「100年時代を生きる。みんなで《貯筋》をしよう!」をテーマにご講演いただきました。また、1月には東京を会場として、順天堂大学教授の谷本 道哉氏に「5分でもできる簡単筋トレ! 健康経営で生産性も充実度も120%」をテーマにご講演と実践指導を行っていただきました。会場参加だけでなく、ウェブ配信を通じて全国各地から多くの従業員が参加しました。この取り組みが参加者自身だけでなく、職場や会社、従業員の家族などを通じ、社会全体の「健康意識の向上」へとつながることを期待しています。

## 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

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8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。



### 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として、地方自治体、スポーツ団体、経済団体など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 2025」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 2025」に認定されました。「スポーツエールカンパニー 2021」から5年連続の認定となり、通算5回以上認定された企業としてブロンズ認定が付与されました。



### 「オカムラの主な取り組み」

- 全社一斉ラジオ体操の実施
- 健康課題にアプローチしたヨガの展開
- 月替わりの運動プログラムを実施

### 「がんアライアワード2024」のゴールドを受賞

オカムラは、がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が、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2024」において、2022年から3年連続で「ゴールド」を受賞しました。健康増進支援の充実や社内の声を生かした婦人科検診に関する取り組み、さまざまな施策の進捗や効果を把握し翌年の施策につなげている点などが評価されました。



オカムラのがんアライ宣言

### 「がん治療と仕事の両立に向けたオカムラの主な取り組み」

- 婦人科健診アンケート実施・結果を来期の施策に反映
- コラボヘルスの推進
- お取引先(販売店さま)との「女性の健康」についての勉強会や支援

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2024 ゴールド】株式会社オカムラの「がんと就労」施策  
[https://case-studies.gan-ally-bu.com/article/2024\\_okamura](https://case-studies.gan-ally-bu.com/article/2024_okamura)

### 「2024年度ラジオ体操優良団体等表彰」の東京都表彰を受賞

オカムラは、株式会社かんぽ生命保険とNHKおよびNPO法人全国ラジオ体操連盟が、ラジオ体操の普及に功績のあった団体および個人を表彰する「2024年度ラジオ体操優良団体等表彰」において「東京都表彰」を受賞しました。



## 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。

#### 安全衛生体制の強化

オカムラでは経営トップによる安全パトロールを定期的に行っています。

2024年10月、安全衛生組織体制の見直しを行いました。この見直しは、生産事業所の安全衛生担当を総括安全衛生管理者である事業所長の直轄組織としたもので、安全衛生活動業務の強化を目的としています。



経営トップによる安全パトロール（横浜物流センター）

#### 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）

#### 【2024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

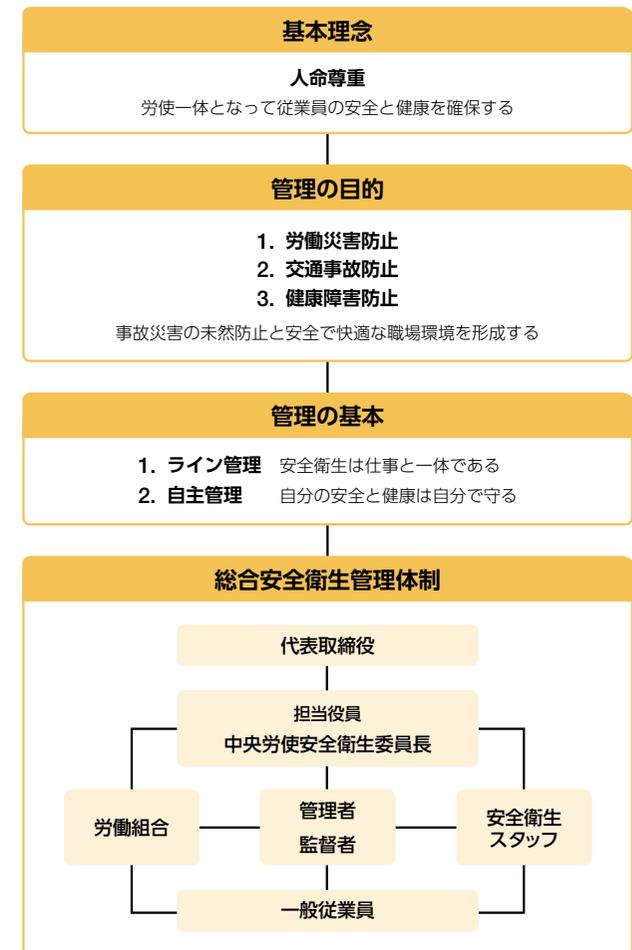
- [安全] … 労働災害ゼロ
- [交通] … 交通事故ゼロ
- [健康] … 健康障害ゼロ

##### 3. スローガン

「安全はすべてに優先する！」行動で、ゼロ災職場の実現！

### 基本理念、目的、管理体制

#### 安全衛生管理の理念と体制



## 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。

従業員が労働安全衛生上のリスク・懸念事項に関して報告する場合、各拠点の安全衛生担当者への報告に加え、「コンプライアンス・ヘルプライン制度」を利用して現場の声を直接伝えることができます。（詳細 ▶P.140）

### 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、法令で義務付けられている300名以上の拠点に限らず、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。また安全衛生委員会の推進体制には、全部門・全従業員が含まれています。

### 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。

また、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。（関連 ▶P.124）

\* KY活動：危険（Kiken）予知（Yochi）活動

### 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付けています。

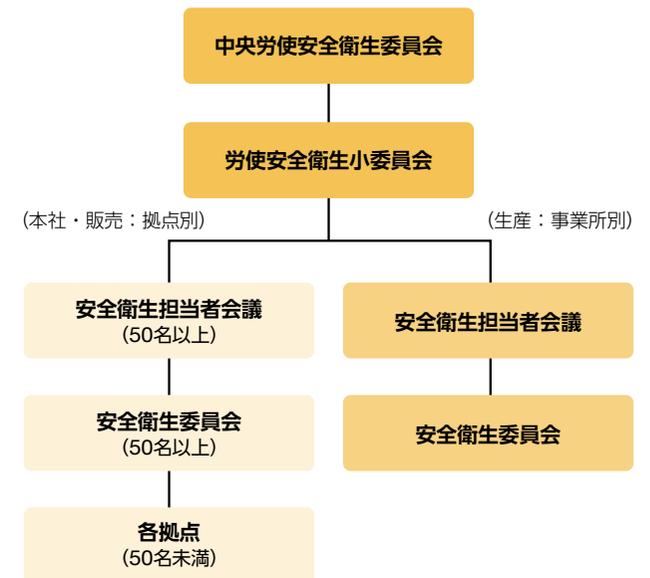
### 安全表彰制度

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。2024年の表彰対象は23部門、部門における社有車保有台数は99台でした。また、各事業部の工事部門では年に1度、合同安全大会を実施し、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。



合同安全衛生大会

### 労働安全衛生推進体制



## 2024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。また「安全衛生管理規定」の中に「災害が発生した場合の被災者の救護」「災害が発生した場合の通報」「爆発・火災・その他労働災害の発生した場合の緊急時の退避」について労働災害を防止するための措置を定めています。

### 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。

### 「全社安全の日」

オカムラは毎月15日を「全社安全の日」と定め、「安全はすべてに優先する」という考えのもと、当社で働く全ての人が安全行動を実践できる会社にと掲げています。この「全社安全の日」には、生産部門では毎月設定されるテーマに基づき、管理職による職場内の安全パトロールを実施しています。本社および販売部門では、安全の基本である転倒や挟まれなどの労働災害を未然に防ぐための基本となる2S（整理・整頓）の点検を目的とした安全パトロールを行っています。

### 全国安全週間・全国労働衛生週間・ 年末年始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向上を目指し、労働者の安全活動の定着化および健康確保を推進しています。厚生労働省と中央労働災害防止協会が主唱するさまざまなキャンペーンに積極的に参加し、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、健康づくり、ヘルスリテラシー向上などの重点事項を、安全衛生活動の主要項目として展開しています。特に生産事業所では、安全唱和や工場内の安全パトロールを重視し、重大事故を未然に防ぐための取り組みを徹底しています。これらの活動を通じて、労働災害の減少と健康障害の防止に努め、安心・安全な職場環境の実現を目指しています。



中央労使安全衛生委員長参加のもと安全唱和を実施  
(御殿場事業所)



中央労使安全衛生副委員長参加のもと安全唱和を実施  
(西日本支社)

## TOPICS



## 安全はすべてに優先する！ ～御殿場事業所の「全社安全の日」活動～

「安全はすべてに優先する！」というスローガンのもと、御殿場事業所では、毎月の「全社安全の日」に安全朝礼を実施し、重大事故ゼロを目指した安全衛生活動に取り組んでいます。

安全朝礼では、総括安全管理者、安全管理者、衛生管理者（看護師）らが一体となり、「安全な職場のあるべき姿」を全員で共有。毎月の重点事項や安全コンサルタントからの指摘事項を確認するほか、管理職やリーダーなどによる「安全の誓い」の共有や「タッチアンドコール」を通じ、安全意識を高めています。その後、工作課の管理職やリーダーなどを中心に安全パトロールを行い、過去の対策の継続性や不備を細かくチェックし、改善を重ねることで危険ゼロの職場環境づくりを徹底しています。法令遵守を基盤に、他事業所との情報交換を行いながら、安心して働ける快適な職場を目指しています。

安全衛生活動は命を守る活動そのものです。御殿場事業所全体が一丸となりこの取り組みを継続することで、真に安全で安心して働ける職場を実現します。



管理職やリーダーによる安全パトロール

## 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。

## 生産現場における危険の芽の早期発見 (ヒヤリハット)

オカムラの実業所では、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・5S活動

オカムラの実業所では、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。オカムラの物流センターでは、より良い職場環境を目指し取り組んでいる5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)活動を見直しました。2023年度から日常的に庫内の衛生を保つための意

識づくりとして、これまで週1日だった清掃日を週2日に増やし、清掃時間には音楽を流して、清掃時間と業務時間を区切り、メリハリをつけた活動ができるように工夫しています。

## 保護具着用基準

オカムラの実業所では、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・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

オカムラの実業所では、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

オカムラの実業所では、労働安全衛生法による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、リスク低減措置などを講じています。(関連 [▶P.69](#))

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、健康被害の未然防止に努めています。

## 安全パトロール

生産事業所の安全パトロールでは、安全担当が中心となり安全パトロール実施計画、パトロールルートを選定、パトロール結果記録作成・保管し、労使（労働組合：支部役員、会社：部課長）でペアをつくり、各事業所で計画にのっとり職場巡視を実施しています。職場における不安全状態、作業者の不安全行動を抽出し、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。パトロール結果は、朝礼や安全衛生委員会にて共有しています。

## 産業医巡視

オカムラの生産事業所では、月に一度産業医が中心となり看護師・安全担当・衛生管理者のメンバーで、産業医巡視を行っています。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。

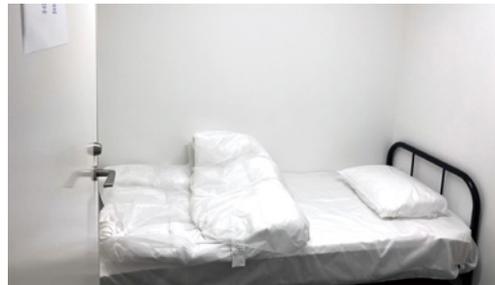
従業員にとって安全・安心で快適に働ける職場づくりに向けた取り組みを行っています。



高島事業所にて産業医巡視

## 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、社内参考事例などを共有・確認しています。休養室は体調不良者や急病人などへの対応のために各事業所に設置しており、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。



男女別休養室（一部の休養室では使い捨てのシーツを活用）

## 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、朝礼などで必ず熱中症予防や水分・塩分補給について呼びかけ、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の配信を行い、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。



省エネ大型ファン（御殿場事業所）



スポットクーラー（御殿場事業所）

## VOICE

## 関西事業所\*が取り組む「熱中症対策」 ～安心して働ける環境を目指して～



右：生産本部 関西事業所  
安全担当  
藤井 忠明

左：生産本部 関西事業所  
人事総務課 環境衛生担当  
看護師  
橋本 愛

関西事業所では、年々厳しさを増す夏の暑さに対応し、従業員の安全と健康を守るため、基本的な熱中症対策に加え、独自の工夫を展開しています。

独自の取り組みの「1つ目」は、食堂に常備された「塩分補給用のみそ汁」です。産業医の助言を受けて導入され、休憩時間に無料で提供されるため従業員が作業の合間に塩分を補給しながら、体調を整えることをサポートしています。派遣スタッフにも利用されており、幅広い従業員の日々の健康を支えています。

「2つ目」は「クーリングスペース」の設置です。食堂内に畳を敷いた臥床可能なエリアを設け、クーラーや扇風機を完備しています。暑い作業場から離れて体を冷やし、短時間でもリフレッシュできる環境を提供しています。併設された「健康コーナー」は、心身の疲れを癒したり、健康をサポートする場として、多くの従業員に活用されています。

生産現場では、塩飴や経口補水液（OS-1）の常備、ファン付き作業着や冷涼感ミストの導入、急速製氷機の設置など、基本対策を徹底しています。作業者が常に動き回る現場では、1方向だけのスポットクーラーでは不十分なため、2方向から風を送れるよう増設や配管延長を行い、現場のニーズに応じた対応を進めています。

また、他事業所の成功事例も積極的に取り入れており、今後はWBGT（暑さ指数）を活用した危険察知システムを導入する予定です。2025年6月施行の罰則付き熱中症対策義務化を見据え、報告体制の整備や実施手順の作成を進めながら、すべての従業員が安心して働ける快適な環境づくりを目指していきます。

\* 2025年4月より株式会社オカムラに統合（旧 関西オカムラ）



クーリングスペース&健康コーナー



食堂に常備されているみそ汁

## 労働安全衛生法改正を受けた 各種特別教育の実施

オカムラグループでは、2024年4月の労働安全衛生法改正を受け、作業者を中心とした従業員の安全意識向上と健康障害防止を目的に、特別教育を計画的に実施しています。

2024年6月～2025年2月に、御殿場事業所と富士事業所を会場に、粉じん作業、振動工具、化学物質管理、保護具着用、プレス金型など交換取り扱い、アーク溶接、自由研削砥石交換、低圧電気など、さまざまなテーマで特別教育を実施。外部から労働安全コンサルタントを招き、実践的な内容を通じて安全管理手法を学びました。これらの取り組みを通じ、労災防止、業務災害防止、健康障害防止に向けた意識を高め、安心して活き活きと働くことができる環境づくりを推進しています。



富士事業所での振動工具取り扱い作業員特別教育

## 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などを習得するために、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・設備や化学物質などの適切な取り扱い、作業に伴うリスクや予防措

置、事故など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。（関連 ▶P.69）

## 業務委託ドライバーへの教育

オカムラの物流拠点では安全教育に力を入れており、全国の物流拠点での事故やトラブル事例、最新安全情報、新製品情報などの詳細を掲載した「安全ニュース」を発行しています。配送センターの従業員、業務委託先である運送会社のドライバーにゆきわたるように印刷物で配布し、注意喚起と教育を行っています。

## いい車の日

オカムラの物流拠点では、労働災害未然防止活動として毎月19日を「いい車の日」としています。

「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」を実施しています。



フォークリフトの点検

## 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】

- 金型格納ラックなど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
- ラックなど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・部材保管具などは、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、災害が発生した際に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.135）



高島事業所での消防訓練

## 交通労働災害防止の取り組み

事業活動における社有車の運転に伴う労働災害は、事業所内で発生する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抽出・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、所属長より社有車事故防止の「注意喚起」と「顔色確認」の徹底を呼びかけています。

### 社有車事故ゼロに向けた取り組み

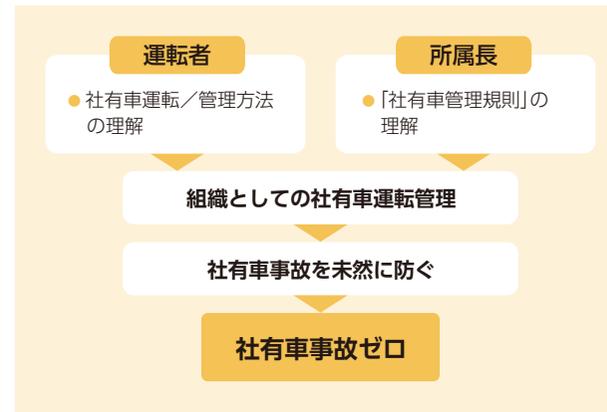
オカムラでは、社有車の安全な運行と社有車事故ゼロを目的として、「社有車管理規則」を設けています。社有車の管理方法を明確にするとともに、社有車事故防止のために励行事項、禁止事項などを明記し、業務で社有車を使用する従業員の適切な対応を促しています。

オカムラの2024年度の社有車事故発生件数は26件でした。

#### 社有車事故発生件数

年度	2020	2021	2022	2023	2024
件数	29	31	38	21	26

### 社有車管理体系



【スローガン】

「声を掛け合い 安全確認 目指そうみんなで 健康職場！」

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づき、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、オカムラでは交通KYを実施しています。

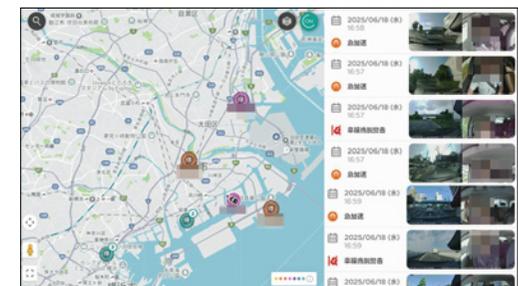
交通事故の多くはヒューマンエラーに起因しており、「危険を危険と気付かないために事故が起きてしまうこと」を意識しながら交通KYに取り組むほか、運転時の適切な行動について職場の仲間と話し合い、危険に対する感受性を高めていくことで、安全運転を身につけ事故防止につなげています。また、社有車事故が起きた際は、再発を防止するため社有車事故事例を共有し交通KY実施訓練を行っています。

### AI搭載ドライブレコーダーの導入

オカムラでは、2024年10月より、全ての社有車にAI搭載の通信型ドライブレコーダーを導入しました。この新しいシステムにより、運転データを「見える化」し、事故防止や安全運転教育の一層の充実を図っています。

各ドライバーの運転特性や改善ポイントをデータで確認でき、所属長が運転状況を適切に把握し、具体的な指導や教育を行うことが可能になりました。また、日々の運転データを活用することで、危険運転への迅速な対応や注意喚起が行え、各拠点での事故防止に向けた取り組みにより実効性を高めています。さらに、スマートフォンアプリとの連携により、運転データとアルコールチェック結果を一元管理する仕組みを導入。運用の効率化だけでなく、事故原因の分析や運転環境の改善にもつながるなど、安全運転への取り組みをより深くサポートするものとなっています。

AIドライブレコーダーは、単なる全社的な状況管理を目的とするのではなく、運転データを活用した部門ごとの自主的な安全運転教育や事故防止活動を支援するツールです。社員一人ひとりが安全運転への意識を高め、各部門で主体的に活用することで、社有車事故ゼロの実現を目指していきます。



運転特性や危険運転傾向を「見える化」するAI管理画面

## アルコール検知器の導入と徹底

オカムラでは、2022年度の道路交通法の改正において、安全運転管理者によるアルコールチェックが義務化されたことを受け、社有車やレンタカーを利用する際の運用ルールを定めています。「飲酒運転による死傷事故の徹底防止!」を目的に、アルコール検知器の操作手順やチェック記録の作成・保管方法を記載したマニュアルを作成し、体制を整備しています。

## 安全運転講習会の定期的な実施

オカムラでは、「交通事故ゼロ」を目指し、会社全体に交通安全文化を浸透させることを目的として、マイカー通勤者および社有車運転者を対象とした安全運転講習会を定期的に行っています。

2024年度は特に生産事業所が中心となり、講習会の企画・実施を主導しました。「通勤災害ゼロ」「社有車事故ゼロ」を目標に掲げ、派遣社員を含む事業所内全員が参加することで、交通安全意識の向上に注力しました。

つくば事業所では、2024年度上期に交通事故が多発したことを受け、2024年度は改善に向けた具体的な対策として、年2回の講習会を実施。7月、10月に地元警察署から講師を招き、県内の事故状況や安全運転に必要な知識を学びました。7月の講習では事故要因やペダル付き原動バイク（通称モペット）の安全運転について、10月の講習ではながら運転の危険性や自転車の交通違反取り締まり強化に重点を置いた、わかりやすい講話が行われました。安全運転に対する意識を大きく高めるきっかけとなっています。

さらに、つくば事業所では安全運転講習会の取り組みを実践に結びつける独自の活動として、労使合同による月1回の「交通安全チェック」を導入し、従業員が出勤する際に守衛室前で一時停止の徹底や自転車通勤者のヘルメット着用を確認。交通ルール遵守の重要性を直接伝える声掛けも行っています。このような地道な活動を通じて、交通安全意識を現場で根付かせる努力が続けられています。

2025年度も安全運転講習会を通じて、自主的な取り組みをさらに促進し、従業員の安全意識の向上を目指します。



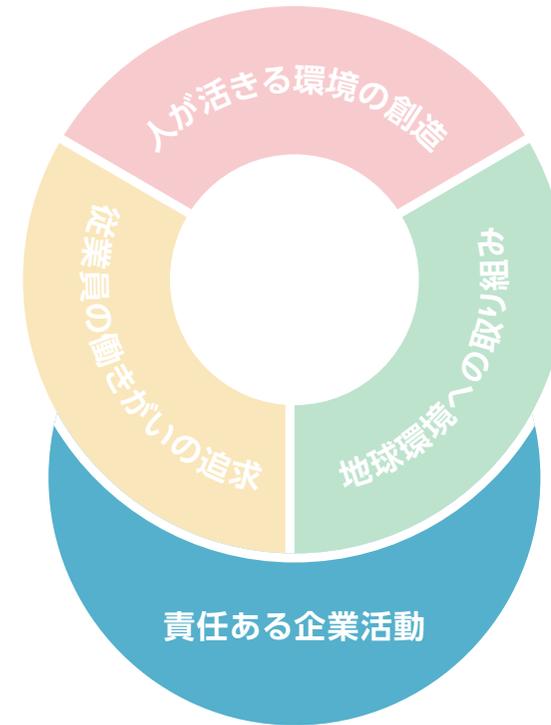
つくば事業所での安全運転講習会



つくば事業所における労使での交通安全チェック活動

# 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<sup>\*1</sup>の強化を経営の最重要課題の一つと捉え、グループ経営体制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<sup>\*2</sup>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

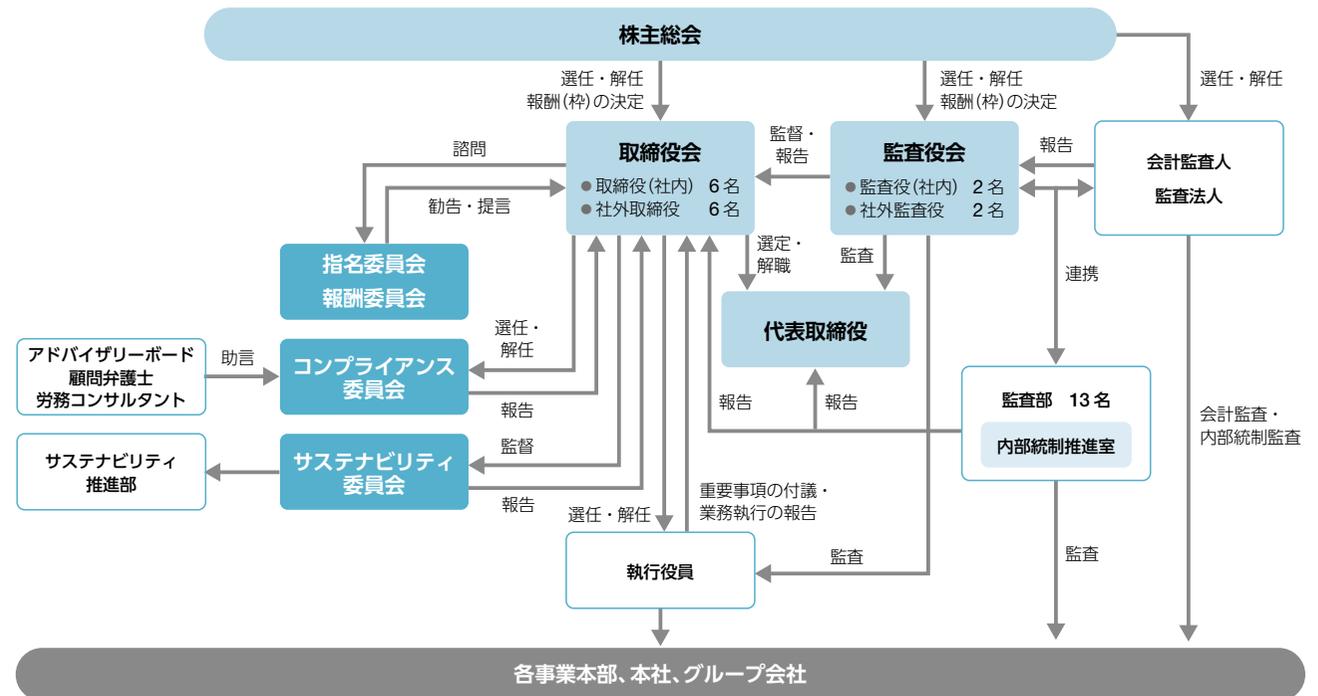
\*2 コーポレートガバナンス・コード：実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて東京証券取引所が定めた83からなる原則

### 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.172）

コーポレート・ガバナンス体制図（2025年6月25日時点）



役員スキルマトリックス  
第90回定時株主総会招集通知（2025年）P.27

## 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」

将来の経営を担う人財の育成を目的として、2022年10月に開校した「オカムラビジネススクール」は、2024年10月から第3期生12名を対象に、1年間の新たな期をスタートさせています。

研修は、「企業経営」「経営戦略」「マーケティング」「生産・ロジスティクス」「財務」「デザイン思考」「リーダーシップ」に加え、昨今の経営課題である「ESG」「コーポレート・ガバナンス」「DX」など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、経営課題を描き、その経営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役員に中間報告会で発表します。そして最終回の9月には代表取締役、他役員の前で受講生が最終発表を行うというフレームワークを進めています。

また第3期ではグループ課題のケーススタディも並行して取り組み、同様に最終発表を行う予定で、将来の経営を担うために研鑽、切磋琢磨しています。



オカムラビジネススクールにて社長が講話を実施

## 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などの重要な会議への出席や、稟議書の閲覧などにより、取締役の職務が適正に執行されているか監査しています。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。

## 財務報告に関わる 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付けられた「内部統制報告制度」への対応とし

て、オカムラグループでは、監査部内に評価の責任部門である内部統制推進室を設置しています。同部門では、財務報告の信頼性を確保するための内部統制を維持・推進することはもとより、業務の有効性・効率性の向上、資産の保全を図るための業務も行っています。

また、各部門の業務プロセスの設計・構築・運用・維持における責任の所在および役割を明確にし、業務処理に関する内部統制（業務処理統制）の有効性を維持・向上させるために、プロセスオーナー制\*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](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/tax_policy.pdf)

## 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

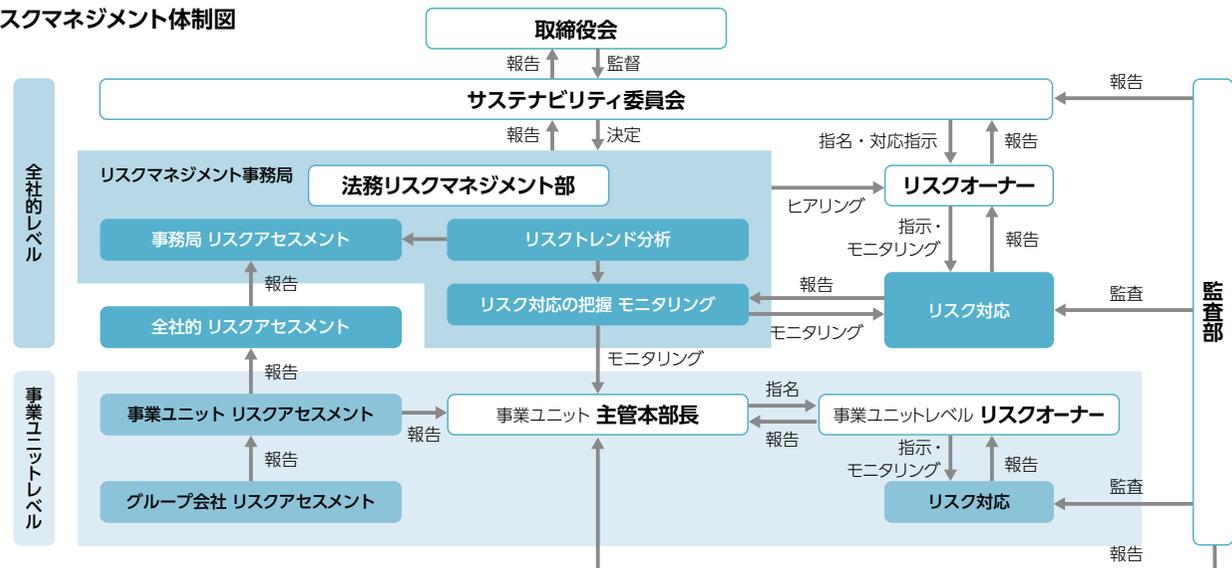
オカムラグループは、事業目的の達成に影響を及ぼす可能性（好ましい影響・好ましくない影響の双方を含む）をリスクと認識し、リスクの特定、分析および評価を行い、合理的にコントロールすることでリスクがもたらす損失の最小化または機会の最大化を図るよう、組織的に活動しています。

また、リスクに係る組織的な活動であるリスクマネジメントを、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および有効性評価ならびに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.15）

### 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
<b>サステナビリティ委員会</b>	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要リスク・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、重要事項を取締役に報告しています。
<b>リスクマネジメント事務局</b>	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・人事部を構成員として、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。
<b>全社的レベルのリスクマネジメント</b>	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。
<b>事業ユニットレベルのリスクマネジメント</b>	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。
<b>リスクオーナー</b>	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。

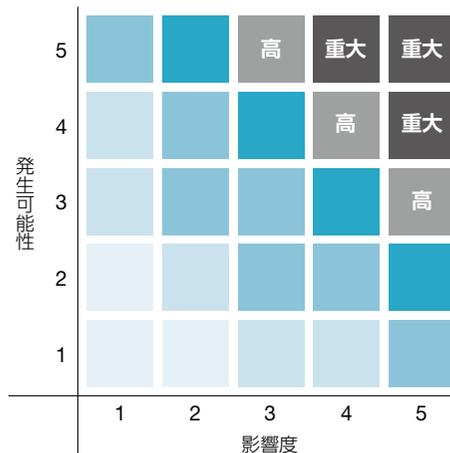
特定されたさまざまなリスクは、大きく「事業環境リスク」「事業戦略リスク」「業務リスク」「金融リスク」「人権・人財・労務リスク」の5つに分類し、さらに中分類・小分類の3つの階層に整理しています。

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要な、積極的に対応する重要な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一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要リスクを決定します。（関連 [▶P.20](#)）

## リスクマップ



## 重要リスク

重要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で指定されており、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.15](#)）

## 事業継続計画（BCP）

オカムラグループでは、大規模自然災害や重大事故など事業活動の中断、または相当程度に低下する事態が発生した場合に、組織的に対応し迅速に事業活動を再開するために、事業継続マネジメント（BCM）ガイドラインを策定し、基本方針を定めています。また、BCMを効率的に実施するための体制を整えています。

このガイドラインに基づき、会社が優先的に対応すべきと識別した事態は、「大規模自然災害リスクのうち突発型災害である大規模地震の発生」「事故・人為的な災害リスクのうち事業所などの拠点の火災事故の発生」「全社的な情報システムを一定期間停止しなければならない事態の発生」の3つです。このような事態にあっても、被害を最小限に抑え早期復旧を図り、事業を継続することによって、社会的責任を果たすことができるよう、事業継続計画（BCP）を策定しています。

BCPは経営方針や事業戦略の変化、従業員への教育・訓練などの課題を踏まえて検証したうえで、継続的な見直しと改善を行い実効性の向上を進めていきます。

## 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際の対応を「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.127](#)）

### 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（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、感染症などを対象災害と定め、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などを紹介し、安否確認を速やかに行えるよう啓発しています。

また、事前に予測可能な進行型の災害（水災害、雪害、遠隔地津波災害など）や、南海トラフ地震などの後発地震に備えて、所属長・従業員が取るべき行動をまとめた「進行型災害等対応ガイドライン」を作成し、周知を行っています。

### 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ご飯、副菜などを配備しており、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。水については、12年と賞味期限が長く、リサイクル率が90%以上と資源価値が高いアルミボトル缶の製品を採用し、災害対策と環境配慮を両立しています。



オリジナルデザインのアلمミボトル備蓄水

### 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伴っています。オカムラでは、季節性感染症の予防接種や海外赴任者と帯同家族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。（詳細 [▶ P.108](#)）

## 秘密情報管理

オカムラグループでは、「秘密情報管理規則」を定め、電子データを含む全ての秘密情報に関する定義、管理方法、秘密保持義務（社外公開・目的外使用の禁止）について規定しています。

さらに、第三者から開示を受けた情報の厳格な管理義務や規則違反に対する罰則を設け、適切な管理体制を構築しています。

これらの取り組みを通じて、お客さまの情報を安全に保護し、信頼性の高いサービスを提供していきます。

### 秘密情報管理の取り組み

「秘密情報管理規則」に則り、各部門の所属長を情報管理責任者と定め、部門内の情報管理を総括しています。

情報漏えいが発覚した場合、従業員は「緊急事態対応規程」に基づき速やかに報告する義務があります。さらに、情報セキュリティ事故を伴う情報漏えいについては、OKAMURA-CSIRT（オカムラ-シーサート）と連携し、情報漏えい拡大防止の措置をとります。（詳細 [▶ P.137](#)）

その他、お取引先との間でも秘密情報の保護に関する契約を締結するなど、情報の適切な管理を実施しています。

（詳細 [▶ P.144](#)）

### 秘密情報管理に関する教育

オカムラでは、全従業員を対象とした秘密情報保護に関するe-ラーニングを2023年5月に実施し、情報管理についての理解を深めました。

また、情報管理のための台帳、規則の解説およびQ&Aを公開し、社内全体で情報管理の重要性の認識向上、実践に取り組んでいます。

これらの教育活動を通じて、全従業員が情報管理の重要性を理解し、実践することで情報の安全な取り扱いを確保しています。

### 個人情報保護

オカムラでは、企業の果たすべき社会的責任の一つとして個人情報保護の重要性を認識し、個人情報保護方針を定め、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。

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2006年5月に取得し、現在も更新を続けています。「プライバシーマークにおける個人情報保護マネジメントシステム構築・運用指針」は、日本産業規格「JIS Q 15001 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」（以下、JIS Q 15001）に準拠しています。

上記指針およびJIS Q 15001の規定に基づき、個人情報保護に関する内部監査と、役員・全従業員・派遣社員を対象とする教育を年1回実施することなどにより、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/privacy-policy/gdpr-compliance/>

## 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・推進役と位置付け、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室管理に関しても、適切なセキュリティ対策を実施しています。

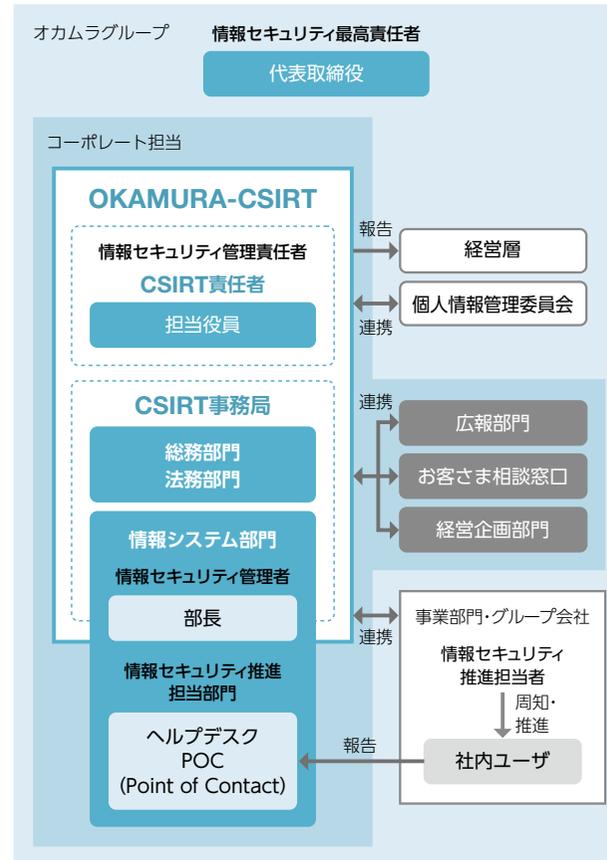
### オカムラグループ情報セキュリティ方針および関連規則

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要リスクと位置付け、「オカムラグループ情報セキュリティ方針」を2022年に策定しました。情報セキュリティ方針に基づき、適切かつ組織的に情報セキュリティ対策を講じることで、情報セキュリティ事故を未然に防止する、または事故発生時の被害を極小化させるため、「情報セキュリティ管理規程」を定めています。さらに、セキュリティインシデント対応のため、「CSIRT憲章」において事前・事後対応の活動を規定しています。「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。またソーシャルメディア利用に伴うトラブル増加を踏まえ、「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

#### 情報セキュリティに関する体制図



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。

サイバー攻撃に対しては、早期検知の仕組みを導入しており、即時インシデントの管理対応を行います。

またインシデント発生時には、「CSIRT憲章」に則り、CSIRT責任者より深刻度に基づき経営層へ報告を行います。

有効性については、「情報セキュリティ管理規程」の中で情報セキュリティマネジメントプロセスを定め、運用について定期的に監査を行うこととしています。これに則して2024年度は、6月に外部監査を受審しました。

### 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。

## 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および、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、オカムラ従業員からは改定後の行動規範への同意を取得しました（同意取得率100%）。（データ集▶P.173）

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\*版エシックスカードの作成を行い、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](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/k_standard.pdf)



中国語版  
エシックスカード



タイ語版  
エシックスカード

## 腐敗行為防止に対する考え方

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などを遵守し、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月に策定しました。

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の遵守を定め、方針や社内規程に従った適切な処理に関するe-ラーニングを実施しました。

**腐敗行為防止方針**  
[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/anti-corruption\\_policy.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/anti-corruption_policy.pdf)

## 腐敗行為防止デュー・ディリジェンス

腐敗行為防止方針にて、お取引先、販売店さまおよび外部コンサルタントなどを含む全てのビジネスパートナーに対して、腐敗行為によりオカムラグループの利益を損ねることがないよう協力を求めています。それとともに、「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、お取引先に対して定期的実施するサステナブル調達調査を通して贈収賄に関する取り組み状況を確認しています。

さらに、腐敗リスクの高い地域のビジネスパートナーには腐敗行為を行わない旨の同意書を提出いただくなど、サプライチェーン全体を通じて腐敗行為の防止に努めています。

(関連 [▶ P.144](#))

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の実施、内部通報制度および監査体制の整備など必要な内部統制の整備を通し、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。

## 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グループ会社の経営層で構成され年1回、定期的開催し、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、オカムラ各本内部内とグループ会社にコンプライアンス担当を設け、コンプライアンス委員会と連携して活動を推進するとともに、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.131](#))



グループコンプライアンス委員会（2025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、2024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。

## ハラスメント防止に向けた取り組み

オカムラグループでは、ハラスメント防止に向けた取り組みとして、「はたらく環境改善プログラム」を通じた全社的な活動や、特定の事業部・階層に焦点を当てた取り組み、教育活動などを行っています。(詳細 [▶ P.141](#))

特定の事業部を対象とした職場環境に関するアンケートを継続的に実施し、アンケート結果をもとに役職者向けの研修を行っています。

また、ハラスメントに関する情報や判断基準などをまとめた資料を全従業員に広報し、意識向上を図っています。

内部通報窓口（ヘルプライン）とは別に「コンプラ何でも相談室」を設置し、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からのハラスメントを含む各種相談を受け付けています。これらの取り組みを通じて、オカムラグループの全従業員が安心して働ける職場づくりを目指し、ハラスメントのない健全な企業文化の醸成を推進します。

## 違反の件数

2024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.173](#))

## 内部通報制度

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、法令などの違反はもとより「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為（多様性、労務管理、安全衛生、ハラスメント、社内規則、公正な取引、利益相反への違反）に関する相談に対応しています。

また、「コンプライアンス・ヘルプライン制度規則」を定め、通報者または通報内容に関する秘密保持や報復の禁止など通報したことにより不利益を被ることがないように通報者の保護など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、海外グループ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。

2024年度のヘルプライン制度の利用件数は12件で、内容は人事制度やハラスメントに関するものでした。

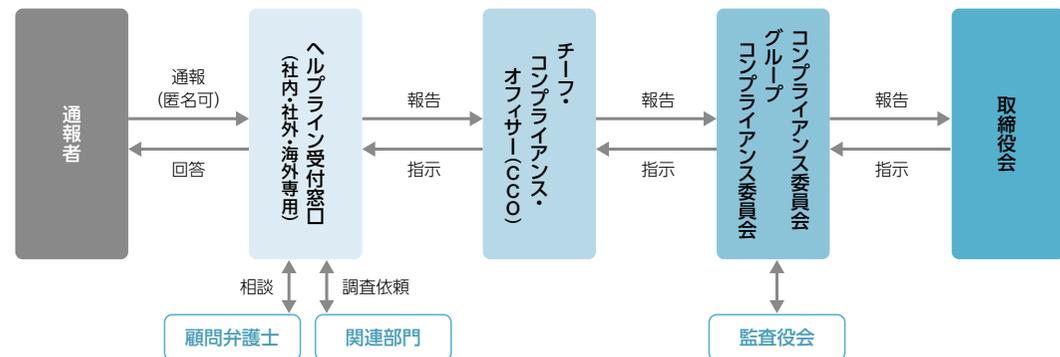
（データ集 ▶ P.173）

### 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の社内への公開、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。

また、通報窓口について社内イントラネットなどへの掲示を行うとともに、従業員に配布しているエシックスカードへの記載、コンプライアンス研修の場を活用した利用方法の案内など、通報窓口にアクセスしやすい環境の整備を行っています。海外グループ会社においては専用窓口を設置し、英語のみならず現地語での通報にも対応しています。従業員に配布している現地語版エシックスカードにも通報窓口の連絡先を記載するなど、通報しやすい環境づくりに取り組んでいます。

### 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。また、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、2022年度・2023年度に「はたらく環境改善プログラム」を実施しました。このプログラムでは、全従業員へのe-ラーニング研修、全管理職向けの職場改善を含むハラスメント防止研修、より良い職場環境に向けた「話し合い」を通じた部門行動目標の策定などを行いました。職場の心理的安全性を測る診断ツールも整備し、プログラム実施後もこのツールを自主的に活用することで、継続的に職場環境を良くする活動を行っています。(データ集 [▶ P.173](#))

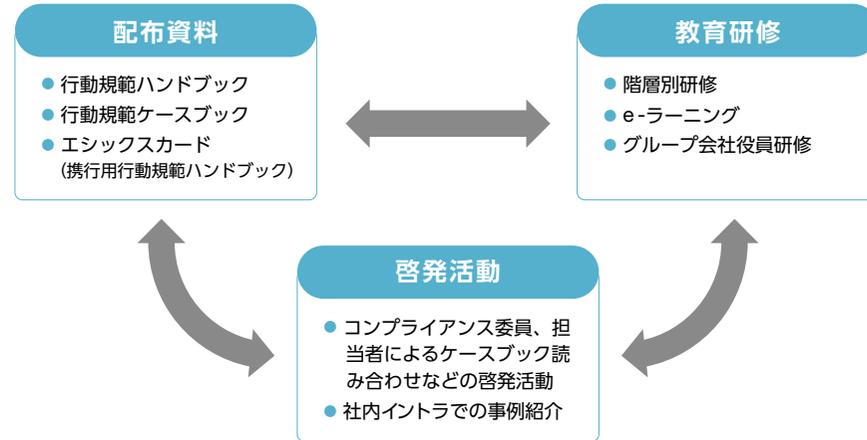


『行動規範ケースブック』



法務News  
法律に関係する事例紹介など

### コンプライアンス教育の概要



## コンプライアンス・腐敗行為など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回定期的を実施し、「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、より良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グループ会社の経営層に報告するとともに、e-ラーニングまたは動画を用いてフィードバックし、課題の共有を行いました。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、「はたらく環境改善プログラム」の継続実施、階層別研修の実施など、コンプライアンスの徹底に向けた取り組みを推進するとともに、より良い職場づくりのためにエンゲージメントサーベイとの連携を行っています。

## 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、人権侵害など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」を策定しました。

方針の策定にあたっては、特定非営利活動法人経済人コーポ卓会議日本委員会（以下、CRT）より有識者を招き、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、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を受け、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策定されました。

 **オカムラグループ人権方針**  
[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/human\\_rights\\_policy.pdf](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.11](#)
- 行動規範 [▶ P.138](#)
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針 [▶ P.84](#)
- サステナブル調達ガイドライン [▶ P.144](#)
- 責任ある鉱物調達方針 [▶ P.146](#)

### 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」の策定、各種方針の改定・策定に合わせて、2022年10月に「行動規範」を改定し、改定内容についてオカムラの役員・従業員を対象にe-ラーニングを実施しました。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。

2024年度はオカムラグループの役員・従業員を対象に、強制労働、児童労働についてのe-ラーニングを実施しました。また、2024年5月と12月には社内購買担当者へサステナブル調達に関する教育を実施。サプライチェーン上の人権課題と留意点について理解・浸透を図りました。（詳細 [▶ P.146](#)）

### 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.26](#)）

## 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、UNGPに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。

2022年度は、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、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を特定しました。2023年度からはこの2つの優先取り組み事項について、対応を進めました。

### オカムラグループ人権リスクの洗い出し

#### リスク特定方法

- 特定非営利活動法人経済人コーポラ会議日本委員会（CRT）にてデスクトップ調査
- 人事、購買など10部門19名にてワークショップ形式で課題出し
- バリューチェーンに沿って整理

#### 洗い出し結果

- 調達、製造、物流、工事
  - 外国人労働者（技能実習生含む）
- バリューチェーン全体
  - 労働安全衛生
  - 長時間労働
  - 各種ハラスメント、差別

#### 優先取り組み課題の設定

- 外国人技能実習生における人権課題
  - サプライチェーンにおける人権課題
- 優先取り組み課題以外については、関連部門で継続的に取り組みを実施

### 外国人技能実習生に関連する取り組み

国内生産事業所、グループ会社で働く外国人技能実習生・特定技能外国人の人権に関する状況を確認するため、2023年

8月にアンケート調査を実施しました。アンケートは外国人技能実習生・特定技能外国人全員を対象とし、CRTの支援を得て、ダッカ原則\*に則った内容を匿名で確認しました。2024年度は、2025年2月に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・特定技能外国人20名にCRTの有識者2名によるインタビューを行いました。また2025年3月には、これまでに実施したアンケートとインパクトアセスメントで得られた結果から外国人技能実習生・特定技能外国人の雇用全般に関わる課題を抽出し、受け入れから日常管理の各場面での拠り所となる「雇用ガイドライン」を作成しました。生産事業所において実践し、外国人技能実習生・特定技能外国人が生き生きと健康で安全に働ける環境を提供するための取り組みを強化してまいります。

\* ダッカ原則：イギリスの「人権とビジネスに関する研究所（IHRB）」が2011年に策定した「尊厳ある移民のためのダッカ原則」



御殿場事業所の外国人技能実習生・特定技能外国人へのインタビュー



外国人技能実習生・特定技能外国人雇用ガイドライン

### 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.145](#)）

### 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（UK Modern Slavery Act）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://okamura.ent.box.com/s/dfj7q0fuxcqdf8ceh5sjssd41lolr564>

### 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、お取引先などが利用できる相談・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.24](#)）
- お取引先：取引先相談・通報窓口（詳細 ▶ [P.144](#)）
- 従業員：コンプライアンス・ヘルプライン（詳細 ▶ [P.140](#)）

### 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/>

2024年度報告書  
[https://crt-japan.jp/files2024/2024%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20Workshop\\_jp.pdf](https://crt-japan.jp/files2024/2024%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20Workshop_jp.pdf)

## 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・部品などの調達、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などを行っています。

### 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。

ガイドラインの内容は定期的に見直しを行っており、2025年5月に改定しました。

 **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/policy/sustainability\\_procurement\\_guidelines\\_ja\\_20250501.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/sustainability_procurement_guidelines_ja_20250501.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」を策定し、従業員やお取引先など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。

(詳細 [▶P.24](#))

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.biz-partnership.jp/declaration/78360-05-05-kanagawa.pdf>

 **マルチステークホルダー方針**  
[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi\\_stakeholder\\_2412.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi_stakeholder_2412.pdf)

### 取引先相談・通報窓口の設置

オカムラグループでは、お取引先の皆さまからオカムラグループにおける法律違反や企業倫理に反する行為、またはそのおそれのある行為（品質、責任ある鉱物調達、環境への影響、人権などを含む）について受け付ける相談・通報窓口を設置しています。

本窓口へのご相談・通報に誠実に対応することで、オカムラグループ自らが「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り、お取引先の皆さまとの、より健全な関係の構築と維持に努めています。

2023年11月には取引先相談・通報窓口の対象内容を拡充し、オカムラグループとの取引の中で、パートナーシップ構築の妨げとなる行為についても対象としました。

 **取引先相談・通報窓口**  
<https://www.okamura.co.jp/soudan/>

## サステナブル調達推進

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・環境リスク評価やサステナブル調達調査の結果に基づき、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（人権・環境・腐敗行為・品質など）の確認を目的としたサステナブル調達調査を実施しています（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。2024年度は計639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する責任者の記名を追加し、632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.173）

### お取引先の理解度向上・取り組み推進に向けた活動

お取引先へのサステナブル調達への理解度向上に向けた取り組みとして、2024年度はサステナブル調達調査の実施に際し、639社のお取引先に対してサステナブル調達が重視される背景・国内外の動向など（気候変動、労働環境、人権、腐敗行為など）をご理解いただくための説明動画を配信しました。また、調査の結果集計後には各社へフィードバックを行いました。この中で結果に加え、今後の改善・取り組み推進に向けたポイントについてお伝えしています。今後もお取引先の理解度向上・取り組み強化に向け、活動を展開していきます。（データ集 ▶ P.173）

### お取引先の実地監査の実施

2024年度は、社会・環境リスク評価やサステナブル調達調査の結果に基づいて、国内の5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な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などを勘案しながら、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.173）



お取引先実地監査を実施

## 社内購買担当者への専門教育の実施

サステナブル調達への推進には、購買担当者の知識・理解が不可欠であるとの認識のもと、専門教育を実施しています。

2024年5月に生産事業所の購買担当者20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。2024年12月には生産事業所や配送・施工関連部門、関係会社の購買担当者38名に対して、オカムラグループサステナブル調達の実施前説明会を行い、取り組みの背景とともに調査の重要性を解説し、より具体的な専門教育を実施しました。

今後も継続的に実施する予定です。(データ集 ▶ P.173)

## 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。

これらの鉱物への対応は企業の社会的責任であると捉え、これらを使用した原材料や、含有する部材・部品などの採用を排除していくことを目的として、2024年5月に「オカムラグループ責任ある鉱物調達方針」を策定しました。

この方針に則り、OECD\*1が定める「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参考にしながら、購買部・サステナビリティ推進部が連携し、外部動向の把握、リスク評価、対策などの取り組みを実施しています。

パワートレーン事業部は、責任ある鉱物調達調査票(CMRT\*2)を使用し、調査を実施しています。また2024年度は、生産事業所で使用している含有の可能性があると判断した材料について、責任ある鉱物調達表(CMRT\*2、EMRT\*3)を使用した調査を実施し、問題がないことを確認しています。2025

年以降も継続して調査を実施していきます。今後も、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いきます。

- \* 1 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) : 経済協力開発機構。国際経済全般について協議することを目的とした国際機関
- \* 2 CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) : 紛争鉱物に関するガイドラインを制定しているRMI (Responsible Minerals Initiative) が発行する報告用テンプレート
- \* 3 EMRT (Extended Minerals Reporting Template) : 紛争鉱物に関するガイドラインを制定しているRMI (Responsible Minerals Initiative) が発行する報告用テンプレート



### オカムラグループ責任ある鉱物調達方針

[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/responsible\\_mineral\\_procurement.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/responsible_mineral_procurement.pdf)

## 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.24](#)）

### 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、統合報告書や会社案内『OKAMURA TODAY』、株主通信『OKAMURA REPORT』など、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。

左：会社案内 右：統合報告書



会社案内 OKAMURA TODAY  
<https://ir.okamura.co.jp/library/annualreport/>

統合報告書  
<https://ir.okamura.co.jp/library/integrated-report/>

株主通信 OKAMURA REPORT  
<https://ir.okamura.co.jp/library/shareholder/>

株主通信

### 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。

「人が活きる」を考えるメディア「Okamura Live : )(オカムラライブスマイル)」では、オカムラウェイの中核概念「人が活きる」を切り口に、企業カルチャーやオカムラ社内の様子がわかる取り組みを紹介しています。

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

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/>

Okamura Live : )(オカムラライブスマイル)  
<https://live.okamura.co.jp/>

グローバルサイト  
<https://www.okamura.com/>

### 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。

● X  
 日本公式 @okamuraJP  
 企業広報 @okamura\_corp



● Facebook  
 @okamura.corp



● YouTube  
<https://www.youtube.com/@OkamuraCorporation>



● Instagram  
 ● Note

● LinkedIn  
 ● Pinterest

## 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や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」を策定しました。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。

 **オカムラグループ社会貢献活動方針**  
[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/social\\_contribution\\_activities\\_policy.pdf](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

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など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など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.173](#))

### 「オカムラグループ 社会貢献活動アーカイブ」を公開

2025年3月に「オカムラグループ 社会貢献活動アーカイブ」を公開しました。サステナビリティ活動の中でも、特にオカムラグループの従業員が、地域社会や学校などと一丸となって取り組んだ、文化芸術支援やスポーツ支援など、幅広い社会貢献活動を紹介しています。

 **オカムラグループ 社会貢献活動アーカイブ**  
[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/okamura\\_social\\_contribution\\_activities.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/okamura_social_contribution_activities.pdf)



「オカムラグループ 社会貢献活動アーカイブ」

### 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。

### 2024年度の主な地域社会活動

- 少年野球チーム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 グランfond高梁 2024 supported by ハレいろ・サイクリングOKAYAMA」の会場としてグラウンド提供(山陽オカムラ)
- 大阪府東大阪市のイベント オープンファクトリー「こーばへ行こう!」への参加(関西オカムラ)
- 地域住民・子どもたちを対象とする工場見学(詳細 [▶ P.149](#))
- 地域の清掃活動(各生産事業所・物流拠点)
- 献血ボランティア(各生産事業所・オフィス拠点)

### 海外拠点での地域社会活動

海外拠点では、地域の方々との交流や寄付活動を通じて、地域社会に根差した取り組みを積極的に行っています。2024年度には、Siam Okamura International(タイ)が現地NGOを通じて山岳少数民族の子どもたちやその母親たちに寄付を実施し、地域の支援活動に協力しました。



現地NGOを通じての寄付(Siam Okamura International)

## スポーツ支援

オカムラグループは、地域スポーツチームなど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。ジャパンラグビーリーグワンのディビジョン2に所属する日本製鉄釜石シーウェイブスでは、エヌエスオカムラの従業員が選手として活躍しています。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
- 日本製鉄釜石シーウェイブス



エヌエスオカムラの東海林 拓実がメンバーとして活躍  
(写真中央 赤ユニフォーム)

## 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。

## 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、製品がつく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。

定期的に行っ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

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、地域の防災活動に参加しています。

### 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)

## TOPICS

### 治療中の子どもたちとご家族を応援—親子工場見学

オカムラは、神奈川県立こども医療センターの小児がん診療に携わる医療スタッフを中心となって立ち上げたプロジェクトである「ちあふあみ！」の活動に2023年度から協力しています。今回の工場見学では、「夏休みの思い出にものづくりの現場に触れてほしい！」という想いから、2024年7月26日、追浜事業所で神奈川県立こども医療センターへ通う子どもたちとご家族へ向けた「親子工場見学会」を開催しました。

工場見学会では、イスを製造している作業現場を間近で見学し、工場内にあるショールームで実際に座り心地を体験した後、イス用のレザーの端切れを使ったものづくり体験をしました。参加した子どもたちから積極的に質問が上がり、従業員にとっても気づきの多い貴重な体験となりました。

今後も地域の方々との交流の機会・子どもたちの学びや体験の機会の提供を続けていきます。



工場見学



ものづくり体験



## 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。

### 2024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）
- 特別支援学校への講師派遣
- 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（各生産事業所・オフィス拠点）
- パラ卓球トップアスリートの雇用・競技活動支援（詳細 [▶P.91](#)）

### 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チーム、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チーム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。

## 文化・芸術活動の支援

オカムラグループでは、音楽・美術・舞台芸術など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.173](#)）

### 「OPEN FIELD（オープン・フィールド）」オカムラ主催の企画展を開催

「OPEN FIELD」では、建築史家の五十嵐 太郎氏をキュレーターに迎え、オカムラ ガーデンコートショールームにて気鋭のクリエイターによるインスタレーションの展示会を毎年企画しています。第2回となる2024年度は、建築家の山田 紗子氏、アーティストの丸山 のどか氏にご参加いただき、「ショールーム・フィクション 線のような家具と家具のような立体」展を開催。また、会期中、参加作家によるトークイベントや学生を対象にしたワークショップを開催しました。



OPEN FIELD「ショールーム・フィクション 線のような家具と家具のような立体」

## 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。（関連 [▶P.72](#)、[▶P.76](#)）

### 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」を2021年に設立しました。

毎年9月には奨学生交流会を開催し、奨学生の学習内容の発表やショールーム見学、懇親会を通じて交流を深めています。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ることで、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。

## VOICE

「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」の  
奨学生より

大学で情報デザインを専攻  
Kさん

私は写真や映像、デザインを主として制作を行っています。現在は、廃材や家電を加工してピンホールカメラを制作しています。自分の手でカメラを制作し、撮影することで今までにない新しい表現ができないかを模索しています。制作以外では学生主体の映画祭を企画して開催しました。新しいことに挑戦するには多くの困難がありましたが、その中でも費用の壁が大きかったです。奨学金は普通の生活や制作に加えて、新しい挑戦をする際の助けになりました。今後は海外に行き、普段とは違う新しい刺激を受けてこれらにつなげたいと考えています。交流会では他の奨学生や社員の方々と交流することができたほか、オカムラ製品や活動を深く理解することができ、私にとって大変有意義な経験でした。



奨学生交流会



大学で環境デザインを専攻  
Mさん

私は大学での4年間、建築やインテリア、ランドスケープなど、環境デザインについて学んできました。特に、地域に根付いた建築やランドスケープの設計、住民と街との関わりに興味を持ち、卒業設計では地元を敷地とした都市河川にまつわる施設の設計を行っています。そうした地域に根付いた建築を考える上で、実際に現地を訪れ、風土や文化を学ぶことは非常に重要だと思います。奨学金は学費としてだけでなく、各地の有名建築を見学したり、海外での設計ワークショップに参加したりと、大学外でデザインのための知識や視野を広げる活動にも使わせていただいています。奨学金のおかげで一層充実した大学生活を送ることができており、感謝が尽きません。卒業後は大学院に進学し、地域と共存する建築をより深く学んでいく予定です。同じ設計に携わる職種なので、いつかオカムラと仕事をさせていただけるのを楽しみに、今後もデザインを学んでいこうと思います。

探究学習プログラムへの参画を通じた  
中高生の学びの支援

オカムラは、2022年度から株式会社教育と探求社が開発・提供する中高生向けの探究学習プログラム「クエストエデュケーション」の企業探究コース「コーポレートアクセス」に参画しています。2024年度は、オカムラからのミッションとして『「ひとの弱さ」の魅力に気づくための新サービスを提案せよ!』を提示しました。参加する中高生たちは、フィールドワークやアンケート調査など企業の実務を体験し、提示されたミッションにチームで取り組みました。オカムラの従業員は、学校訪問などで中高生たちの探究活動に伴走しました。また、2024年度の総括として開催された「クエストカップ 2025 全国大会」で、オカムラの企業賞を受賞したチームをショールームに招待しました。

次世代を担う子どもたちの主体的な学びに関わり、「生きる力」を育むことに貢献し、また中高生と共に未来を描くことにより社内の人財育成にもつなげています。



中高生たちの成果発表の場 クエストカップ2025全国大会

## 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公立大学法人名古屋市立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、ス

ペース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。



オカムラ企業賞受賞チームをショールームに招待

## TOPICS



## 子ども向けワークショップ 『『未来のスーパーマーケット』を作ろう!』を開催

公益財団法人日本デザイン振興会、公益社団法人日本グラフィックデザイン協会、多摩美術大学 TUBの運営によるデザインの発信拠点「東京ミッドタウン・デザインハブ」が主催する「東京ミッドタウン・デザインハブ・キッズ・ワークショップ2024」にて、オカムラの商環境事業本部 お店のみらいを創造する研究所（以下、みせいくラボ）と店舗デザイン部のメンバーがワークショップを開催しました。このワークショップでは、参加した子どもたちに、スーパーマーケットの一日店長になった気分ですべて『未来のスーパーマーケット』を作ろう!』をテーマに家具や内装を自由にデザインし、スーパーの1コーナーを実際に模型でつくってもらいました。

まずはじめに参加した子どもたちに向けて、現在のスーパーマーケットやお店づくりについて説明し、オカムラの製品や手掛けた店舗の写真を紹介しました。次に子どもたちがつくりたいお店のデザインを考え、コンセプトやコーナーについてイメージを膨らませながら、言葉や絵を紙に自由に描きました。そして、一人1つずつ用意された白い箱に内装や家具を付け足し、『未来のスーパーマーケット』の模型を制作。「野菜売り場なら、このトマトはどこに置いたらいいと思う?」「どんな看板ならみんな買いに来てくれるかな?」などと店舗デザイナーやみせいくラボのメンバーが声をかけ、サポートしながら参加した親子と一緒にそれぞれのスーパーを考えていきました。商品を並べてシールやイラストで飾り付け、自分だけのスーパーが完成しました。最後に模型に照明をつけ、一人ひとりが作品についてみんなの前で発表を行いました。オカムラのメンバーにとっても、子どもならではの自由な発想に刺激を受け、業務にもつながる新鮮なアイデアをもらえた機会となりました。今後も、蓄積してきたものづくりの経験を活かしながら、社会と関わるさまざまな活動に取り組んでいきます。



模型を制作中



買い物を楽しくなりそうな未来のスーパーマーケットの模型が完成



# 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

自主評価の凡例 = 目標達成 = 一部未達 = 未達

分野	重要課題 (重要課題は★)	KPI	2024年度目標	2024年度実績	2025年度目標	中長期目標
人が活きる環境の創造	★ <b>モノ・コトづくりのクオリティの追求</b> ★ <b>イノベーションの推進と新しい価値の創出</b> 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 <a href="https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/">https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● スマート物流に貢献する製品・サービスの開発</li> <li>● 産業車両向けの環境対応型製品の開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業成長を支える経営課題解決型需要が売上利益に寄与</li> <li>● みせいくラボを中心に店づくりの研究開発が進展 </li> <li>● スマート物流に貢献する製品・サービスの開発は事業化の前段階まで進展</li> </ul>	2023年度目標継続	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」
	★ <b>安全な製品・サービスの提供</b> 9 12	重大製品事故発件数 * 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	1件	0件	—
	地球環境への取り組み	★ <b>サーキュラーエコノミーの推進</b> 3 6 7 9 12 13 14 15 17	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	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減  環境配慮販売製品の管理指標の設定と実態把握	原単位前年度比2.3%低減  管理指標を設定し月次で進捗状況を把握	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減  環境配慮開発製品の管理指標の設定と実態把握
★ <b>持続可能な自然資源の利用と保全</b> 6 12 13 14 15 17		森林資源の持続可能な利用の推進  環境影響度の低減	木材利用方針に基づいた合法性の再確認  水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	FSC維持審査で軽微な不適合1件  原単位前年度比8.4%低減	合法木材確認フローの構築  水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	—  2030年度10%の水資源使用量削減(2020年度比)
★ <b>気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現</b> 7 9 13 15 17		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	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比20%削減 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.0%低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均5.0%低減	CO <sub>2</sub> 排出量2020年度比30.8%削減で推移 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.1%低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均15.3%低減	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比36%削減 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.0%低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均5.0%低減	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
		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 ● 生産系エネルギー消費原単位 社内完成高あたり前年度比1.1%低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 総人員あたりのエネルギー消費原単位維持	● 生産系エネルギー消費原単位 前年度比4.0%低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 前年度比2.1%低減	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 ● 生産系エネルギー消費原単位 社内完成高あたり前年度比1.1%低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 総人員あたりのエネルギー消費原単位維持	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（重要課題は★）	KPI	2024年度目標	2024年度実績	2025年度目標	中長期目標
地球環境への取り組み	<b>ものづくりでの環境保全活動</b> 3 6 9 11 12 14 15	環境影響度の低減	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	原単位前年度比24.9%低減 	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	2030年度10%のPRTR 排出・移動量原単位削減 (2020年度比)
	<b>環境汚染の防止</b> 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、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えい量管理	法令違反なし 	大気汚染・水質汚濁・土壌汚染防止、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えい量管理	環境法令の遵守と情報収集
従業員の働きがいの追求※	<b>★ Work in Life (ワークインライフ) の推進</b> 3 8	従業員満足・エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントスコア向上</li> <li>重点改善項目の設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントスコア「Bレーティング」達成 </li> <li>重点改善項目の設定、改善施策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントスコア向上</li> <li>重点改善項目の設定</li> <li>改善施策の実施</li> <li>Dレーティング組織の改善</li> </ul>	2025年度までに「Bレーティング」達成
	<b>★ DE&amp;I (ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン) の推進</b> 5 8 10	女性従業員比率	23%	22.7% 	23%	—
		女性管理職比率	7%	7.3% 	7.5%	—
		新卒女性採用比率（大卒）	40～50%	41.9% 	達成済みのため、2025年度より目標管理せず	—
		男性育休取得率	65%	69.2% 	70%	—
		（男性育休+配偶者出産休暇）取得率	100%	101.9% 	100%	—
	障がい者雇用率	2.58%	2.32% (2025年6月1日時点) 	2.5%	2025年度 2.7%	
<b>★ キャリア形成支援と専門人材育成の強化</b> 4 8	育成面談実施率	100%	97% 	100%	—	
	強みにつながる専門職への各種施策の実施	各事業本部の戦略に沿った専門人材育成のプログラム企画運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>DXラーニングプラットフォームの実施 </li> <li>施工管理技士の講習実施</li> <li>デザイン思考習得のためのオカムラシンキングの開催</li> <li>必要資格の抽出</li> </ul>	継続して各事業本部の戦略に沿った専門人材の育成プログラムの企画運営	—	
	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」	受講者の95%が今後のキャリアに活かせると回答	受講者の92.2%が今後のキャリアに活かせると回答 	受講者の95%が今後のキャリアに活かせると回答	—	

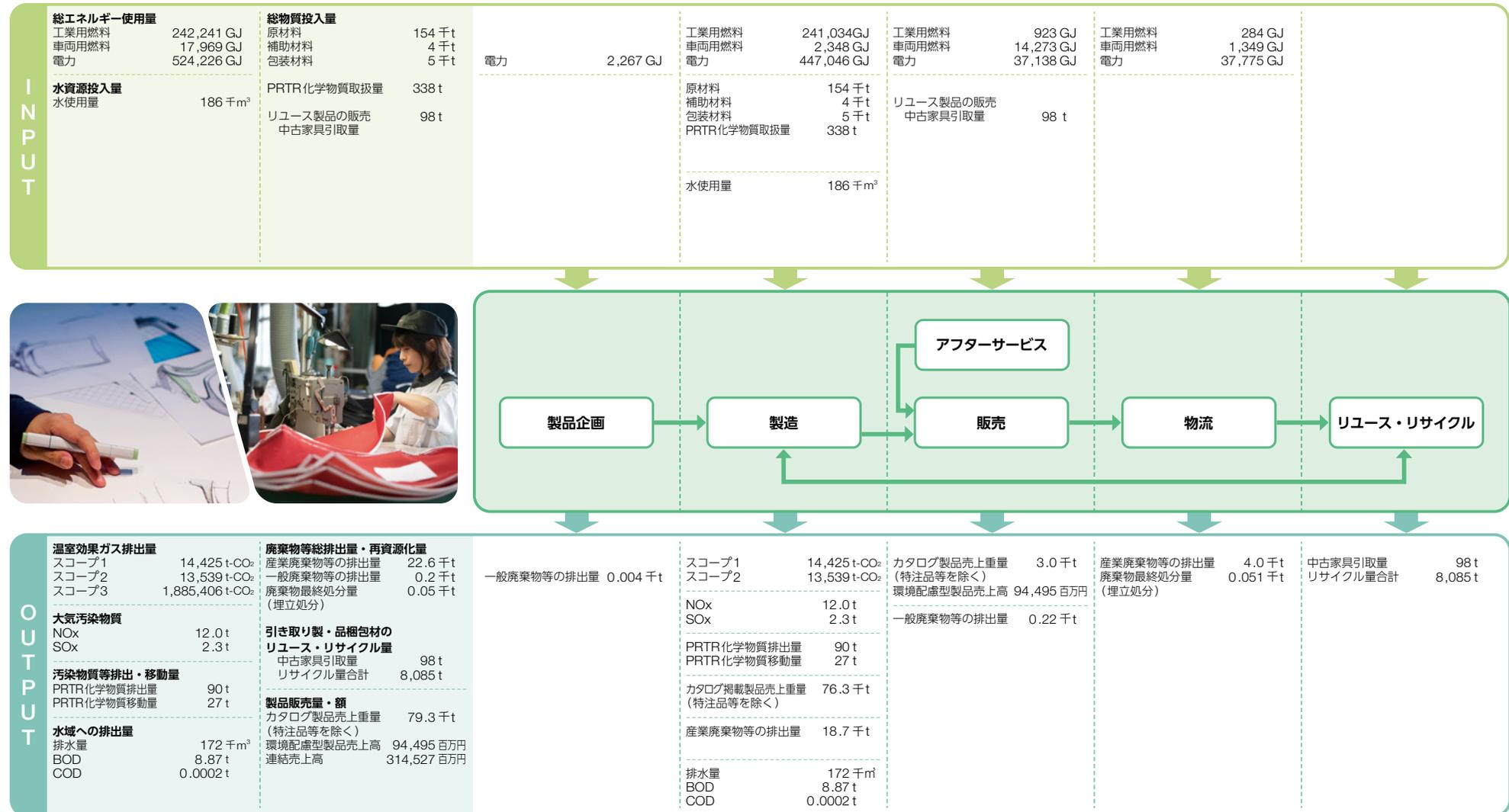
上記数字のマークは関連するSDGsを示しています ※対象範囲：オカムラ単体

分野	重要課題（重要課題は★）	KPI	2024年度目標	2024年度実績	2025年度目標	中長期目標
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 3 8	年次有給休暇平均取得率	80%	71.2%	80%	—
		一般定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
		ストレスチェック受検率	100%	99.8%	100%	100%
		喫煙率	25%	25.9%	24%	2025年度 前年度より-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7.3%、4.8%	各8.5%、5%	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%	84.6%	—	—
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70%	取引金額ベースで70%以上達成 調査対象639社回収率98.9%	取引金額ベースで70%以上達成	—
		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%	ハイリスクサプライヤーに対して100% 実地監査5社	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継続	継続実施	購買関連部門へ教育継続	—
		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%	100%	100%	—
		コンプライアンス研修の充実	コンプライアンス研修の充実	● 全社コンプライアンス研修（4回/年）実施 ● その他課題別研修の実施	● 全社コンプライアンス研修（3回/年）実施 ● その他課題別研修の実施	—
	★リスクマネジメントの強化 10 11 16	BCP（災害）構築	● 災害対応マニュアルの見直し ● BCP（災害）構築	● BCPに合わせる形で災害対応マニュアルの見直しを継続中 ● BCP（災害）構築完了、2025年度から運用予定	● 災害対応マニュアルの見直し ● BCPの広報・周知	—
★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	継続実施	● 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 ● 投資家との創造的対話	—	
地域社会との共生 17	戦略的社会貢献活動の定着	従業員参画型社会貢献の継続	● 従業員参画型社会貢献活動実施 ● オカムラグループ社会貢献活動アーカイブ発行	従業員参画型社会貢献の継続	—	
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	● 独立社外取締役100%の維持 ● 女性取締役比率25%以上	● 独立社外取締役100%の維持達成 ● 女性取締役比率25%達成	● 独立社外取締役100%の維持 ● 女性取締役比率25%以上	—	

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

## 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 (2024年度)



## 気候変動への対応

### CO<sub>2</sub>排出量

●印：2024年度データ第三者検証対象

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	検証	GRI	
スコープ1	t-CO <sub>2</sub>	14,605	15,003	13,840	14,035	14,425	●		
	エネルギー起源二酸化炭素	14,448	14,836	13,698	13,800	14,182		305-1	
	非エネルギー起源二酸化炭素	158	168	142	236	243			
スコープ2	マーケット基準	25,797	17,821	16,932	14,583	13,539	●	305-2	
	ロケーション基準	25,070	17,640	26,148	26,594	26,439	●		
スコープ1+2 合計	マーケット基準	40,402	32,825	30,771	28,619	27,965	●		
	原単位	t-CO <sub>2</sub> / 百万円	0.165	0.126	0.111	0.096	0.089		305-4
	削減量	t-CO <sub>2</sub>	▲2,067	▲7,577	▲2,053	▲2,153	▲654		305-5
スコープ3	t-CO <sub>2</sub>	1,351,937	1,392,551	1,523,303	1,467,000	1,885,406		305-3	
	購入した製品・サービス	t-CO <sub>2</sub>	679,567	728,993	771,590	794,382	789,877	●	
	資本財	t-CO <sub>2</sub>	29,189	26,478	19,506	63,900	60,619	●	
	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO <sub>2</sub>	7,210	7,551	7,321	7,444	7,906	●	
	輸送、配送(上流)	t-CO <sub>2</sub>	23,971	26,025	25,333	29,054	28,416	●	
	事業から出る廃棄物	t-CO <sub>2</sub>	3,291	3,155	3,928	4,526	2,115	●	
	出張	t-CO <sub>2</sub>	2,160	2,720	3,354	3,453	3,956	●	
	雇用者の通勤	t-CO <sub>2</sub>	5,246	4,944	4,993	5,069	5,291	●	
	リース資産(上流)	t-CO <sub>2</sub>	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
	輸送、配送(下流)	t-CO <sub>2</sub>	1,861	1,884	1,820	1,734	5,865	●	
	販売した製品の加工	t-CO <sub>2</sub>	1,123	1,268	1,217	1,264	788		
	販売した製品の使用	t-CO <sub>2</sub>	586,396	578,561	670,818	540,922	968,094	●	
	販売した製品の廃棄	t-CO <sub>2</sub>	11,923	10,973	13,422	15,252	12,479	●	
	リース資産(下流)	t-CO <sub>2</sub>	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
	フランチャイズ	t-CO <sub>2</sub>	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
投資	t-CO <sub>2</sub>	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当			
スコープ1+2+3合計	マーケット基準	t-CO <sub>2</sub>	1,392,339	1,425,376	1,554,075	1,495,595	1,913,371		305-4

### エネルギー使用量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	検証	GRI	
電力使用量	GJ	543,478	578,036	571,385	577,414	524,226			
	(kWh)	(55,281,005)	(58,834,326)	(59,044,670)	(60,202,795)	(61,572,879)			
	再生可能エネルギー使用量	GJ	111	191,961	220,427	248,975	274,941		
	(kWh)	(11,122)	(19,569,671)	(23,354,472)	(26,812,008)	(30,794,888)			
再生可能エネルギー比率	%	0.02	33.3	39.6	44.5	50.0			
ガス(都市ガス・LPG・LNG)	GJ	241,190	251,790	233,456	235,512	241,700			
燃料(灯油・軽油・A重油・ガソリン)	GJ	26,416	25,833	22,443	20,153	18,510			
合計	GJ	811,083	855,659	827,284	833,079	784,437	●	302-1	
地域別	日本	GJ	797,662	839,229	802,771	809,351	759,627		
	中国	GJ	11,720	14,906	21,331	20,292	19,231		
	東南アジア	GJ	1,702	1,524	2,978	3,199	5,360		
	北米	GJ	—	—	148	178	173		
	欧州	GJ	—	—	56	59	46		
エネルギー使用量原単位	売上高当たり	GJ/ 百万円	3.32	3.28	2.99	2.79	2.49		302-3
再生可能エネルギー発電量	自社で消費した量	GJ	111	3,498	0	0	3,412		302-1
	(kWh)	(11,122)	(350,896)	(889,195)	(1,446,546)	(947,847)			
販売した量	GJ	7,437	7,274	0	0	2,512		302-1	
(kWh)	(745,912)	(729,635)	(704,486)	(663,864)	(697,780)				
再生可能エネルギー発電量	千t× km	62,663	64,292	60,518	58,130	58,167			
モーダルシフトの推移	鉄道利用コンテナ台数	台	1,951	1,282	1,429	1,529	1,495		
	船舶利用コンテナ台数	台	741	684	738	732	826		

集計範囲：スコープ1、スコープ2、スコープ3

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.3.5(国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEA Ver.3.5)

環境省「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)

## 省資源・資源循環

### 水資源

●印：2024年度データ第三者検証対象

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	検証	GRI	
取水量	m <sup>3</sup>	225,022	233,770	196,104	191,058	185,723	●		
	上水道	m <sup>3</sup>	49,095	51,073	45,568	41,606	42,008		303-3
	工業用水	m <sup>3</sup>	50,089	53,118	48,760	50,471	47,438		
	地下水	m <sup>3</sup>	123,679	126,991	99,111	96,217	93,760		
	雨水	m <sup>3</sup>	2,159	2,588	2,665	2,764	2,517		
社内完成高あたり	m <sup>3</sup> /百万円	3.56	3.33	2.85	2.68	2.46			
水の再生利用	循環利用水量	m <sup>3</sup>	332,920	294,363	353,128	330,414	325,684	●	
	再生利用率	%	59.7	55.7	64.3	63.4	63.7		
排水量	m <sup>3</sup>	196,495	213,012	179,937	178,983	171,695	●		
	公共水域	m <sup>3</sup>	101,988	108,759	85,206	85,310	81,984		303-4
	下水道	m <sup>3</sup>	94,507	104,253	94,731	93,673	89,711		
水消費量	m <sup>3</sup>	28,527	20,759	16,167	12,075	14,027		303-5	
水質管理	BOD (生物化学的酸素要求量) 排出量	ton	6.82	8.37	6.27	8.77	8.87	●	303-2
	COD (化学的酸素要求量) 排出量	ton	0.04	0.15	0.04	0.06	0.0002	●	

集計範囲：事業活動における水の使用量を対象とする。

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、富士精工本社、杭州岡村伝動  
2022年度～：オカムラグループ製造拠点

### 資源

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	検証	GRI	
物質投入量	原材料	ton	136,852	167,783	158,750	158,963	154,215		301-1
	補助材料	ton	4,195	4,507	4,341	4,212	3,553		
	包装材料	ton	4,233	4,516	5,109	4,882	4,945		
	合計	ton	145,279	176,806	168,199	168,057	162,714		
	内再生材	ton	12,807	13,423	14,923	12,859	15,299		
再生材の割合	%	8.8	7.6	8.9	7.7	9.4			
再生利用された製品と梱包材の割合	%	9.6	11.1	10.7	9.7	10.3		301-3	

集計範囲：物質投入量

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～：オカムラグループ製造拠点

### 廃棄物

●印：2024年度データ第三者検証対象

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	検証	GRI	
廃棄物発生量	産業廃棄物等発生量	ton	20,985	23,035	27,678	28,676	25,149		
	金属くず	ton	12,719	14,800	14,087	15,032	15,214		
	木くず	ton	3,028	3,081	2,800	3,011	3,229		
	廃プラ スチック類	ton	2,116	1,832	2,142	2,330	2,550	●	306-3
	汚泥	ton	1,203	1,389	1,263	1,222	1,327		
	その他	ton	1,918	1,935	7,387	7,082	2,828		
	有害廃棄物発生量	ton	0.0	1.7	1.7	0.0	0.0		
	処分されなかった廃棄物	ton	18,357	20,318	25,047	25,876	22,475		
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	18,357	20,141	24,903	25,722	22,313		306-4
	リサイクル重量	ton	0	0	0	0	0		
	オフサイト	ton	0	177	145	154	163		
処分された廃棄物	ton	2,622	2,717	2,631	2,800	2,687			
	焼却 (エネルギー回収あり)	オンサイト	ton	2,401	2,475	2,415	2,618	2,529	
	オフサイト	ton	199	192	174	94	80		
	焼却 (エネルギー回収なし)	オンサイト	ton	0	0	0	0	0	306-5
	オフサイト	ton	0	1	4	18	28		
	埋立て	オフサイト	ton	22	49	37	70	51	●
	最終埋立処分率	%	0.11	0.21	0.14	0.25	0.20		
産業廃棄物等排出量	ton	18,872	20,560	25,263	26,058	22,624	●		
再資源化量	ton	18,556	20,511	25,225	25,987	22,583	●		
	再資源化率	%	88.4	89.0	91.1	90.6	89.8		

集計範囲：産業廃棄物等 (有価物を含む)

2020年度～：オカムラグループ製造・物流拠点

## 生物多様性保全

### 資源

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	GRI	
木材調達量 MDF、PB (パーティクル ボード)含む	無垢材	m <sup>3</sup>	1,006	1,093	230	311	277	301-1	
	ボード材	m <sup>3</sup>	6,800	5,831	6,955	5,896	6,139		
	合計	m <sup>3</sup>	7,805	6,924	7,185	6,207	6,415		
	地域別	日本	m <sup>3</sup>	246	303	150	219		123
		中国	m <sup>3</sup>	0	2	3	8		15
		東南アジア	m <sup>3</sup>	1,258	1,581	1,349	1,802		1,529
		オセアニア	m <sup>3</sup>	11	42	39	29		1
		北米	m <sup>3</sup>	2	88	48	51		50
		欧州	m <sup>3</sup>	339	662	161	337		110
		アフリカ	m <sup>3</sup>	25	33	25	33		26
	その他	m <sup>3</sup>	5,924	4,212	5,410	3,729	4,560		

集計範囲：木材調達量

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～：オカムラグループ製造拠点

## 環境負荷の把握と環境汚染の防止

### 化学物質

●印：2024年度データ第三者検証対象

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	検証	GRI
大気汚染 管理	NOx排出量	ton	16.3	17.6	13.3	12.5	12.0	●	305-7
	SOx排出量	ton	2.2	2.3	2.3	2.3	2.3	●	
PRTR 対象化学 物質	取扱量	kg	251,243	271,277	193,828	337,305	337,917	●	
	排出量	kg	93,261	113,937	94,053	119,033	90,432	●	
	大気への排出	kg	92,839	113,335	93,506	118,889	90,229		
	公共水域への排出	kg	423	602	547	144	202		
	移動量	kg	9,042	9,823	7,611	27,025	26,750	●	
	下水道への移動	kg	78	290	244	214	774		
	廃棄物への移動	kg	8,964	9,533	7,368	26,811	25,976		

集計範囲：大気汚染管理

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～：オカムラグループ製造拠点

PRTR対象化学物質

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～：オカムラグループ製造拠点

### PRTR制度対象物質の排出・移動量（2024年度）

※ 取扱量が1000kg/年以上の物質

管理 番号	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
53	1種	073	100-41-4	エチルベンゼン	17,481.6	16,128.8	0.0	0.0	1,212.1
80	1種	103	1330-20-7	キシレン	33,181.0	29,408.8	0.0	0.0	1,988.4
186	1種	213	75-09-2	ジクロロメタン	2,201.0	2,201.0	0.0	0.0	0.0
298	1種	345	26471-62-5	トリレンジイソシアネート	1,068.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300	1種	347	108-88-3	トルエン	29,786.4	28,239.0	0.0	0.0	1,494.6
302	1種	352	91-20-3	ナフタレン	1,972.6	1,788.9	0.0	0.0	163.6
392	1種	436	110-54-3	ヘキサン	1,590.5	1,202.7	0.0	0.0	387.8
448	1種	498	101-68-8	メチレンビス(4,1-フェニレン) = ジイソシアネート	75,579.6	8.2	0.0	0.0	65.2
585	1種	052	9016-87-9	アルファ-(イソシアナトベンジル)-オメガ-(イソシアナトフェニル)ポリ[(イソシアナトフェニレン)メチレン]	119,223.9	147.9	0.0	0.0	32.0
594	1種	077	111-76-2	エチレングリコールモノブチルエーテル	20,963.9	3,467.4	0.0	0.0	7,801.0
627	1種	170	112-34-5	ジエチレングリコールモノブチルエーテル	18,859.2	2,104.3	0.0	44.0	7,443.4
683	1種	320	122-20-3	トリイソプロパノールアミン	3,781.8	0.0	0.0	614.5	4.0
691	1種	342	95-63-6 108-67-8 526-73-8 25551-13-7	トリメチルベンゼン	3,255.6	2,793.6	0.0	0.0	355.8
731	1種	442	142-82-5	ヘプタン	3,542.1	655.6	0.0	0.0	2,886.5
737	1種	472	108-10-1	メチルイソブチルケトン	1,334.4	564.4	0.0	0.0	42.3
<b>合計</b>					<b>333,821.5</b>	<b>88,711</b>	<b>0.0</b>	<b>658.5</b>	<b>23,876.8</b>

## 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	GRI
ISO14001 マネジメントシステム登録数	サイト数	11	12	12	12	12	
教育実施割合	%	100	100	100	100	100	
内部環境監査員 有資格者数	人	20	21	26	26	25	
従業員中の人数割合	%	0.52	0.55	0.67	0.66	0.60	
内部環境監査実施部門・拠点数	箇所	38	40	40	40	40	

### 環境コンプライアンス

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	GRI
環境法令違反 事故・訴訟発生件数	件	0	0	0	0	0	307-1
罰則金発生件数	件	0	0	0	0	0	

## 環境会計

### 環境保全コスト

分類	主な取組の内容	単位	投資額					費用額				
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
<b>1.事業エリア内コスト</b>	事業エリア内コスト集計	百万円	41.0	113.1	96.7	64.4	33.2	322.7	656.3	617.8	726.0	837.9
1-1	公害防止コスト 大気汚染・水質汚濁・悪臭防止等	百万円	2.5	29.2	28.6	37.5	1.1	94.5	109.2	102.6	115.8	132.5
1-2	地球環境保全コスト 温暖化防止・オゾン層保護・省エネ等	百万円	38.0	83.1	68.1	24.7	29.2	63.4	101.1	89.5	120.1	234.7
1-3	資源循環コスト 節水・雨水利用、廃棄物削減、リサイクル等	百万円	0.4	0.9	0.0	2.2	2.8	164.9	446.0	425.8	490.0	470.6
<b>2.上・下流コスト</b>	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	368.8	1.4	0.9	1.7	0.7
<b>3.管理活動コスト</b>	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	143.7	152.4	142.2	143.1	125.3
<b>4.研究開発コスト</b>	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	219.7	239.8	202.6	262.0	289.8
<b>5.社会活動コスト</b>	環境保全団体への支援等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	2.3	2.2	2.7	2.1
<b>6.環境損傷対応コスト</b>		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>7.その他コスト</b>		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.3
<b>合計</b>		百万円	<b>41.0</b>	<b>113.1</b>	<b>96.7</b>	<b>64.4</b>	<b>33.2</b>	<b>1,057.7</b>	<b>1,052.2</b>	<b>966.0</b>	<b>1,135.9</b>	<b>1,256.1</b>

集計範囲：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

## 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	811,083	855,659	827,284	833,079	784,437
	売上高あたり	GJ/百万円	3.32	3.28	2.99	2.79	2.49
	水資源投入量	m <sup>3</sup>	225,022	233,770	196,104	191,058	185,723
	売上高あたり	m <sup>3</sup> /百万円	0.92	0.90	0.71	0.64	0.59
	PRTR対象物質取扱量	kg	251,243	271,277	193,334	337,305	337,917
	売上高あたり	kg/百万円	1.03	1.04	0.70	1.13	1.07
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 <sub>2</sub>	40,402	32,825	30,805	28,619	27,965
	売上高あたり	t-CO <sub>2</sub> /百万円	0.17	0.13	0.11	0.10	0.09
	PRTR対象物質排出移動量	kg	108,945	123,760	101,169	146,058	117,182
	売上高あたり	kg/百万円	0.45	0.47	0.37	0.49	0.37
	廃棄物等排出量	t	18,872	20,560	25,263	26,058	22,624
	売上高あたり	t/百万円	0.08	0.08	0.09	0.09	0.07
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	廃棄物等最終処分量	t	22	49	37	70	51
	売上高あたり	t/百万円	0.0001	0.0002	0.0001	0.0002	0.0002
	グリーンウェーブ製品の売上高	百万円	97,934	106,479	113,403	117,489	94,495
	標準品売上高比率	%	78.3	81.6	84.1	81.5	61.0
	グリーン購入法適合製品の売上高	百万円	55,075	55,971	59,453	71,001	73,218
標準品売上高比率	%	59.3	57.4	57.6	62.7	63.2	
その他環境保全効果	回収製品・梱包材の循環使用量	t	1,530	1,638	1,463	1,246	98
	売上高あたり	kg/百万円	6.26	6.27	5.28	4.18	0.31
	事務用消耗品グリーン購入率	%	60.3	53.4	52.2	47.1	51.5
	モーダルシフトによる輸送量	台	2,692	1,966	2,167	2,261	2,321

## 当該期間の総額

項目	内容など	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	524	1,144	2,769	19,615	1,204
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	900	872	605	843	873

## 環境保全対策にともなう経済効果

効果の内容	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	253	676	687	916	607
		百万円	0	5	5	0	0
費用節減	省エネルギーによるエネルギー費の節減	百万円	3	3	1	1	5
	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	2	0	0	0	0
	リユースによる経費節減	百万円	11	11	2	3	2

## 売上高

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上高(連結)	百万円	244,454	261,175	277,015	298,295	314,527

## 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。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
<b>株式会社オカムラ</b>	○	○	○	○	○
<b>国内グループ会社</b>					
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*8	○	○	○	○	○
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	○	○	○	○	○
株式会社工ヌエスオカムラ	○	○	○	○	○
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NovolBa*2	—	○	○	○	○
<b>海外グループ会社</b>					
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	○	○	○	○	○
杭州奥卡姆拉傢俬有限公司*5	—	—	○	○	○
PT. Okamura International Indonesia*7	○	○	○	○	○
Siam Okamura International Co., Ltd.	○	○	○	○	○
Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.	○	○	○	○	○
Okamura International Vietnam Co., Ltd.	○	○	○	○	○
DB&B Holdings Pte.Ltd*6	—	○	○	○	○

\*1 2020年7月 吸収合併により株式会社オカムラに統合

\*2 2021年11月 設立

\*3 2021年7月 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 設立

\*6 2021年10月 子会社化 DB&B Holdings Pte.Ltd 子会社のデータを含む

\*7 2025年3月 Okamura Chitose IndonesiaからPT Okamura International Indonesiaに社名変更

\*8 2025年4月 吸収合併により株式会社オカムラに統合(現 関西事業所)

### 用語の説明

用語	定義
<b>従業員</b>	直接雇用関係のある従業員(派遣社員を除く)
<b>正規従業員</b>	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)
<b>非正規従業員</b>	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)

## 従業員の状況

### 従業員の構成

各年度：3月20日時点\*1

	単位	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024年度		
		男性	女性	合計												
<b>株式会社オカムラ</b>	人	3,458	845	4,303	3,464	864	4,328	3,464	902	4,366	3,410	959	4,369	3,544	1,039	4,583
正規従業員*2	人	3,239	711	3,950	3,196	728	3,924	3,191	773	3,964	3,143	833	3,976	3,250	921	4,171
非正規従業員	人	219	134	353	268	136	404	273	129	402	267	126	393	294	118	412
<b>国内グループ会社</b>	人	885	170	1,055	860	180	1,040	840	176	1,016	884	185	1,069	837	186	1,023
正規従業員*3	人	817	153	970	787	161	948	775	154	929	778	163	941	770	165	935
非正規従業員*3	人	68	17	85	73	19	92	65	22	87	74	15	89	67	21	88
<b>海外グループ会社</b>	人	183	152	335	359	220	579	359	233	592	361	238	599	356	205	561
正規従業員*3	人	176	150	326	336	216	552	343	228	571	351	234	585	319	197	516
非正規従業員*3	人	7	2	9	23	4	27	16	5	21	10	4	14	37	8	45
<b>オカムラグループ</b>	人	4,526	1,167	5,693	4,683	1,264	5,947	4,663	1,311	5,974	4,655	1,382	6,037	4,737	1,430	6,167
正規従業員	人	4,232	1,014	5,246	4,319	1,105	5,424	4,309	1,155	5,464	4,272	1,230	5,502	4,339	1,283	5,622
非正規従業員	人	294	153	447	364	159	523	354	156	510	383	152	535	398	147	545
<b>オカムラグループ 地域別従業員数(正規従業員)</b>	人	-	-	-	4,319	1,105	5,424	4,309	1,115	5,464	4,272	1,230	5,502	4,339	1,283	5,622
日本	人	-	-	-	3,944	888	4,832	3,928	925	4,853	3,884	995	4,879	3,991	1,083	5,074
北米*4	人	-	-	-	1	0	1	1	0	1	1	1	2	2	1	3
欧州*4	人	-	-	-	1	0	1	1	0	1	2	0	2	2	0	2
アジア・オセアニア・その他	人	-	-	-	373	217	590	379	230	609	385	234	619	344	199	543

\*1 一部12月20日時点、12月31日時点、3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 2020～2022年度までは他社からの出向受入者および他社への出向者を含む。2023、2024年度は他社への出向者のみ含む

\*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\*

各年度：3月20日時点

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
<b>株式会社オカムラ</b>	%	94.3	93.8	93.4	92.8	92.4

\* ユニオン・ショップ制を採用。組合員数÷一般正規従業員数で算出

### 労働協約締結従業員率

各年度：3月20日時点

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
<b>株式会社オカムラ</b>	%	94.3	93.8	93.4	92.8	92.4

### 正規従業員の平均勤続年数\*

各年度：3月20日時点

	単位	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024年度		
		男性	女性	合計												
<b>株式会社オカムラ</b>	年	18.1	11.3	16.8	18.6	11.9	17.4	19.0	11.9	17.6	19.2	11.8	17.6	18.4	11.3	16.8

\* 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31日時点\*

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
<b>株式会社オカムラ</b>	千円	6,992	7,023	7,184	7,377	8,128

\* 2020～2022年度は3月20日時点、2023、2024年度は3月31日時点で算出

※ 2023、2024年度は退職者等は含まず算出

### 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	2023年度	2024年度	
<b>株式会社オカムラ</b>	全従業員*	%	73.5	72.7	75.3
	正規従業員*	%	74.7	73.7	75.7
	非正規従業員*	%	92.8	79.2	80.9

\* 2022年度は3月20日時点、2023、2024年度は3月31日時点で算出

※ 2023、2024年度は退職者等は含まず算出

※ 2023、2024年度データ第三者検証対象

### エンゲージメントサーベイ

各年度：3月31日時点

	単位	2023年度	2024年度	
<b>株式会社オカムラ</b>	エンゲージメント*	レーティング	CCC	B

\* 対象者は2023年度：正規従業員、2024年度：正規従業員(新入社員は除く)

従業員エンゲージメント状態を「エンゲージメントスコア」「エンゲージメントレーティング」という形で可視化・数値化  
国内最大級のデータベースをもとにした組織改善クラウドサービス

## 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\*1

	単 位	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024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	新規採用者数*3	人	156	74	230	173	45	218	178	70	248	182	93	275	304	112	416	
	新規採用者における男女比率	%	67.8	32.2	100.0	79.4	20.6	100.0	71.8	28.2	100.0	66.2	33.8	100.0	73.1	26.9	100.0	
	年代別	30歳未満	人	112	46	158	143	30	173	144	57	201	142	79	221	178	83	261
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	71.8	62.2	68.7	82.7	66.7	79.4	80.9	81.4	81.0	51.6	28.7	80.4	42.8	20.0	62.7
		同年代内の男女比率	%	70.9	29.1	100.0	82.7	17.3	100.0	71.6	28.4	100.0	64.3	35.7	100.0	68.2	31.8	100.0
	30歳以上49歳以下	新規採用者数*2	人	24	24	48	26	13	39	26	7	33	34	10	44	103	18	121
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	15.4	32.4	20.9	15.0	28.9	17.9	14.6	10.0	13.3	12.4	3.6	16.0	24.8	4.3	29.1
		同年代内の男女比率	%	50.0	50.0	100.0	66.7	33.3	100.0	78.8	21.2	100.0	77.3	22.7	100.0	85.1	14.9	100.0
	50歳以上	新規採用者数*2	人	20	4	24	4	2	6	8	6	14	6	4	10	23	11	34
		新規採用者に占める50歳以上の比率	%	12.8	5.4	10.4	2.3	4.4	2.8	4.5	8.6	5.6	2.2	1.5	3.6	5.5	2.6	8.2
		同年代内の男女比率	%	83.3	16.7	100.0	66.7	33.3	100.0	57.1	42.9	100.0	60.0	40.0	100.0	67.6	32.4	100.0
	ジョブリターン利用者数	人	1	2	3	0	1	1	1	2	3	3	1	4	0	1	1	
	正規従業員	新卒採用者数	人	98	43	141	97	24	121	90	53	143	108	68	176	128	65	193
		新卒入社者における男女比率	%	69.5	30.5	100.0	80.2	19.8	100.0	62.9	37.1	100.0	61.4	38.6	100.0	66.3	33.7	100.0
		キャリア入社者数	人	36	6	42	13	6	19	28	6	34	28	10	38	130	27	157
キャリア入社者における男女比率		%	85.7	14.3	100.0	68.4	31.6	100.0	82.4	17.6	100.0	73.7	26.3	100.0	82.8	17.2	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	26	9	35	27	19	46	
	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	74.3	25.7	100.0	58.7	41.3	100.0	
	年代別	30歳未満	人	-	-	-	20	12	32	27	6	33	18	4	22	20	15	35
		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	69.2	44.4	62.9	43.5	32.6	76.1
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	62.5	37.5	100.0	81.8	18.2	100.0	81.8	18.2	100.0	57.1	42.9	100.0
	30歳以上49歳以下	新規採用者数*2	人	-	-	-	8	2	10	5	6	11	5	2	7	7	4	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	19.2	22.2	20.0	18.9	10.8	29.7
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	80.0	20.0	100.0	45.5	54.5	100.0	71.4	28.6	100.0	63.6	36.4	100.0
	50歳以上	新規採用者数*2	人	-	-	-	5	1	6	7	2	9	3	3	6	0	0	0
		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	8.7	33.3	17.1	0.0	0.0	0.0
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	83.3	16.7	100.0	77.8	22.2	100.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0

	単 位	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024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			
海外グループ会社 全従業員	新規採用者数	人	29	19	48	65	57	122	61	38	99	40	27	67	51	35	86		
	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	59.7	40.3	100.0	59.3	40.7	100.0		
	年代別	30歳未満	人	-	-	-	28	25	53	27	21	48	17	15	32	18	15	33	
		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	42.5	55.6	47.8	20.9	17.4	38.4	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	52.8	47.2	100.0	56.3	43.8	100.0	53.1	46.9	100.0	54.5	45.5	100.0	
	30歳以上49歳以下	新規採用者数*2	人	-	-	-	33	32	65	33	17	50	22	11	33	32	18	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	55.0	73.3	49.3	86.5	48.6	135.1	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	50.8	49.2	100.0	66.0	34.0	100.0	66.7	33.3	100.0	64.0	36.0	100.0	
	50歳以上	新規採用者数*2	人	-	-	-	4	0	4	1	0	1	1	1	2	1	2	3	
		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	2.5	3.7	3.0	2.7	5.4	8.1	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	50.0	50.0	100.0	33.3	66.7	100.0	
	オカムラグループ 全従業員	新規採用者数	人	213	110	323	271	117	388	278	122	400	248	129	377	382	166	548	
		新規採用者における男女比率	%	65.9	34.1	100.0	69.8	30.2	100.0	69.5	30.5	100.0	65.8	34.2	100.0	69.7	30.3	100.0	
		年代別	30歳未満	人	-	-	-	191	67	258	198	84	282	177	98	275	216	113	329
			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	70.5	71.4	76.0	72.9	39.4	20.6	60.0
同年代内の男女比率			%	-	-	-	74.0	26.0	100.0	70.2	29.8	100.0	64.4	35.6	100.0	65.7	34.3	100.0	
30歳以上49歳以下		新規採用者数*2	人	-	-	-	67	47	114	64	30	94	61	23	84	142	40	182	
		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	24.6	17.8	22.3	43.2	12.2	55.3	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	58.8	41.2	100.0	68.1	31.9	100.0	72.6	27.4	100.0	78.0	22.0	100.0	
50歳以上		新規採用者数*2	人	-	-	-	13	3	16	16	8	24	10	8	18	24	13	37	
		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	4.0	6.2	4.8	4.4	2.4	6.8	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	81.3	18.8	100.0	66.7	33.3	100.0	55.6	44.4	100.0	64.9	35.1	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

\*3 2024年度の新規採用者数には、新たに雇用された従業員および買収により新たに受け入れられた従業員が含まれます

## 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	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024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	149	19	168	144	27	171	249	37	286	166	38	204	130	31	161			
	離職率	%	4.5	2.4	4.1	4.1	3.1	3.9	7.2	4.0	6.5	4.8	3.9	4.6	3.7	3.0	3.6			
	年代別	30歳未満	離職者数*3	人	42	7	49	43	10	53	54	11	65	48	11	59	41	11	52	
			離職者に占める30歳未満の比率	%	28.2	36.8	29.2	29.9	37.0	31.0	21.7	29.7	22.7	28.9	28.9	28.9	31.5	35.5	32.3	
			同世代内の男女比率	%	85.7	14.3	100.0	81.1	18.9	100.0	83.1	16.9	100.0	81.4	18.6	100.0	78.8	21.2	100.0	
	30歳以上49歳以下	離職者数*3	人	19	8	27	30	9	39	43	17	60	31	14	45	33	8	41		
		離職者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	12.8	42.1	16.1	20.8	33.3	22.8	17.3	45.9	21.0	18.7	36.8	22.1	25.4	25.8	25.5		
		同世代内の男女比率	%	70.4	29.6	100.0	76.9	23.1	100.0	71.7	28.3	100.0	68.9	31.1	100.0	80.5	19.5	100.0		
	50歳以上	離職者数*3	人	88	4	92	71	8	79	152	9	161	87	13	100	56	12	68		
		離職者に占める50歳以上の比率	%	59.1	21.1	54.8	49.3	29.6	46.2	61.0	24.3	56.3	52.4	34.2	49.0	43.1	38.7	42.2		
		同世代内の男女比率	%	95.7	4.3	100.0	89.9	10.1	100.0	94.4	5.6	100.0	87.0	13.0	100.0	82.4	17.6	100.0		
	正規従業員	離職者数	人	63	10	73	86	15	101	133	26	159	123	31	154	97	25	122		
		年代別	30歳未満	離職者数	人	37	6	43	39	8	47	38	11	49	31	10	41	33	11	44
				30歳以上49歳以下	離職者数	人	13	4	17	22	4	26	33	11	44	22	12	34	18	6
50歳以上					離職者数	人	13	0	13	25	3	28	62	4	66	70	9	79	46	8
定年による離職者数		人	3	0	3	6	0	6	34	2	36	39	3	42	21	0	21			
会社都合による離職者数		人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3			
自己都合による離職者数		人	60	10	70	80	15	95	99	24	123	84	28	112	73	25	98			
新卒採用者の入社3年後離職率*4		%	7.1	9.3	7.8	14.4	12.5	14.0	15.6	7.5	12.6	—	—	—	—	—	—			
非正規従業員	離職者数	人	84	9	93	56	12	68	115	11	126	38	7	45	33	6	39			

\*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・エクイティ & インクルージョン関連

### 育児休業・配偶者出産休暇<sup>\*2</sup>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	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024年			
		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業を取得する権利を有していた従業員の総数	人	63	—	63	74	—	74	55	—	55	79	—	79	52	—	52
	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 <sup>*1</sup>	人	63	24	87	74	30	104	54	29	83	79	30	109	52	26	78
	配偶者出産休業の取得者数 <sup>*2*3*4</sup>	人	46	—	46	58	—	58	39	—	39	63	—	63	39	—	39
	育児休業の新規取得者数 <sup>*5</sup>	人	7	24	31	12	30	42	35	29	64	50	30	80	36	26	62
	配偶者出産休業取得率 <sup>*6</sup>	%	73.0	—	—	78.4	—	—	70.9	—	—	79.7	—	—	75.0	—	—
	育児休業取得率 <sup>*7</sup>	%	11.1	100.0	35.6	16.2	100.0	40.4	64.8	100.0	77.1	63.3	100.0	73.4	69.2	100.0	79.5
	(男性育児休業+配偶者出産休業)取得率 <sup>*8</sup>	%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	92.4	—	—	101.9	—	—
	育児休業からの復職者数	人	5	13	18	14	30	44	25	19	44	52	25	77	44	31	75
	育児休業中に離職した者の数	人	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0
	育児休業復職率 <sup>*9</sup>	%	100.0	92.9	94.7	100.0	96.8	97.8	100.0	90.5	95.7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	育児休業から復職した後、12カ月経過時点での在籍者数 <sup>*10</sup>	人	3	27	30	4	13	17	14	29	43	24	19	43	52	25	77
	育児休業から復職した後、12カ月以内に離職した者の数 <sup>*11</sup>	人	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0
	育児休業後の従業員の定着率 <sup>*12</sup>	%	100.0	100.0	100.0	80.0	100.0	94.4	100.0	96.7	97.7	96.0	100.0	97.7	100.0	100.0	100.0
正規従業員	配偶者出産休業の取得者数 <sup>*2*3*4</sup>	人	46	—	46	57	—	57	38	—	38	62	—	62	37	—	37
	育児休業の新規取得者数 <sup>*5</sup>	人	7	21	28	12	29	41	34	23	57	49	29	78	36	22	58
	配偶者出産休業取得率 <sup>*6</sup>	%	73.0	—	—	78.1	—	—	70.4	—	—	80.5	—	—	74.0	—	—
	育児休業取得率 <sup>*7</sup>	%	11.1	100.0	33.3	16.4	100.0	40.2	64.2	100.0	75.0	63.6	100.0	73.6	72.0	100.0	80.6
	男性正規従業員の平均育児休業日数 <sup>*13</sup>	日	123.1	—	—	56.5	—	—	59.1	—	—	71.4	—	—	92.0	—	—

	単 位	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024年			
		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 非正規従業員	配偶者出産休業の取得者数 <sup>*2*3*4</sup>	人	—	—	—	1	—	1	1	—	1	1	—	1	2	—	2
	育児休業の新規取得者数 <sup>*5</sup>	人	—	3	3	0	1	1	1	6	7	1	1	2	0	4	4
	配偶者出産休業取得率 <sup>*6</sup>	%	—	—	—	100.0	—	—	100.0	—	—	50.0	—	—	100.0	—	—
	育児休業取得率 <sup>*7</sup>	%	—	100.0	100.0	0.0	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0	66.7	0.0	100.0	66.7

- \*1 男性・配偶者などが該当年度内に出生し、育児休業が可能になった従業員数  
女性・該当年度内に産後休業(産休)が終了し育児休業が可能になった従業員数
- \*2 配偶者出産休業とは、配偶者が出生した日から1カ月の間で合計3日間有給休暇を取得できる制度  
雇用形態・性別問わず、勤続1年未満の者を除く
- \*3 配偶者出産休業第1日目を基準とする
- \*4 配偶者出産休業を取得した従業員の総数には配偶者出産休業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 配偶者出産休業取得率=配偶者出産休業取得者数÷配偶者などが当該年度内に出生した男性従業員数  
なお配偶者などが当該年度内に出生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  
なお配偶者などが育児休業取得権利保有者がいない場合は「—」と記載  
※2023、2024年度データ第三者検証対象
- \*8 配偶者出産休業または育児休業のどちらかを取得している従業員の取得率
- \*9 育児休業復職率=当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)
- \*10 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
- \*11 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
- \*12 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)
- \*13 2020年~2022年度は、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  
2023年度、2024年度は、平均育児休業日数=復職した労働者の合計育児休業取得日数÷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	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024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	3	2	5	1	1	2	1	1	2	2	2	4	9	1	10
		介護休職の新規取得者数*	人	0	0	0	1	0	1	1	1	2	5	2	7	5	1	6
	正規従業員	介護休暇の新規取得者数	人	3	1	4	1	1	2	1	1	2	2	2	4	9	1	10
		介護休職の新規取得者数*	人	0	0	0	1	0	1	1	1	2	5	1	6	5	1	6
	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	0	0	0	0	0	0	0	0
		介護休職の新規取得者数*	人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0

\* 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	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	
株式会社オカムラ	雇用障がい者数*	人	108.0	111.0	107.0	114.5	115.0
	実雇用率*	%	2.50	2.52	2.44	2.55	2.32

\* 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	2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			2024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	632	232	864	675	234	909	695	250	945	697	294	991	743	331	1,074
		30歳以上39歳以下	人	559	228	787	558	228	786	567	234	801	604	227	831	692	247	939
		40歳以上49歳以下	人	769	242	1,011	725	239	964	690	227	917	659	228	887	643	225	868
		50歳以上59歳以下	人	1,051	119	1,170	1,041	135	1,176	1,020	151	1,171	1,001	166	1,167	995	193	1,188
		60歳以上	人	432	24	456	457	28	485	486	40	526	449	44	493	471	43	514
		正規従業員	30歳未満	人	601	222	823	588	226	814	604	244	848	587	287	874	647	321
30歳以上39歳以下	人		536	192	728	522	190	712	519	197	716	540	197	737	601	223	824	
40歳以上49歳以下	人		743	187	930	702	187	889	670	186	856	638	187	825	629	193	822	
50歳以上59歳以下	人		1,024	93	1,117	1,015	105	1,120	997	119	1,116	979	132	1,111	969	156	1,125	
60歳以上	人		219	12	231	303	16	319	374	24	398	399	30	429	404	28	432	
非正規従業員	30歳未満		人	31	10	41	87	8	95	91	6	97	110	7	117	96	10	106
	30歳以上39歳以下	人	23	36	59	36	38	74	48	37	85	64	30	94	91	24	115	
	40歳以上49歳以下	人	26	55	81	23	52	75	20	41	61	21	41	62	14	32	46	
	50歳以上59歳以下	人	27	26	53	26	30	56	23	32	55	22	34	56	26	37	63	
	60歳以上	人	213	12	225	154	12	166	112	16	128	50	14	64	67	15	82	
	管理職*2	人数	人	603	28	631	599	31	630	588	37	625	602	44	646	573	45	618
男女別管理職比率*3		%	95.6	4.4	100.0	95.1	4.9	100.0	94.1	5.9	100.0	93.2	6.8	100.0	92.7	7.3	100.0	
部長相当職以上の管理職数		人	213	2	215	208	7	215	215	7	222	240	10	250	240	10	250	
課長相当職の管理職数		人	349	26	375	336	24	360	342	30	372	362	34	396	333	35	368	

\*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）で、2024年度は部下のいないものを含まない。

\*3 2023、2024年度データ第三者検証対象

## 人財育成関連データ

### 人財育成関連研修の状況

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
株式会社 オカムラ	総研修時間*1	時間	—	24,161	49,289	58,732	64,883
	従業員一人あたり平均研修時間*2	時間	—	5.6	11.3	13.4	14.1
	教育・研修費総額	百万円	—	136	202	239	294
	従業員一人あたり平均教育・研修費	円	—	31,446	46,227	54,698	63,899

\*1 人材開発部主催の集合研修・オンライン研修（ライブ配信型）に限る

\*2 従業員に対する総研修時間÷各年度末の従業員数で算出

### キャリア支援研修受講者数

	研修名	対象	研修手法	研修時間	単位	受講者数	
						2023年度	2024年度
株式会社 オカムラ	29歳キャリア支援研修	期中*1に30歳になる 全ての正規従業員*2	オンライン研修 (ライブ配信型)	6時間30分	人	97	106
	34歳キャリア支援研修	期中*1に35歳になる 全ての正規従業員*2	オンライン研修 (ライブ配信型)	6時間30分	人	57	68
	56歳キャリア支援研修	期中*1に56歳になる 全ての正規従業員	オンライン研修 (ライブ配信型)	6時間20分	人	130	108
	59歳キャリア支援研修	期中*1に59歳になる 全ての正規従業員	オンライン研修 (ライブ配信型)	6時間20分	人	83	110

\*1 期中とは当年3月21日から翌年3月20日まで

\*2 育児休職などで前年度以前に受講できなかった者も含む

### 2024年度 主な階層別研修の受講実績

	研修名	対象	単位	受講者数
株式会社 オカムラ	新入社員入社時研修	大卒新入社員	人	136
		%	100.0	
	高卒新入社員	人	55	
		%	100.0	
	2年目研修	大卒2年目従業員	人	105
		%	100.0	
3年目研修	大卒3年目従業員	人	82	
	%	100.0		
キャリア入社者フォロー アップ研修	2019年度および2023 年度のキャリア入社者	人	53	
	%	98.1		

### 2024年度 主な個別スキル研修などの受講者数

	研修名	対象	内容	単位	受講者数
株式会社 オカムラ	グローバル人材育成制度	全事業領域から公募の上、合格となった 特定の資格等級以上の正規従業員	英語	人	8
	DXラーニング プラットフォーム	全事業領域から公募の上、合格となった 正規従業員	デジタル技術、デザイン思 考など	人	36

### 2024年度 ものづくり関連スキル研修受講者数

	研修名	内容	研修時間	単位	受講者数
株式会社 オカムラ	技能訓練コース	加工理論、品質管理、保全、工程改善	368時間	人	41
	グループリーダー・ チームリーダーコース	工程設計、品質管理手法、安全管理	38時間	人	30
	設計・生産技術コース	開発プロセス、管理規定	20時間	人	10
	機械板金コース	歩留まり、加工基準、設計	24時間	人	3
	調色塗装コース	色の管理、塗装原理、保全技術	40時間	人	9
	プラスチック成形コース	金型構造と成形技術の基礎、演習	8時間	人	3
	電気制御コース	電気系資格取得	28時間	人	16

### 技能検定 有資格者数

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
オカムラ グループ	特級	人	9	10
	1級	人	144	155
	2級	人	578	596
	3級	人	9	22

### 2024年度 OPS研修受講者数

	研修名	対象	内容	単位	受講者数
株式会社 オカムラ	全社自主研究会	選抜 部長、課長、グループリー ダー	事業所単独では困難な課題の改善 (加工・組立・物流より選定)	人	8
	OPS実践コース	事業所推薦	標準作業タイプⅠ～Ⅲ 段取り改善・なぜなぜ分析	人	30
	グループリーダーコース		後補充生産（ボルトナット演習）	人	12
	チームリーダーコース		日常管理の理解と改善手法の理解 標準3票作成演習	人	18
	技能職4年目研修	必須	標準作業（ボールペン組立演習）	人	47
	技能職2年目研修		後補充生産（ボルト・ナット組立 演習）	人	70
	技能職1年目研修③		標準作業（動画使用、標準作業組 合せ票作成）	人	59
	技能職1年目研修②		7つのムダ（各事業所モジュール工程）	人	63
	技能職・技術職1年目研修①		5Sと5T（フロック組立演習）	人	80

## 健康経営・労働安全衛生関連

### 労働時間（正規従業員）

各年度：3月20日時点

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
株式会社オカムラ	平均月間総実労働時間*1	時間	165.33	170.04	168.16	168.14	167.9
	平均月間所定外労働時間*2	時間	14.11	17.81	17.77	19.03	20.1
	年間総実労働時間	時間	1,983.96	2,040.48	2,017.98	2,017.63	2,014.46

- \*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  
月ごとに正規従業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、休職者は計算の対象から除く  
※ 正規従業員の（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規従業員が該当する者）

### 有給休暇取得

各年度：3月20日時点

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
株式会社オカムラ	年次有給休暇取得率*1	%	57.6	61.4	65.5	70.8	71.7
	平均取得日数*2	日	10.7	11.4	12.3	13.0	13.2
	有給の特別休暇を含めた休暇取得日数	日	15.3	12.8	14.2	13.8	13.9

- \*1 集計範囲は2019年度～2022年度：正規従業員、2023年度～：全従業員  
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、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、繰り越し分を含まない  
※ 年度途中の入社・離職・休職者は計算の対象から除く  
※ 2023年度以降は新規付与10日未満はのぞく
- \*2 ※ 年度途中の入社・退社・休職者は計算の対象から除く  
※ 2023年度以降は、年度途中の入社のうち新規付与10日未満者は除く

### 健康管理（全従業員）

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	100.0	
		二次健診	%	71.0	80.8	74.9	95.3	
	適正体重維持者率*1	%	—	63.7	64.1	63.9	63.4	
	健康に関する行動習慣	運動習慣率*2	%	—	21.7	22.5	23.3	22.6
		睡眠*3	%	—	60.8	61.1	59.3	58.0
	喫煙率	%	29.3	28.0	27.1	26.3	25.9	
	ストレスチェック受検率	%	98.1	99.3	99.5	99.7	99.8	

			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
株式会社オカムラ	プレゼンティーズム	*4	%	92.8	92.8	92.9	—	—
		*5	%	—	—	—	90.7	90.8
	アブセンティーズム	欠勤*6	日	0.30	0.25	0.23	0.19	0.35
		休職*7	日	0.25	0.37	0.28	0.24	0.33
	ワーク・エンゲージメント	*8	点	—	—	—	—	2.55

- \*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  
\*4 WLQ (Work Limitations Questionnaire) にて測定。健康問題による仕事上の制約の状況や生産性の低下率を測る調査票  
\*5 WFun (Work Functioning Impairment Scale) にて測定。健康問題による仕事上の制約の状況や生産性の低下率を測る調査票（対象従業員 4,385名、回答率 99.8%）  
\*6 傷病により7日以上欠勤した年間損失日数の割合（全従業員 4,583名平均）  
\*7 傷病により休職した年間損失日数の割合（全従業員 4,583名平均）  
\*8 新BJSQにて測定。「自分の仕事に誇りを感じる」「仕事をしていると活力がみなぎる」の2問を1～4の4段階で回答したものの合計平均値（対象従業員 4,385名、回答率 99.8%）

### 労働災害発生状況

各年度：3月20日時点

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
株式会社オカムラ	全災害度数率*1*2	%	0.64	0.73	0.88	1.31	0.57	
		正規従業員	%	0.72	0.54	0.68	1.16	0.62
		非正規従業員	%	0.00	2.39	3.35	3.21	0.00
	死亡災害	人	0	0	0	0	0	
		国内*3	人	0	0	0	1	0
		海外	人	0	0	0	0	0
	休業災害*4	人	1	3	0	2	1	
		正規従業員	人	1	2	0	1	1
		非正規従業員	人	0	1	0	1	0
	不休業災害	人	4	3	7	9	4	
正規従業員		人	4	2	5	8	4	
非正規従業員		人	0	1	2	1	0	
労働災害度数率*5	%	0.13	0.36	0.00	0.24	0.11		
	正規従業員	%	0.14	0.27	0.00	0.13	0.12	
	非正規従業員	%	0.00	1.19	0.00	1.61	0.00	
労働災害強度率*6	%	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00		
	正規従業員	%	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	
	非正規従業員	%	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	

- \*1 全災害度数率：労働災害による死傷者数（不休業災害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 派遣社員も含む  
\*4 休業災害（4日以上休業を要するものに限る）  
\*5 労働災害度数率：100万延べ実労働時間あたりの死傷者数  
※ 労働災害による死傷者数／延べ実労働時間数×1,000,000  
\*6 労働災害強度率：1,000延べ実労働時間あ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

## 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)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社内取締役人数	男性(人)	6	6	6	6	6
	女性(人)	0	0	0	0	0
社外取締役人数	男性(人)	3	4	3	3	3
	女性(人)	1	1	2	3	3
独立社外取締役人数	男性(人)	2	3	3	3	3
	女性(人)	1	1	2	3	3
業務執行兼務取締役人数	人	6	6	6	6	6
業務執行兼務取締役比率	%	60.0	54.5	54.5	50.0	50.0
社外取締役比率	%	40.0	45.5	45.5	50.0	50.0
独立社外取締役比率	%	30.0	36.4	45.5	50.0	50.0
女性比率	%	10.0	9.1	18.2	25.0	25.0
取締役の平均年齢	歳	64.5	63.7	63.5	65.2	65.9
開催回数	回	11	12	12	14	16
出席率	%	100.0	99.2	100.0	99.0	100.0
社外取締役出席率	%	100.0	98.2	100.0	98.0	100.0
独立社外取締役出席率	%	100.0	100.0	100.0	98.0	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)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社内取締役人数	男性(人)	1	1	1	1	1
	女性(人)	0	0	0	0	0
社外取締役人数	男性(人)	2	3	3	3	3
	女性(人)	1	1	2	3	3
独立社外取締役人数	男性(人)	2	3	3	3	3
	女性(人)	1	1	2	3	3
社外取締役比率	%	75.0	80.0	83.3	85.7	85.7
独立社外取締役比率	%	75.0	80.0	83.3	85.7	85.7
女性比率	%	25.0	20.0	33.3	42.9	42.9
開催回数	回	2	2	1	1	1
出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
社外取締役出席率	%	100.0	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	100.0

#### 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)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社内取締役人数	男性(人)	1	1	1	1	1
	女性(人)	0	0	0	0	0
社外取締役人数	男性(人)	2	3	3	3	3
	女性(人)	1	1	2	3	3
独立社外取締役人数	男性(人)	2	3	3	3	3
	女性(人)	1	1	2	3	3
社外取締役比率	%	75.0	80.0	83.3	85.7	85.7
独立社外取締役比率	%	75.0	80.0	83.3	85.7	85.7
女性比率	%	25.0	20.0	33.3	42.9	42.9
開催回数	回	2	2	1	1	1
出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
社外取締役出席率	%	100.0	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	100.0

#### 監査委員会基本情報

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 監査役会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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)	1	1	1	1	1
	女性(人)	1	1	1	1	1
独立社外監査役人数	男性(人)	1	1	1	1	1
	女性(人)	1	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	%	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
開催回数	回	11	11	12	11	12
出席率	%	95.2	95.8	97.9	94.5	97.9
社外監査役出席率	%	90.9	91.7	95.8	86.4	95.8
独立社外監査役出席率	%	90.9	91.7	95.8	86.4	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)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
執行役人数	男性(人)	6	6	6	6	6
	女性(人)	0	0	0	0	0

## リスクマネジメント

### 情報セキュリティ対策

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：年度末(3月31日)

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
情報セキュリティインシデント件数	件	2	0	1	1

## コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

### コンプライアンス理解浸透に向けた取り組み

集計範囲：オカムラグループ 集計時期：年度末(3月31日)

項目	内容等	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
冊子配布	エシックスカード	%	100	100	100	100	100
	行動規範ハンドブック	%	100	100	100	100	100

### 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月31日)

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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月31日)

項目	内訳等	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報(ヘルプライン)制度利用件数	国内	件	8	8	17	12	10
	海外	件	0	0	0	2	2
内部通報(ヘルプライン)制度連結対象会社比率		%	37.5	0.0	0.0	35.7	16.7

### 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月31日)

項目	内訳等	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	164	126	164	187	194
	新任課長職	人				40	22
	新任所属長	人	30	16	30	23	23

### 従業員意識調査

集計範囲：オカムラグループ 集計時期：年度末(3月31日)

項目	単位	2016年度	2019年度	2022年度
従業員意識調査回答率	%	84.1	76.3	86.3

\* 従業員意識調査は3年に1回実施

### 2024年度のコンプライアンス関連課題別研修実施実績

内容	対象範囲	単位	受講者数
会社方針理解(人権方針・パートナーシップ構築宣言)	オカムラグループ*	人	3,311
社内報告ガイドラインを知ろう	オカムラグループ*	人	2,919
取引関係における注意点	オカムラグループ*	人	3,234
失敗事例から学ぶ	オカムラグループ*	人	3,102

\* 対象範囲：オカムラ、関西オカムラ、オカムラサポートアンドサービス、オカムラビジネスサポート、エフエム・ソリューション、ヒル・インターナショナル、Td Japan

## 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

項目	内訳など	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
サステナブル調達調査(アンケート)	要請社数	社	133	227	543	507	639
	実施社数	社	131	227	541	505	632
	回収率	%	98.5	100	99.6	99.6	98.9
	同意署名率*	%	—	—	98.1	99.6	95.3
サステナブル調達調査(実地監査)	実施社数	社	0	1	3	4	5
社内購買担当者教育		人	—	—	43	57	58

\* 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月31日)

項目	内訳など	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ボランティア休暇取得人数*		人	3	2	0	1	1
社会貢献活動	支出	百万円	79	152	208	172	139
	うち、寄付金額	百万円	16	95	135	67	36

\* 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

### 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）



ノンデフロストシステムの冷蔵ショーケース発売（'78）

- 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



「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  
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
- 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ー「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  
 従業員およ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」認定取得  
 05 オカムラ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  
 (株)エヌエスオカムラ(岩手)設立  
 91 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)」策定  
「ACORN」活動を開始  
「オカムラグループ CSR 方針」策定  
(2020年11月サステナビリティ方針に改定)  
FSC® 認証・CoC 認証取得  
🏆 「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
- 11 🏆 「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
- 16 🏆 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」策定
- 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 🏆 「健康経営優良法人2018 (ホワイト500)」に認定
- 19 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・行動指針」に賛同

## 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定  
「ダイバーシティ&インクルージョン方針」策定 (2023年10月  
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 方針に改定)
- 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CO<sub>2</sub>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
- 22 「オカムラグループ人権方針」策定  
「オカムラグループ情報セキュリティ方針」策定  
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
- 23 オカムラグループのマテリアリティ (経営の重要課題) 特定  
CDP 気候変動「A リスト」評価 (2024年継続)
- 24 🏆 「プラチナくるみん認定」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  
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
- 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)



冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナネオ」発売 ('20)



タスクシーティング「スフィア」発売 ('21)

- 20 デジタルトランスフォーメーションサービス  
「Work x D (ワーク・バイ・ディ)」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 ポータブルバッテリー「OC (オーシー)」発売  
クリエイティブファニチュア「ワークキャリアー」発売  
タスクシーティング「スフィア」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
- 23 クリエイティブファニチュア  
「ワークアイル」発売
- 24 お店のみらいを創造する研究所発足  
子ども向け学習家具「ミルミオ」発売

## 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  
上海岡村建築裝飾有限公司設立
- 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**  
(株)オカムラに社名変更 ('18)  
Okamura International Malaysia Sdn. Bhd. 設立
- 20 Okamura International Vietnam Co., Ltd. 設立
- 21 「オカムラウェイ」策定  
DB&B Holdings Pte. Ltd を子会社化  
(株)NovolBa 設立
- 22 浙江杭又奧卡姆拉智能科技有限公司設立  
杭州奧卡姆拉家具有限公司設立
- 24 須坂工場 (長野) 竣工
- 25 Boss Design Limited を子会社化



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)

## 報告範囲

オカムラグループは42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.164](#) 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* <sup>1</sup>
	Okamura Salotto Hong Kong Limited
	Okamura International (Singapore) Pte Ltd.
	PT Okamura International Indonesia
	Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.
	Siam Okamura International Co., Ltd.
	Okamura International Vietnam Co., Ltd.
	DB&B Holdings Pte.Ltd* <sup>2</sup>
	株式会社NovolBa* <sup>3</sup>

製造拠点	
	株式会社関西オカムラ* <sup>5</sup>
	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* <sup>4</sup>
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 岡村貿易（上海）有限公司より社名変更
- \* 2 2021年10月 子会社化
- \* 3 2021年11月 設立
- \* 4 2022年10月 設立
- \* 5 2025年4月 吸収合併により株式会社オカムラに統合

## 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 2025について、企業で経営倫理の実務を推進し、大学とその後の現・研究所でも理論構築を通じて「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：

**TNFDの開示など、時代が求める社会的課題に対応し、説明責任を果たす姿勢を知ることができます。**

同社は2021年にTCFDへの賛同を表明し、2025年には新たにTNFDへの賛同表明も行い、気候と自然関連の財務情報開示タスクフォース両面から積極的に取り組み説明責任を果たす姿勢を開示しています。

こうした姿勢は様々な成果に結び付き、LEVEL認証やINDOOR ADVANTAGE認証などの第三者認証を通じた同社の環境配慮型製品に対する社内外からの信頼性強化にもつながるとともに、環境とウェルネスを重視するオフィス空間の普及に貢献するとともに国際的にも高い評価を得ていることがうかがえます。

**同社のパーパス「人が活きる社会の実現」に向けた「三方よし経営」の実践を知ることができます。**

近江商人の経営理念「三方よし」が同社のパーパスと一体化することの重要性を理解することができます。働きがい改革は「売り手よし」に、より良い価値の創造と提供で「買い手よし」を促進し、そしてサステナビリティの推進が「世間よし」を生み出す構造で「三方よし」に結びつきます。しかもその起点は従業員が活きるにつなげる「働きがい改革」の実践であり、同社が進めるWIL-BE 2.0の実践そのものということが出来ます。

たとえば、TOPICSの「サステナビリティ研修in富士山・富士事業所」「若手従業員のキャリア育成支援〈Discover商環境〉」「ラインケア・女性のヘルスケア研修」などは、売り手よしで従業員が活きるについて、具体化した取り組みといえます。

さらには当レポートで開示されている「Inner Communication（社内活性）」「Human Development（人財育成）」「Work Rule（制度）」「Work Smart（デジタル技術）」「Work Place（環境）」の5つの具体的アクションは、従業員の〈働きがいの最大化〉を支援する秀逸な取り組みであり、これらが十分に開示されています。

#### 今後に期待する点：

**「見える化」「聞ける化」「言える化」を進める企業文化の促進を期待します。**

「従業員が活きる」を進めるうえでのキーワードは、何でも自由にモノが言える「オープンな企業文化」の構築です。

そのためには「三猿（さんざる）風土の壁」を打破することです。三猿風土とは、日光東照宮の神厩舎にある三匹の猿「見ざる、聞かざる、言わざる」の彫刻をもとに作った筆者の造語です。組織の中で「見ない、聞かない、言わないという三ざる」がまん延するような状態になると、組織は閉塞状況に陥り、ハラスメントやトラブルが発生する「悪しき企業風土」になりかねません。

三猿風土の悪習を打破するには、逆説的に「見る、聞く、話す」仕組みや企業文化が大切になります。そのためにはリーダーや従業

員自らが、組織全体の雰囲気や状態を、①よく見てお互いの立場を知る「見える化」、②部下や上司さらには仲間たちの話にはまずは耳を傾ける「聞ける化」、③その上でオープンなコミュニケーションを心掛け、相互に「言える化」を進めることです。

その結果、お互いに相手の立場を認め合い、気働きができる自由な企業文化が生まれ、結果として活力ある組織へと進化でき、「従業員が活きる」会社になれることはいうまでもありません。売り手よしから会社よしへ、ひいては社会の発展にも結び付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 Report2025」の発行にあたって、多くの分野のステークホルダーの皆さま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、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す。

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。

時代が求める社会的課題に対応し、説明責任を果たす姿勢について高く評価いただきました。こうした姿勢が環境配慮型製品など事業活動の信頼性強化に好影響をもたらしているとのご意見を大変ありがたく受け取り、今後の活動の励みにしてまいります。

また、「オープンな企業文化」の構築が重要であり、オカムラのパーパス「人が活きる社会の実現」に向けて、従業員一人ひとりの働きがいの重要性とその基礎となる風通しのよい企業風土の必要性について提起いただきました。それぞれの個を尊重し、認めあい、活かしあうことと、一人ひとりの能力を存分に発揮し、「人が活きる社会の実現」を目指します。

取締役 専務執行役員 佐藤 喜一

## 第三者検証報告



第三者検証報告（環境データ）

[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2025/third\\_party\\_opinion\\_ed.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2025/third_party_opinion_ed.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 2025」（以下、レポート）に記載された、2024年4月1日から2025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 CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC)
    - スコープ 3 排出量(カテゴリー1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12)
  - ・取水量、排水量、循環利用水量
  - ・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 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

Ref. BVJ\_25426000



### 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 2025 (the Report) for the period of April 1, 2024 through March 31, 2025 (the ‘Selected Information’):

- ・ Energy usage
- ・ Greenhouse gas emissions
  - Scope 1 and Scope 2 emissions (CO<sub>2</sub> from energy use, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O and HFC)
  - Scope 3 emissions (Category 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 and 12)
- ・ Water usage, Water discharged and Volume of water used for circulation
- ・ Industrial waste discharged, Waste recycled and Final disposal waste
- ・ SOx/NOx emissions
- ・ BOD/COD emissions
- ・ Japanese PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) 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:

Ref. BVJ\_25426000





## 第三者検証報告（社会性データ）

[https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2025/third\\_party\\_opinion\\_sd.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2025/third_party_opinion_sd.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 2025（以下、レポート）に記載された、2024年4月1日から2025年3月31日（※一部データに関しては2024年3月21日から2025年3月20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。

## オカムラ

- ・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） 全従業員\_2024年度分
- ・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） 正規従業員\_2024年度分
- ・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） 非正規従業員\_2024年度分
- ・育児休職取得率 合計\_2024年度分
- ・育児休職取得率 男性\_2024年度分
- ・育児休職取得率 女性\_2024年度分
- ・従業員のダイバーシティ 男女別管理職比率 男性\_2024年度分
- ・従業員のダイバーシティ 男女別管理職比率 女性\_2024年度分
- ・障がい者雇用率 雇用障がい者数\_2024年分
- ・障がい者雇用率 実雇用率\_2024年分

## 報告規準

レポート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

Ref. BVJ\_25175888



## 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 its 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 the Sustainability report 2025 (the report) of Okamura Group for the period of April 1, 2024 through March 31, 2025 (some data is from March 21, 2024 to March 20, 2025) (the 'Selected Information'):

## Okamura

- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); All employees Fiscal 2024
- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); Regular employees Fiscal 2024
- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); Non-regular employees Fiscal 2024
- Childcare leave acquisition rate; Total Fiscal 2024
- Childcare leave acquisition rate; Male Fiscal 2024
- Childcare leave acquisition rate; Female Fiscal 2024
- Employee diversity Percentage of managers by gender; Male Fiscal 2024
- Employee diversity Percentage of managers by gender; Female Fiscal 2024
- Employment rate of people with disabilities: Number of employed people with disabilities 2024
- Employment rate of people with disabilities: Actual employment rate 2024

## Reporting criteria

The Selected Information included within the report needs to be read and understood together with the reporting criteria stated in the report of Okamura group.

## 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:

Ref. BVJ\_25175888



## ESG 対照表

サステナビリティに関する情報をESGの項目別に一覧表示しています。「●」から掲載ページまたは掲載サイトにリンクします。

オカムラグループのサステナビリティ推進	マテリアリティ	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
	●	●	●	●	●

	方針・考え方	体制	目標	取り組み	関連データ	イニシアチブへの参加
E	環境マネジメント	●	●	●	●	●
	気候変動	●	●	●	●	●
	生物多様性	●	●	●	●	●
	資源利用(廃棄物削減含む)	●	●	●	●	—
	水使用	●	●	●	●	—
	汚染	●	●	●	●	—
	サプライチェーン(環境)	●	●	●	●	—
	S	人権とコミュニティ	●	●	●	●
人財マネジメント		●	●	●	●	—
ダイバーシティの推進		●	●	●	●	●
健康経営		●	●	●	●	—
労働安全衛生		●	●	●	●	●
顧客に対する責任		●	●	●	●	—
地域や社会への貢献		●	●	●	●	—
サプライチェーン(社会)		●	●	●	●	—

	方針・考え方	体制	目標	取り組み	関連データ	イニシアチブへの参加
コーポレートガバナンス	考え方とガバナンス体制	●	●	●	●	—
	経営監査	●	●	—	●	●
	内部統制	●	●	—	●	●
	税務戦略	●	●	—	●	—
	コンプライアンス	コンプライアンス推進体制	●	●	—	●
行動規範		●	●	●	●	●
贈収賄・腐敗防止		●	●	●	●	●
内部通報制度		●	●	—	●	●
リスクマネジメント		リスクマネジメント体制	●	●	●	●
	リスク一覧	●	—	—	●	—
	災害対応BCP	●	●	●	●	—
	情報セキュリティ	●	●	—	●	—
株主総会関係	●	●	●	●	●	—

# 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
<b>GRI 2：一般開示事項 2021</b>		
<b>1. 組織と報告実務</b>		
2-1	組織の詳細	関係会社 海外拠点 オカムラのご案内 P.4
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.177
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集にあたって P.3 連絡先 P.187
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.178-180
<b>2. 活動と労働者</b>		
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.4 サプライチェーン・マネジメント P.144-146
2-7	従業員	従業員関連データ P.164-167
2-8	従業員以外の労働者	—
<b>3. ガバナンス</b>		
2-9	ガバナンス構造と構成	有価証券報告書 P.47-54 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.6-9 定時株主総会招集通知 P.27 ガバナンス P.15-16 コーポレート・ガバナンス P.131-132 責任ある企業活動関連データ P.172-173
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 P.3 コーポレートガバナンス・ガイドライン P.6-P7 定時株主総会招集通知 P.7-16
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.3
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.11-12 P.25-29 オカムラグループTCFD・TNFD提言に基づく情報開示 P.3-10 基本的な考え方 P.11-14 ガバナンス P.15-16
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.11-12 P.25-29 オカムラグループTCFD・TNFD提言に基づく情報開示 P.3-5 P.8-10 基本的な考え方 P.11-14 ガバナンス P.15-16

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
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	ガバナンス P.15-16
2-15	利益相反	有価証券報告書 P.39 P.54 P.60-64 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.1 P.4
2-16	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス P.131-132 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.138-141
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 ガバナンス P.15-16
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.131-132
2-19	報酬方針	有価証券報告書 P.58-59
2-20	報酬の決定プロセス	有価証券報告書 P.58-59
2-21	年間報酬総額の比率	有価証券報告書 P.7 P.59
<b>4. 戦略、方針、実務慣行</b>		
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.7-9
2-23	方針声明	方針一覧 人権の尊重 P.142-143
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 基本的な考え方 P.11-14 ガバナンス P.15-16 戦略 P.17-19 リスク管理 P.20 指標と目標 P.21-23 人権の尊重 P.142-143 責任ある企業活動関連データ P.172-173
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.138-141 人権の尊重 P.142-143 責任ある企業活動関連データ P.172-173
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.138-141 人権の尊重 P.142-143 サプライチェーン・マネジメント P.144-146
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.138-141 環境データ P.157-163 責任ある企業活動関連データ P.172-173
2-28	会員資格を持つ団体	関連団体

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
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.24-25
2-30	労働協約	オカムラグループの人財戦略 P.74-83 従業員関連データ P.164-167
<b>GRI 3：マテリアルな項目 2021</b>		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	基本的な考え方 P.11-14
3-2	マテリアルな項目のリスト	基本的な考え方 P.11-14 戦略 P.17-19 サステナビリティ推進データ P.154-156
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	基本的な考え方 P.11-14 ガバナンス P.15-16 指標と目標 P.21-23

## 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
<b>GRI 201：経済パフォーマンス 2016</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書 P.68-69 従業員関連データ P.164-171 責任ある企業活動関連データ P.172-173
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.14-16、18-21 オカムラグループTCFD・TNFD提言に基づく情報開示 P.5-13 リスク管理 P.20
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.91-92
201-4	政府から受けた資金援助	—
<b>GRI 202：地域経済でのプレゼンス 2016</b>		
202-1	地域最低賃金に対する標準的新人給与の比率(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	—
<b>GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016</b>		
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.148-152
203-2	著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.29-34 イノベーションの推進と新しい価値の創造 P.35-43 地域・社会との共生 P.148-152
<b>GRI 204：調達慣行 2016</b>		
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
<b>GRI 205：腐敗防止 2016</b>		
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.133-137 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.138-141 責任ある企業活動関連データ P.172-173
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 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.138-141 サプライチェーン・マネジメント P.144-146 責任ある企業活動関連データ P.172-173
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.138-141 責任ある企業活動関連データ P.172-173
<b>GRI 206：反競争的行為 2016</b>		
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.138-141 責任ある企業活動関連データ P.172-173
<b>GRI 207：税金 2019</b>		
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.131-132
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.131-132
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.131-132
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
<b>GRI 301：原材料 2016</b>		
301-1	使用原材料の重量または体積	環境データ P.157-163
301-2	使用したリサイクル材料	環境データ P.157-163
301-3	再生利用された製品と梱包材	省資源・資源循環 P.57-59 環境データ P.157-163
<b>GRI 302：エネルギー 2016</b>		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ P.157-163
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.157-163
302-4	エネルギー消費量の削減	環境データ P.157-163
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.60-62

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
<b>GRI 303：水と廃水 2018</b>		
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.57-59 環境データ P.157-163
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	省資源・資源循環 P.57-59 環境データ P.157-163
303-3	取水	省資源・資源循環 P.57-59 環境データ P.157-163
303-4	排水	省資源・資源循環 P.57-59 環境データ P.157-163
303-5	水消費	省資源・資源循環 P.57-59 環境データ P.157-163
<b>GRI 304：生物多様性 2016</b>		
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 P.64-68 オカムラグループTCFD・TNFD提言に基づく情報開示 P.15-18
304-3	生息地の保護・復元	生物多様性保全 P.64-68
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	生物多様性保全 P.64-68
<b>GRI 305：大気への排出 2016</b>		
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	気候変動への対応 P.54-56 環境データ P.157-163
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	気候変動への対応 P.54-56 環境データ P.157-163
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.54-56 環境データ P.157-163
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	環境データ P.157-163
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	気候変動への対応 P.54-56 環境データ P.157-163
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	サステナビリティ推進データ P.154-156
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.157-163
<b>GRI 306：廃棄物 2020</b>		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	省資源・資源循環 P.57-59 環境データ P.157-163
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.57-59 環境負荷の把握と環境汚染の防止 P.69
306-3	発生した廃棄物	環境データ P.157-163
306-4	処分されなかった廃棄物	環境データ P.157-163
306-5	処分された廃棄物	環境データ P.157-163

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
<b>GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016</b>		
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.60-63 サプライチェーン・マネジメント P.144-146 責任ある企業活動関連データ P.172-173
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.60-63 サプライチェーン・マネジメント P.144-146 責任ある企業活動関連データ P.172-173

## 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
<b>GRI 401：雇用 2016</b>		
401-1	従業員の新規雇用と離職	従業員関連データ P.164-171
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	オカムラグループの人財戦略 P.74-83
401-3	育児休暇	従業員関連データ P.164-171
<b>GRI 402：労使関係 2016</b>		
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.74-83
<b>GRI 403：労働安全衛生 2018</b>		
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.119-129
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.104-118 労働安全衛生 P.119-129
403-3	労働衛生サービス	健康経営 P.104-118 労働安全衛生 P.119-129
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.104-118 労働安全衛生 P.119-129
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	健康経営 P.104-118 労働安全衛生 P.119-129
403-6	労働者の健康増進	健康経営 P.104-118 労働安全衛生 P.119-129
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.119-129
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.119-129
403-9	労働関連の傷害	従業員関連データ P.164-171
403-10	労働関連の疾病・体調不良	従業員関連データ P.164-171

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
<b>GRI 404：研修と教育 2016</b>		
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.164-171
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.94-103
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.94-103 サステナビリティ推進データ P.154-156 従業員関連データ P.164-171
<b>GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016</b>		
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.172-173 従業員関連データ P.164-171
405-2	基本給と報酬の男女比	従業員関連データ P.164-171
<b>GRI 406：非差別 2016</b>		
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.138-141 人権の尊重 P.142-143 責任ある企業活動関連データ P.172-173
<b>GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016</b>		
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.74-83 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.138-141 サプライチェーン・マネジメント P.144-146 責任ある企業活動関連データ P.172-173
<b>GRI 408：児童労働 2016</b>		
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.144-146 責任ある企業活動関連データ P.172-173
<b>GRI 409：強制労働 2016</b>		
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.142-143 サプライチェーン・マネジメント P.144-146 責任ある企業活動関連データ P.172-173
<b>GRI 410：保安慣行 2016</b>		
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
<b>GRI 411：先住民族の権利 2016</b>		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
<b>GRI 413：地域コミュニティ 2016</b>		
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TCFD・TNFD提言に基づく情報開示 P.5-8 P.15-19 省資源・資源循環 P.57-59 生物多様性保全 P.64-68 地域・社会との共生 P.148-152
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
<b>GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016</b>		
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.144-146 責任ある企業活動関連データ P.172-173
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.144-146 責任ある企業活動関連データ P.172-173
<b>GRI 415：公共政策 2016</b>		
415-1	政治献金	—
<b>GRI 416：顧客の安全衛生 2016</b>		
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.44-45
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.44-45 サステナビリティ推進関連データ P.154-156
<b>GRI 417：マーケティングとラベリング 2016</b>		
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.44-45 省資源・資源循環 P.57-59 製品・サービスにおける環境配慮 P.60-63
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
<b>GRI 418：顧客プライバシー 2016</b>		
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.133-137

## SASB Standards 対照表

トピック	コード	会計指標	カテゴリ	掲載場所
製造におけるエネルギー管理	CG-BF-130a.1(1)	エネルギー総消費量	定量	環境データ P.157-163 気候変動への対応 P.54-56
	CG-BF-130a.1(2)	電力系統からの電気の割合	定量	—
	CG-BF-130a.1(3)	再生可能エネルギーの割合	定量	環境データ P.157-163 気候変動への対応 P.54-56
製品における化学物質の管理	CG-BF-250a.1	製品における化学物質に関連するリスク又は危険性を評価し管理するためのプロセスについての説明	定性	環境負荷の把握と環境汚染の防止 P.69
	CG-BF-250a.2	揮発性有機化合物 (VOC) 排出及び成分基準を満たす、対象となり得る製品の割合	定量	製品・サービスにおける環境配慮 P.60-63
製品のライフサイクルを通じた環境インパクト	CG-BF-410a.1	製品のライフサイクルを通じたインパクトを管理し、持続可能な製品の需要を満たすための取組みの記述	定性	モノ・コトづくりのクオリティの追求 P.29-34 製品・サービスにおける環境配慮 P.60-63
	CG-BF-410a.2(1)	(1) 回収した使用終了材料の重量	定量	省資源・資源循環 P.57-59 環境データ P.157-163
	CG-BF-410a.2(2)	(2) 回収してリサイクルした材料の割合	定量	省資源・資源循環 P.57-59
木材サプライチェーン管理	CG-BF-430a.1(1)	(1) 購入した木質繊維材料の総重量	定量	環境データ P.157-163
	CG-BF-430a.1(2)	(2) 第三者認証を受けた森林からの割合	定量	生物多様性保全 P.64-68
	CG-BF-430a.1(3)	(3) 基準ごとの割合	定量	—
	CG-BF-430a.1(4)	(4) 他の木質繊維基準の認証を受けた割合	定量	—
	CG-BF-430a.1(5)	(5) 基準ごとの割合	定量	—

コード	活動指標	カテゴリ	掲載場所
CG-BF-000.A	年間生産量	定量	環境データ P.157-163
CG-BF-000.B	製造施設の面積	定量	オカムラグループ製造拠点・物流拠点の環境パフォーマンスデータ

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



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.