

okamura

オカムラグループ

Sustainability Report 2024

サステナビリティレポート 2024

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……………019
 指標と目標……………020
 ステークホルダーエンゲージメント……………023
 外部イニシアチブへの参加……………025
 社会からの評価……………026

人が活きる環境の創造…………… 027

モノ・コトづくりのクオリティの追求……………028
 イノベーションの推進と新しい価値の創出……………034
 安全で高品質な製品・サービスの提供……………041
 ものづくりを支える人財育成……………043

地球環境への取り組み…………… 046

オカムラグループ環境方針と環境戦略……………047
 環境活動の指標と目標……………049
 気候変動への対応……………051
 省資源・資源循環……………054
 製品・サービスにおける環境配慮……………057
 生物多様性保全—「ACORN」活動……………061
 環境負荷の把握と環境汚染の防止……………067
 オカムラグループの環境マネジメント……………068

従業員の働きがいの追求…………… 072

オカムラグループの人財戦略……………073
 従業員の「Work in Life（ワークインライフ）」
 実現へ向けた取り組み……………079
 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進 ……081
 人財育成……………090
 健康経営……………099
 労働安全衛生……………113

責任ある企業活動…………… 123

コーポレート・ガバナンス ……124
 リスクマネジメント……………126
 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み…131
 人権の尊重……………135
 サプライチェーン・マネジメント ……137
 適正な情報開示……………140
 地域・社会との共生……………141

データ集…………… 148

サステナビリティ推進データ……………149
 環境データ……………152
 従業員関連データ……………159
 責任ある企業活動関連データ……………166
 オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ ……168
 報告範囲……………171
 第三者意見・検証報告……………172
 参照ガイドライン……………175

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

現在のカテゴリ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

▶ P.000 関連するページへ移動します
 関連PDFが開きます
 関連するウェブサイトへ移動します

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

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

編集にあたって

本レポートは、オカムラグループのサステナビリティに関する活動を幅広いステークホルダーの皆さまにお伝えするとともに、皆さまからご意見をお聞きして改善につなげるためのコミュニケーションツールとして公開しています。

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

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

報告概要

報告範囲

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

※ 報告範囲について ▶ P.171

報告期間

2023年度(2023年4月～2024年3月)

※ ビジョンや一部の活動については、2024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、2024年3月末時点

参考にしたガイドライン

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

レポート内の表記

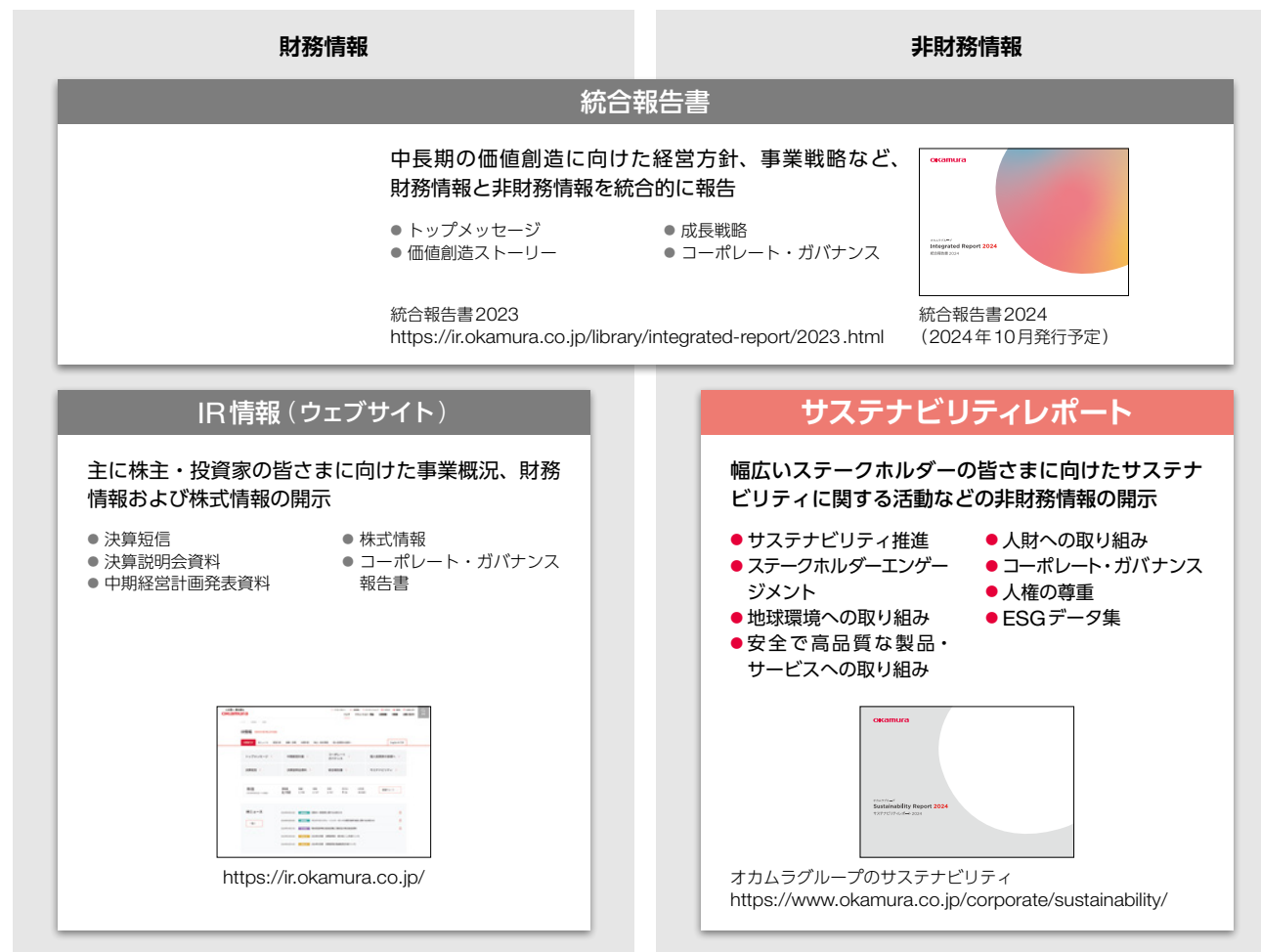
オカムラ

株式会社オカムラ単体またはブランドとしてのオカムラ

オカムラグループ

株式会社オカムラおよび関係会社

情報開示体系



第三者検証: ▶ P.173

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。また今回から新たに、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

2024年7月(前回:2023年7月)

次回:2025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 3,940名(2024年3月31日時点)
連結 5,491名(2024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・ワークスペース



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

パワートレーン事業



流体変速機・除雪車用トランスミッション

オカムラのパーパスとオカムラウェイ

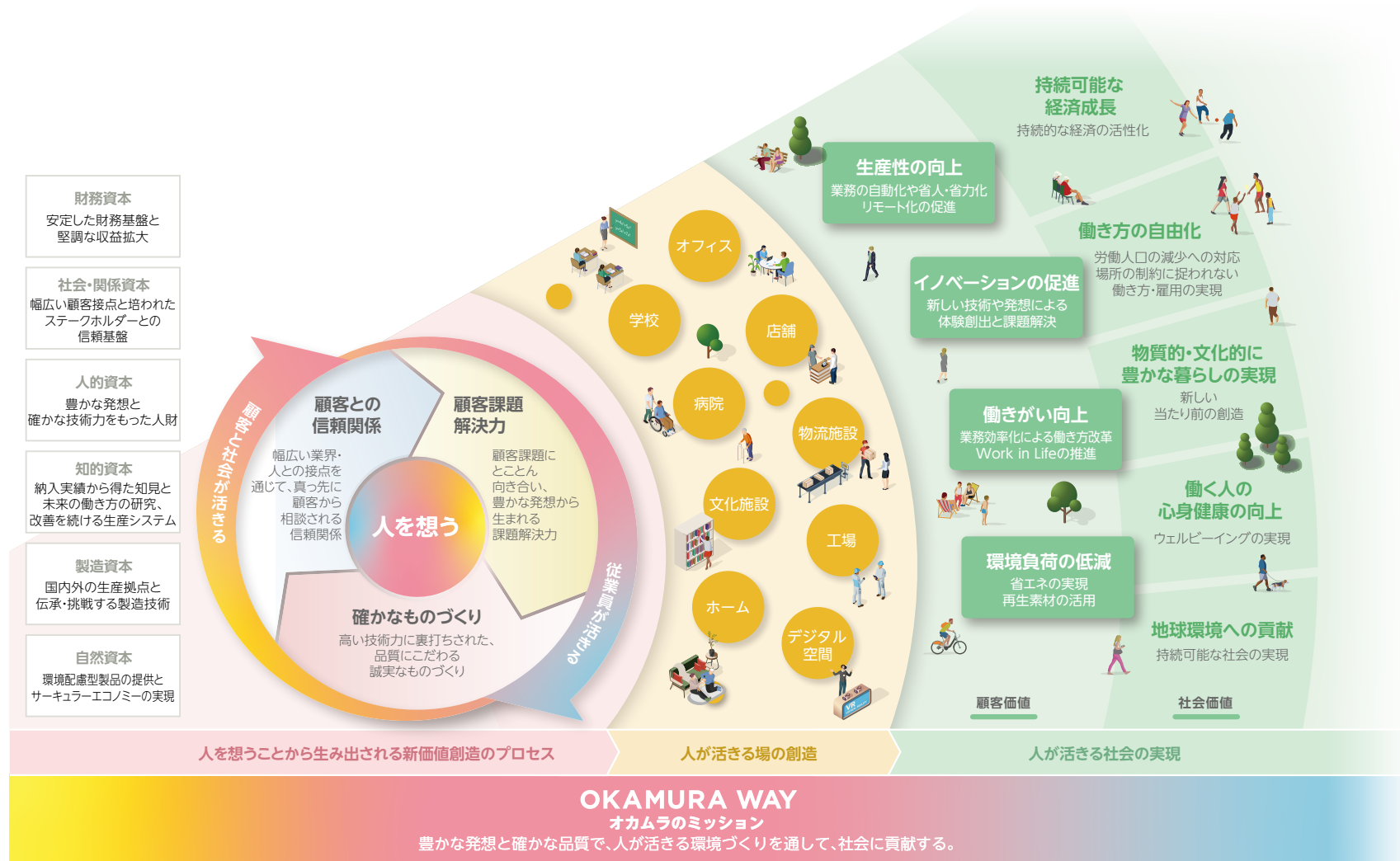
オカムラグループのパーパスである「人が活きる社会の実現」に向けて、私たちがいつも共有する大切な理念がオカムラウェイです。

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、「OKAMURA WAY」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価値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

サステナビリティを中心に捉え 事業活動を推進し 「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。オカムラグループは、オフィス、教育・医療・研究・商業施設、物流センターなど、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。

新たな需要の創出を目指す「中期経営計画2025」

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」を策定しました。

「中期経営計画2025」では、「新たな需要の創出」を目指して、時代の流れを捉え、提案力と製品力を磨き、「需要創出型企業」への変革を加速します。経営基盤の強化としては「人財育成と働きがいの向上」「デジタル技術活用の加速」「多品種変量生産への対応」「市場に根ざした海外事業の展開」を掲げ、さまざまな施策に取り組んでいます。加えて、持続的成長を支える従業員のエンゲージメント向上に向けて人財育成とオカムラが提唱する「Work in Life*1」を実現する働きがい改革を一段と推進します。従業員一人ひとりが自分らしく生き活きと働くことで、環境の変化に対応できる「強いオカムラ」を目指してまいります。

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

オカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題）



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、人々が笑顔で生き生きと働き暮らせる社会の実現に貢献します。特定した重要課題を着実に実施するために、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ています。各重要課題において、事業活動と関わりのある社会課題を認識するとともに、その影響によるオカムラグループにとっての主なリスクと機会を検証し、各課題へのアプローチを明確にしました。具体的には、気候変動リスクを含むオカムラグループのリスク全般について、経営・財務などへの影響を考慮し現状リスクの再評価および新規リスクの抽出・評価を行うとともに、重要リスクの特定と見直しを行っています。また、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

オカムラグループでは、「地球環境への取り組み」を4つの分野の一つと位置づけ、「サーキュラーエコノミーの推進」「持続可能な自然資源の利用と保全」「気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現」を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6月の気候変動に関する情報開示においては、2050年度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行い、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。生物多様性の保全に関しては、今後TNFD開示提言*2を参考に活動を発展させていくとともに、情報開示に取り組む予定です。

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。これに伴った「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。この中にある「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がっています。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図ること」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」を制

定。2020年4月にはオカムラの働き方改革「WiL-BE(ウィル・ビー)」の基盤として健康の重要性を再確認し「健康経営宣言」を改定しました。各種健康施策を拡充し、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。健康経営KPIとしては、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取り組んでいます。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7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今後も、皆さまの要求に応える提案力と製品力を磨き、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決を目指します。持続可能な社会の実現に向けた取り組み、そして人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献してまいります。今後とも、一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

*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。

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。（参照 ▶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。

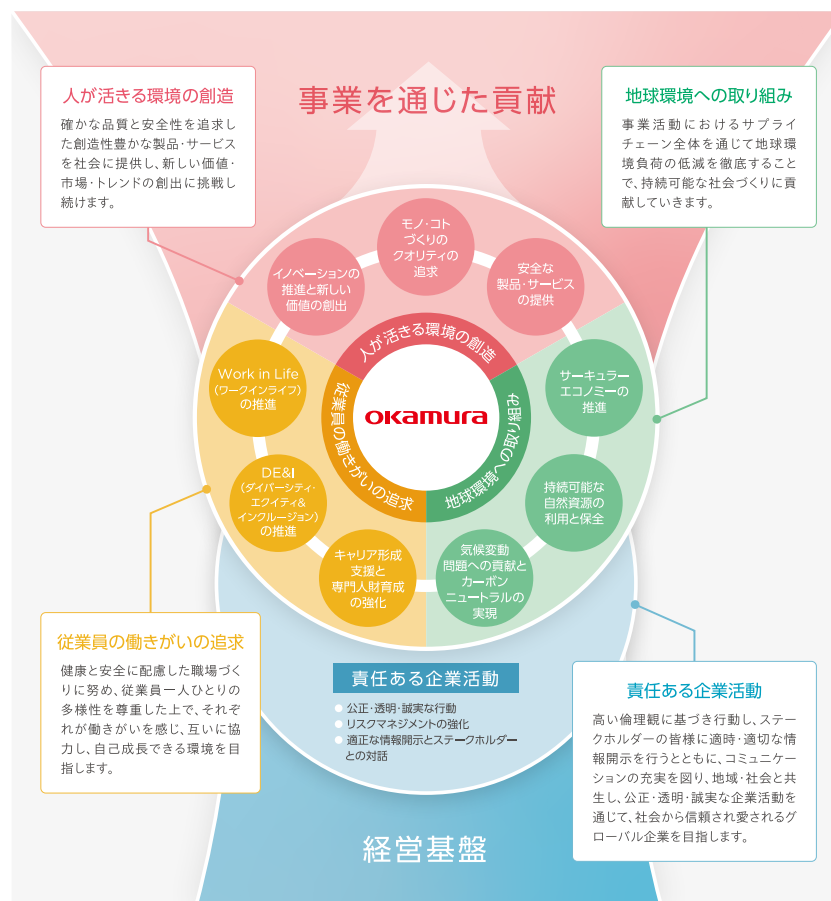
責任ある企業活動

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、経営の重要課題(マテリアリティ)を特定し、4つの分野で取り組みを推進しています。

「責任ある企業活動」を経営基盤とし、「従業員の働きがいの追求」によって一人ひとりが生き活きと働きがいを感じるとともに「地球環境への取り組み」を実践することでサプライチェーン全体を通じて環境負荷を低減していきます。事業活動を通じて「人が活きる環境の創造」を実践することにより人が活きる社会の実現に貢献します。



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。



経営の重要課題(マテリアリティ)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等、多様な視点を統合し、ステークホルダーにとっての重要性と、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

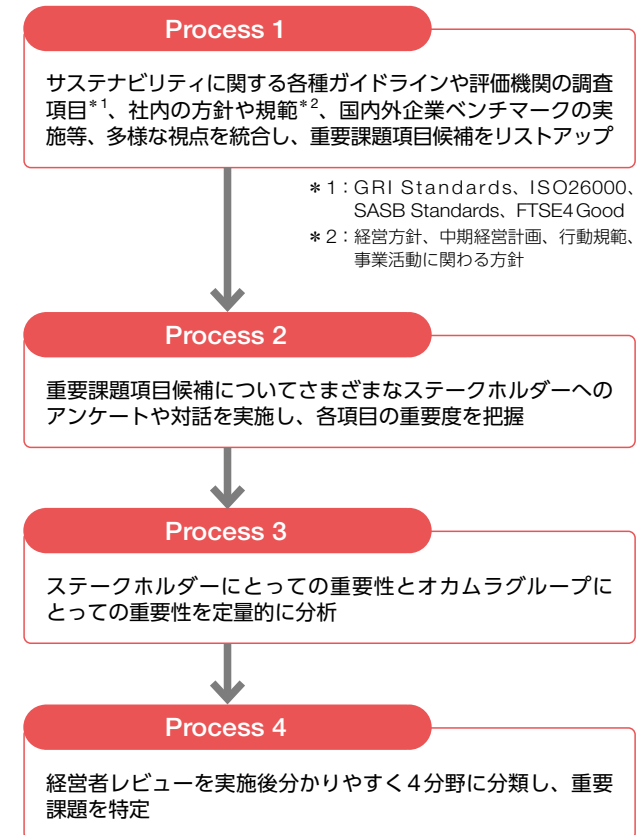
- サステナビリティに関する各種ガイドラインや評価機関の調査項目、社内の方針や規範等、多様な視点を統合し、重点課題項目候補をリストアップ
- 重点課題項目候補について社内外でアンケートや対話を実施し、各項目の重要度を把握
- ステークホルダーにとっての重要性とオカムラグループにとっての重要性を定量的に分析
- 経営者レビューを実施後、分かりやすく4分野に分類し重点課題を特定

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等、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

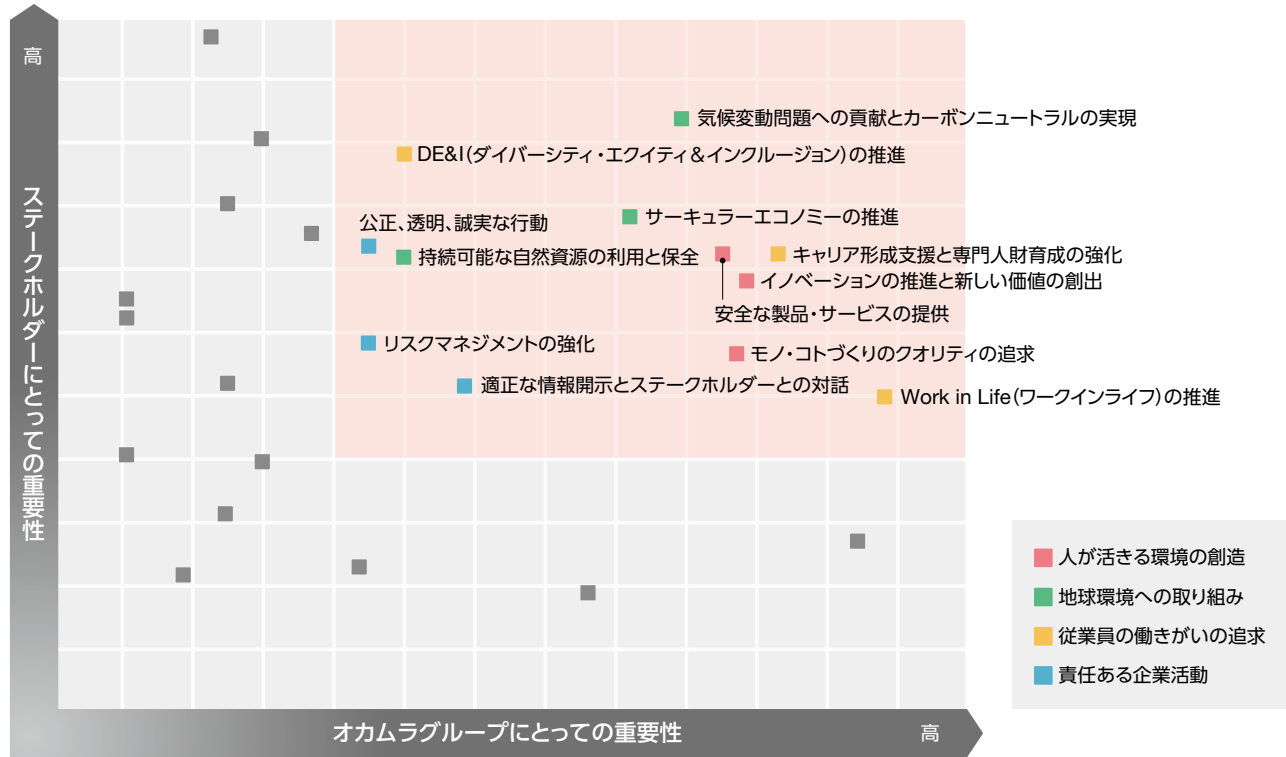
重要課題特定プロセス

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、重要性の分析等を行い、経営者レビューを通じて特定しました。(2023年特定)



重要課題マップ

ステークホルダーにとっての重要性和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。

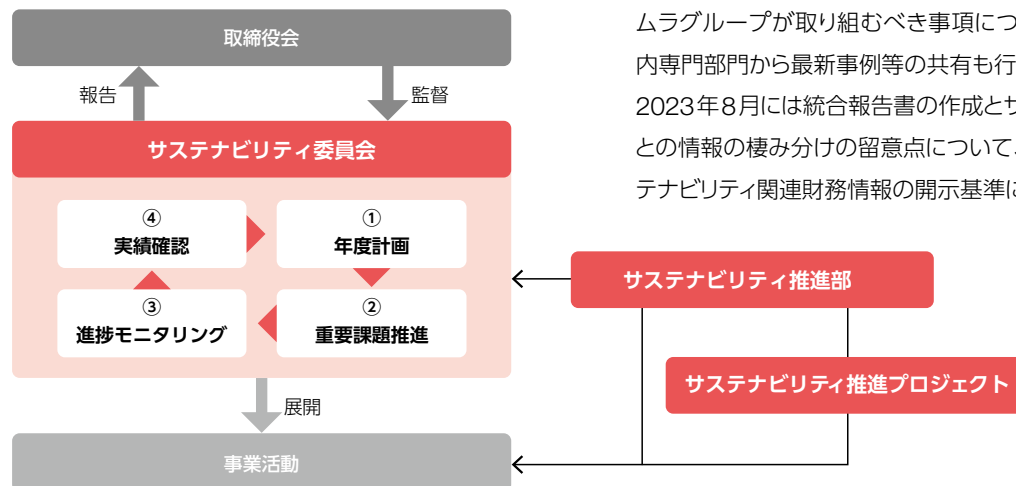


ガバナンス

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

サステナビリティ委員会、 全社横断プロジェクト等の役割

代表取締役を委員長とし、各事業本部およびコーポレート部門を統括する執行役員により構成されるサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会では、重要課題に係る年度計画を策定、審議・承認し関連部署への展開を図ると共に、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、気候変動リスク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・財務等への影響を考慮し現状リスクの再評価および新規リスクの抽出・評価を行うとともに、重要リスクの特定と見直しを行っています。



同委員会は年2回定期開催しており、審議・決議事項および活動結果について取締役会に報告し、取締役会において当該報告内容に関する管理・監督を行っています。

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

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

サステナビリティ委員会等で ESG 関連の最新事例の共有

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

2023年8月には統合報告書の作成とサステナビリティレポートとの情報の棲み分けの留意点について、2024年3月にはサステナビリティ関連財務情報の開示基準について共有しました。

2023年度に実施した委員会等の内容

- 2023年 8月 統合報告書作成について
- 2024年 1月 令和6年能登半島地震の被害に対する支援について
- 2月 CDP評価結果について
- 3月 ESG債の発行について
- 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。

2023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.69）
- 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.64～▶ P.65）
- 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 釜石・エヌエスオカムラ

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—このような目的で2022年度から始まった「サステナビリティ研修」。

2回目は2024年8月25～26日の日程で、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（以下NSO）がある「鉄と魚とラグビーのまち岩手県釜石市」で、オカムラの営業、生産、設計などさまざまな職種の従業員18名が参加し実施しました。

グループ会社や生産拠点を実際に訪れることはあまりな



研修の参加メンバー



漁船に乗り漁師さんからお話を聞く

いため、担当者同士が初めて会うなど交流の機会にもなっています。お客さまへサステナビリティの視点で提案することも多くなり、「SDGsについて理解を深め、自分の言葉で語りたい」という目的を持って参加したメンバーもいます。

グループ会社 エヌエスオカムラを知る

東日本大震災で被害にあったNSOは、震災翌年には操業を再開。多くの困難の中、塗装工程における新技術で平成28年度の「省エネ大賞」省エネ事例部門経済産業大臣賞（産業分野）と、環境省「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」で「3R活動優良企業」として受賞。現在この技術はオカムラグループ内で展開され、製造部門での環境負荷低減に大きな役割を果たしています。

製造部門と販売部門がこうした研修を通して相互理解をし交流することで、オカムラの強みである製販一体が活かされ一体感もさらに深まります。

「鉄」から学ぶサステナビリティ

NSOではスチール製品を製作しています。日々扱っている製品の「鉄」について、釜石の「鉄の歴史館」のエキスパートに講義をしていただきました。素材としての鉄を資源という視点で見るとまさにサステナブル。地球の重量の約30%を占め、他の素材と比較して安価。環境面では、鉄の製造時の温室効果ガス排出量はアルミニウムなどの4分の1程度でかつ何度でも生まれ変わることのできる素材です。鉄の歴史も含め、特性や魅力を改めて学ぶことができました。NSOの従業員も初めて知ることが多く、自社製品を見つめなおす貴重な講義となりました。

行動につながる「体感」と「共有」

研修では釜石という地域を知る漁業体験のプログラムも用意しています。オカムラグループに緑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減少などの社会課題にも目を向ける機会となっています。参加メンバー自らが体験を通じて得た学びをグループで共有しあうことで生まれる「行動変容」を促す研修を今後も積極的に実施していきます。



釜石鶏住居復興スタジアムにて



研修の最後にグループで発表

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
人が活きる環境の創造	モノ・コトづくりのクオリティの追求 イノベーションの推進と 新しい価値の創出	<ul style="list-style-type: none"> ● 他社との差別化ができず、過度な価格競争にさらされる ● 既存の市場の縮小・衰退による売り上げ減 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● ブランド価値の向上によるファン層の増大 ● 新たな需要創出による社会課題の解決と持続的な成長
	安全な製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 製品の欠陥等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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
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"> ● 資源枯渇の助長、廃棄物処分場のひっ迫、自社CO₂排出量 スコープ3（カテゴリー1）の増大 ● 上記によるステークホルダーからの信用失墜 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、廃棄物削減等による環境への貢献 ● 自社CO₂排出量 スコープ3（カテゴリー1）の削減 ● 上記の取り組みによる製品・サービスの付加価値向上
	持続可能な自然資源の利用と保全	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な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 ● 上記の取り組みによる製品・サービスの付加価値向上
	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"> ● 移行リスク <ul style="list-style-type: none"> ・ 炭素税等の規制導入、環境配慮型原材料・資材切替等によるコスト増 ● 物理的リスク <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。自社CO₂排出量スコープ3（カテゴリー11）の削減 ● カーボンニュートラル達成施策による顧客訴求 ● セクター・業界の枠を超えたパートナーシップの構築
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"> ● エンゲージメントの悪化による生産性・創造性の低下、離職の増加等 ● 安全配慮義務違反による事故、罰則、賠償金支払 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	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"> ● 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 ● 上記によるステークホルダーからの信用失墜 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	キャリア形成支援と 専門人材育成の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
責任ある企業活動	公正・透明・誠実な行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	リスクマネジメントの強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 急激な社会環境変化による事業活動の停止や機会損失 	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクへの予防的対応と計画、リスク対応に安定的な操業、ステークホルダーからの信頼獲得
	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"> ● 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 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 市場ニーズや期待に応える製品やサービス開発 ● 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

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・ボンドを発行しています。

2024年6月には、2022年6月に続き2回目となる同ボンド発行を行いました。

今回新たに発行した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・地方自治体等へ社債発行額の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「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン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月にはオカムラのDX戦略の軸となる「DX戦略方針」を定めました。絶えず変化することが常態の社会で、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。

（関連 [▶ P.98](#)）

 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てリスクがもたらす損失の最小化または機会の最大化を図るよう、組織的に活動しています。

また、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ならびに有効性評価および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。（参考 ▶P.126～▶P.127）

気候関連リスクへの対応について

重要課題の一つである「地球環境への取り組み」の活動として、パリ協定に準じた世界の平均気温上昇を、産業革命以前に比べて1.5℃以下に抑えるため、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量削減目標を設定しています。この目標は2022年8月に国際的なイニシアチブ「SBTi (Science Based Targets initiative)」による認定を取得しました。

また、2023年5月発表の「中期経営計画2025」では、事業を通じて社会課題へ継続的に取り組む事を掲げ、今後さまざまな取り組みを進めていきます。

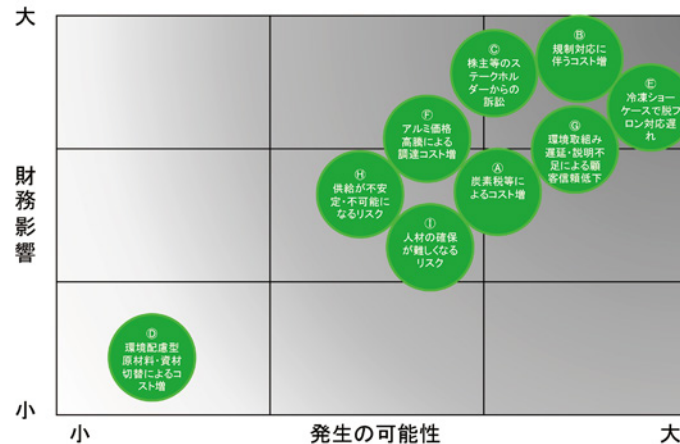
当社グループでは、「地球環境への取り組み」をビジネスの機会と捉え、サーキュラーエコノミー（循環経済）の概念に基づいた「サーキュラーデザイン」の考え方を策定しています。資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用しながら、

サービス化等を通じて付加価値を生み出し、資源・製品価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑止等を積極的に進め、2050年カーボンニュートラル実現に向けて着実に実行していきます。

オカムラグループ気候変動情報開示 (TCFD)
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2024/TCFD_open_240625.pdf

戦略（3/7）オカムラグループの気候関連リスク

TCFD提言が示す気候関連リスク・機会の枠組みに基づき、当社バリューチェーンにおける気候関連リスクを抽出し、「発生の可能性」と「財務影響」の二軸の観点で、重要な気候関連リスクを特定しています。



Copyright © 2024 Okamura Corporation All rights reserved.

okamura 11

「オカムラグループ気候変動情報開示 (TCFD)」より抜粋 オカムラグループの気候関連リスク

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等の推進組織の中で取り組みの進捗についてモニタリングしています。

サステナビリティ行動計画（重要課題）

自主評価の凡例 ☺=目標達成 ☹=一部未達 ☹=未達

分野	重要課題	KPI	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	中長期目標
人が活きる環境の創造	モノ・コトづくりのクオリティの追求 イノベーションの推進と新しい価値の創出 7 8 9 12	中期経営計画2025 参照 2023年5月10日 開示 中期経営計画2025 説明資料 https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/	<ul style="list-style-type: none"> 企業の成長を支え多様な働き方に応えるソリューションの提供 小売業が抱える社会問題の解決とみらいの店づくりの研究・開発 スマート物流に貢献する製品・サービスの開発 産業車両向けの環境対応型製品の開発 	2024年5月13日開示・ 2024年3月期決算説明会資料 	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」
	安全な製品・サービスの提供 9 12	重大製品事故発生件数 * 重大製品事故の定義: 当社製品により、生命・身体に重大な被害を及ぼした事故、および製品以外の財産に火災等の重大な被害を及ぼした事故	0件	0件 	0件	—
地球環境への取り組み	サーキュラーエコノミーの推進 3 6 7 9 12 13 14 15 17	省資源・廃棄物削減による資源循環の推進	生産系廃棄物の社内完成高あたり前年度比 1% の排出量原単位低減	生産系廃棄物等排出量原単位前年度比 3.1% 増加で未達 	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	2030年度生産系廃棄物の2020年度比 9% の排出量原単位低減
		製品開発における環境配慮型企画と設計推進	グリーンウェーブ・グリーンウェーブ+製品開発率の向上	開発率向上活動中 	環境配慮販売製品の管理指標の設定と実態把握	—
	持続可能な自然資源の利用と保全 6 12 13 14 15 17	森林資源の持続可能な利用の推進	木材利用方針に基づいた利用率集計	利用方針遵守中 	木材利用方針に基づいた合法性の再確認	—
	環境影響度の低減	前年度比 1% の水資源使用量原単位低減	水資源使用量 原単位前年度比 5.8% 低減で達成 	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）	

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.149 ～ ▶ P.151

分野	重要課題	KPI	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	中長期目標	
地球環境への取り組み	気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現 7 9 13 15 17	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 1,000t-CO₂/年 の排出低減 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1%低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均5%低減	グループ全体で 1,264t-CO₂/年 の排出低減 ● 工業用燃料使用量 5年度平均6.5%低減で達成 ● 車両用燃料使用量 5年度平均15.7%低減で達成	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	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	エネルギー生産性 前年度比 1% 向上	生産系エネルギー生産性 前年度比 0.6% 減少で未達	● 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)	
従業員の働きがいの追求※	Work in Life (ワークインライフ) の推進 3 8	従業員満足・エンゲージメントの向上	● 働きがい向上施策の実施 ● エンゲージメントサーベイの実施	エンゲージメントサーベイ結果 レーティング「CCC」 (参照 ▶P.77)	● エンゲージメントスコア向上 ● 重点改善項目の設定	2025年度までにBレーティング達成	
	DE&I (ダイバーシティ・エグイティ&インクルージョン) の推進 5 8 10	女性従業員比率	(2024年度までに 22%)	22%	😊	23%	—
		女性管理職比率	6.5%	6.8%	😊	7%	—
		新卒女性採用比率(大卒)	(2024年度までに 40~50%)	47.9%	😊	40~50%	—
		男性育休取得率	65%	63.3%	😊	65%	—
		(男性育休+配偶者出産休暇)取得率	— 2024年度より目標管理	92.4%	—	100%	—
	障がい者雇用率	2.50%	2.55%	😊	2.58%	2025年度 2.7%	
キャリア形成支援と専門人材育成の強化 4 8	育成面談実施率	100%	96.4%	😊	100%	—	
	強みにつながる専門職への各種施策の実施	専門職の技術とスキルの把握	強みにつながる知識習得や国家資格等の取得推進	😊	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の体制とスキームの構築	—	
	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」	満足度 80%	受講者の 89.6% 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

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.149 ~ ▶P.151

分野	重要課題	KPI	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	中長期目標
責任ある企業活動	公正・透明・誠実な行動 5 8 10 16 17	サステナブル調達調査実施率	取引金額ベースで 67%	取引金額ベースで 71% 	取引金額ベースで 70%	—
		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%	100% 実施 	ハイリスクサプライヤーに対して 100%	—
		人権教育（社内）の実施と充 実、サステナブル調達との相 乗効果	購買関連部門へ教育実施	20部門 57人 	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	各種コンプライアンス教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	コンプライアンス研修の充実	—
リスクマネジメントの強化 10 11 16	BCP（災害）構築	ハザードマップ（地震・洪水）の 見直し	各拠点のデータベースにおい て、ハザードマップポータルサ イト（国土交通省）に連携済み 	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害対応マニュアルの見直し ● BCP（災害）構築 	—	
	各国要請に合わせた個人情報 管理	諸外国の同法規則対応	法規制に合わせたプライバシー ポリシー改定 	— （2024年度より目標管理から除外）	—	
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	担当部門が日常的に環境や人権、 サステナビリティ推進分野の有 識者と面談・意見交換を実施 	ESG関連各外部有識者とのステ ークホルダー ダイアログ実施	—	

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

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.149](#) ~ ▶ [P.151](#)

2023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、各計画のもと、取り組みを推進しました。一部目標未達の項目もあるものの、全体としては目標達成が多くを占め、良好な結果となりました。

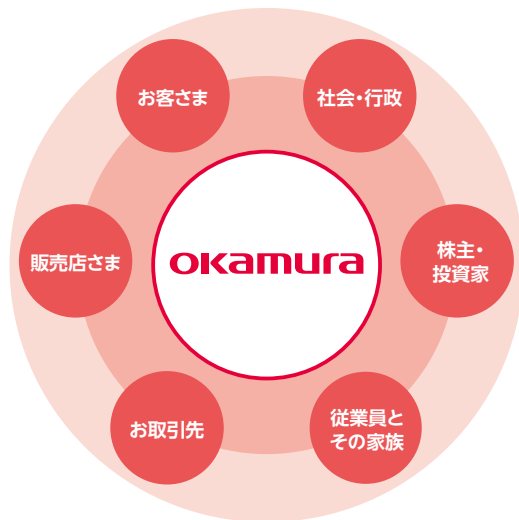
ステークホルダーエンゲージメント

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

オカムラグループの ステークホルダー

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

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



ステークホルダー	基本姿勢
お客さま	<p>製品そのものの品質・機能が優れていることはもちろん、質の高いサービスがあって初めて、お客さまの満足度が高まります。オカムラグループは、「安全で高品質な製品・サービスの提供」を「行動規範」*に明記し、お客さまの満足度の向上につながる製品・サービスを提供することを目指します。</p> <p>*「行動規範」：オカムラグループの「基本方針」に基づき、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢をまとめたもの（関連 ▶ P.131）</p>
販売店さま	<p>オカムラグループは、お客さまの多様なニーズにきめ細かく対応するために、直接販売だけでなく、販売店さまを通じた製品販売も行っています。販売店さまは私たちのパートナーであり、オカムラにとってのお客さまでもあるという考えのもとに、顧客満足の最大化という共通の目標に向けて、相互に企業価値を高めていきます。</p>
お取引先	<p>オカムラグループは、「購買の基本方針」の中で、「取引は自由競争を原則とし、取引先とは対等の立場で相互信頼に基づく共存共栄を図る」との考え方を明記し、「サステナブル調達ガイドライン」を定めています。こうした視点に立ち、お取引先との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティを重視した調達活動を推進します。</p>
株主・投資家	<p>事業の発展と企業価値の持続的な向上により株主価値の拡大に努めます。また、株主・投資家の皆さまからより高い信頼を得られるよう、適時・適切な情報開示を行うとともに、さまざまな機会を通じたコミュニケーションの充実により、株主・投資家の皆さまにとって有用と思われる情報を積極的に開示し、透明性の高い経営を目指します。</p>
従業員とその家族	<p>オカムラグループは、従業員を共に企業を発展させる協力者、チームの一員と位置づけ、従業員の相互協力を重視した事業活動を通じて、より大きな成果を生み出すことを目指します。また、公正な労使関係を基調に、一人ひとりの従業員が最大限に能力を発揮できる職場づくりを進め、企業の成長と従業員の生活向上に結びつけます。</p>
社会・行政	<p>事業を行う地域の住民の皆さま、行政機関、企業、さまざまな分野の団体、さらには次代を担う若い世代など、多くの方々積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図ります。</p>

マルチステークホルダー方針の制定

オカムラは、持続的な企業価値の向上を実現させるため、事業を行う上での従業員や取引先等のさまざまなステークホルダーとの関係構築の方針として、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.pdf](https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi_stakeholder.pdf)

ステークホルダーエンゲージメントの取り組み

ステークホルダー	主な活動・コミュニケーションツール等	頻度・件数・回数	経営や製品・サービスへの反映
お客さま	お客様相談室	日常的（お問い合わせ件数 2023年度18,727件）	● 寄せられたご意見やご指摘に基づく製品・サービスの改善
	アフターメンテナンス（点検・修理）	日常的	
	製品情報の発信 納入事例集・情報誌の発行	日常的	
販売店さま	取扱製品別販売会	日常的	● 寄せられたご意見に基づく製品・サービスの改善 ● 各種販売店さま向け施策の改善
	各種研修会	日常的	
	販売店さま向け情報サイト	日常的	
お取引先	情報交換会、技術交流会	日常的	● 相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティを重視した調達活動の強化
	定期面談、訪問	日常的	
	電子ネットワークシステム	日常的	
株主・投資家	株主総会	年1回	● さまざまな機会を通じたコミュニケーションの充実による経営の透明性強化
	決算説明会	年2回	
	統合報告書発行	年1回	
	個別ミーティング	随時（23年度123件）	
	スモールミーティング・施設見学会等	随時（23年度4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	● 従業員のエンゲージメント向上に向けた人材育成と働きがい改革の推進施策への展開
	従業員の「Work in Life（ワークインライフ）」実現に向けた取り組み	日常的	
	ダイバーシティ・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	● 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
	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

経済人コーポラシオン（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.136](#)）

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.135](#))

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

「気候関連財務情報開示タスクフォース (Task



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

(詳細 [▶ P.48](#))

RE100

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

(詳細 [▶ P.48](#)、[▶ P.51](#))



SBT

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



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.48](#)、[▶ P.51](#))



社会からの評価

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

2023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、2023年は2年連続での「ゴールド」獲得となりました。(2023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年度の今回、最高評価である「Aリスト」企業に選定されました。(2024年2月)



第5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 環境開示プロGRESS企業)

「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、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。(2024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)



健康経営優良法人2024 (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7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。(2024年3月)



えるぼし認定 (2段階目)

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



くるみん認定

くるみん認定は、「次世代育成支援対策推進法(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「くるみん認定」を取得しています。(2022年11月より継続)

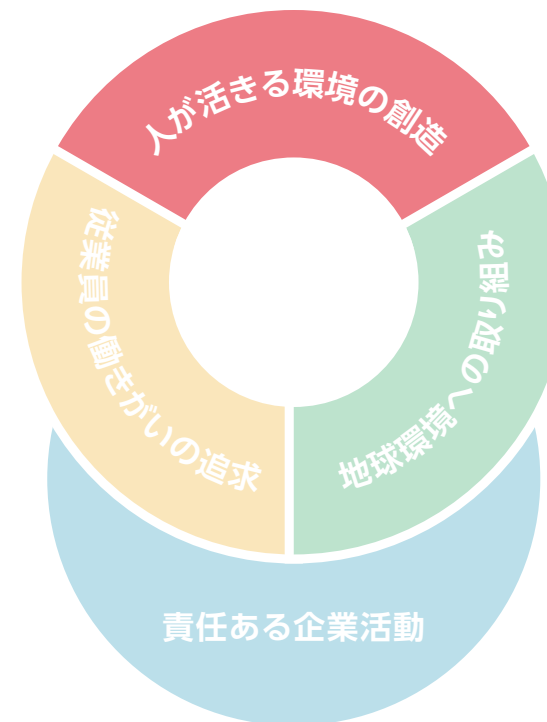


ESG投資関連評価等、最新の情報はこちらからご確認いただけます。

 <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

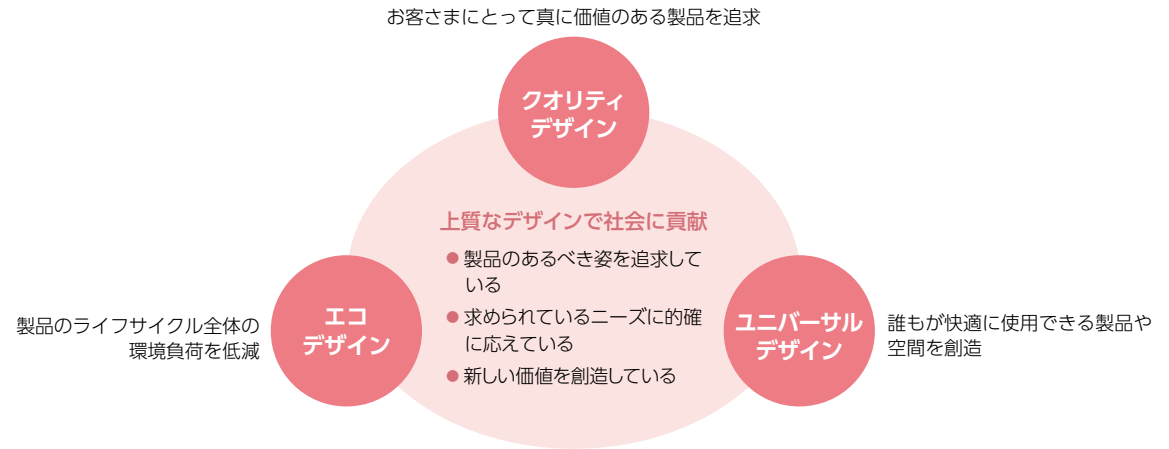
オカムラグループは、「よい品は結局おトクです」をモットーに、グローバルな視野で品質と安全性の向上に努めると同時に、地球環境にも配慮し、お客さまのニーズに的確に対応しながら、オフィスをはじめ教育・医療・研究・商業・物流施設などさまざまなシーンにおいて、製品のあるべき姿と最適な空間づくりを追求し続けます。

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、次代へよりよい環境を引き継げるよう、ものづくりにこだわり、上質なデザインの実現を目指しています。

創業以来「人間の環境づくり」をテーマに培ってきたハードとソフトに関するノウハウをベースに、さまざまなシーンにおいて魅力ある環境を創造していきます。その実現のためには、「クオリティデザイン」「エコデザイン」「ユニバーサルデザイン」の3つの視点が重要であるという考えに基づき、製品開発を進めています。

オカムラグループのデザインポリシー



クオリティデザインの追求

オカムラグループは製品の本質を追求し、お客さまにとって真に価値ある製品を提供することを目指しています。製品のあるべき姿を求めて、ものづくりを極め、魅力ある新たな価値を創造します。具体的には、安全性の確保はもとより、人間工学*に基づいた設計をはじめ、快適性の向上、創造性を高める環境の実現などに取り組み、常にお客さまのニーズに的確に応えられるような製品開発を行っています。

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

エコデザインの追求

オカムラグループは、原材料の選択から使用後の処理まで、製品のライフサイクル全体において環境負荷がより少ない製品を開発し、お客さまに提供することで、持続可能な社会づくりに貢献します。そのために、製品の企画・デザイン・設計の各段階で製品アセスメント*を実施するとともに、独自の環境基準による認定を行っています。(関連 [▶ P.58](#))

* 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

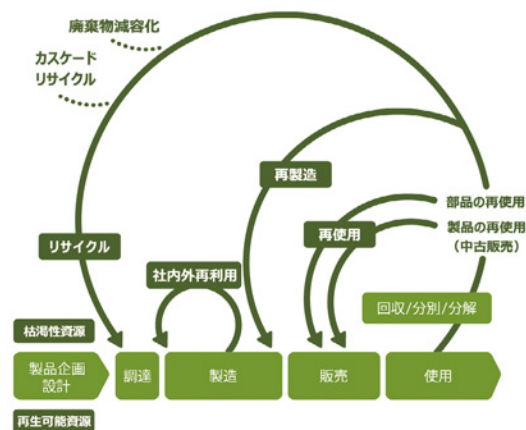
オカマラのものづくり思想 「サーキュラーデザイン」

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

製品開発におけるサーキュラーデザイン思考

目指すべき姿

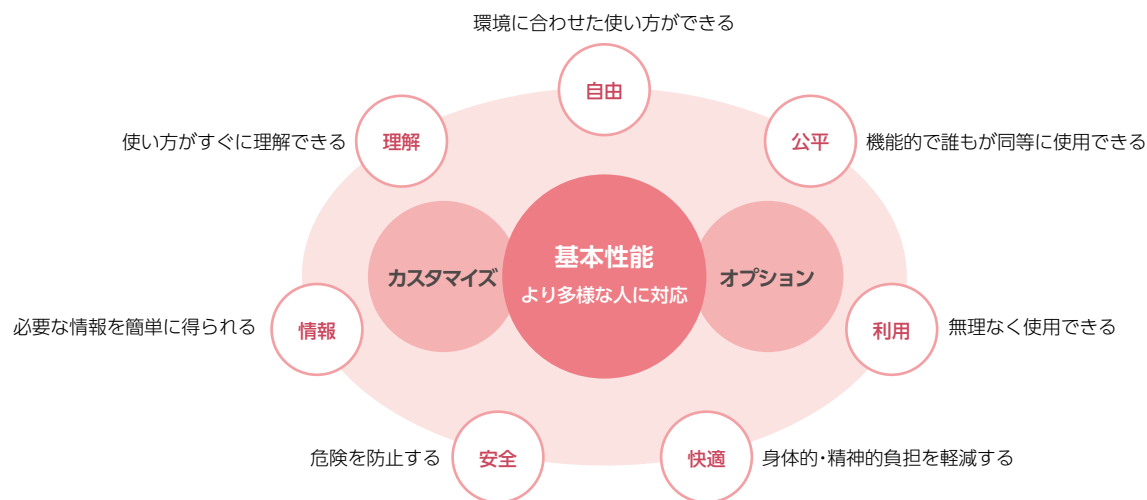
地球環境への配慮を徹底し、持続可能な社会づくりに貢献します



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



デザインポリシーに基づく製品開発

チームで働くために

人と人とのつながりを育む製品開発

働き方の変化により、オフィス出社とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークが広がっています。ハイブリッドワークは、目的や必要に応じて働く場所を選択し時間や場所にとらわれない柔軟な働き方である一方、部署やプロジェクトと一緒に働くチームメンバーとのコミュニケーション不足など、チーム内のつながりが課題になっています。

オカムラでは、オフィスにはちょっとした素振りや発話をきっかけにコミュニケーションがとれるような、チームメンバーとのつながりを感じながら働く空間が必要だと考え、クリエイティブファニチュア「WORK ISLE (ワークアイル)」を開発しました。「WORK ISLE」は、座席の距離や位置の関係性に着目し、快適な個人作業の場と偶発的なコミュニケーションを生む場の両立を目指したテーブルシリーズです。快適に個人作業を行うための距離を保ちつつテーブルを囲んで座ることで、周囲の人とのコミュニケーションをとり、チームで働くためのつながりを育みます。



クリエイティブファニチュア「WORK ISLE (ワークアイル)」

さまざまな場所に快適な個室環境を提供

「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・商業施設などの公共空間に数多く導入されています。働き方の多様化によって、ウェブ会議や集中作業、打ち合わせ、面談など、さまざまな用途で活用されています。空港で空き時間にPC作業やウェブ会議を行う場所として、学校でウェブ講義の受講や就職活動のウェブ面接を行う場所として、個人情報扱う自治体・店舗の窓口で相談ブースとしてなど、活用される場も用途とともに多様化しています。

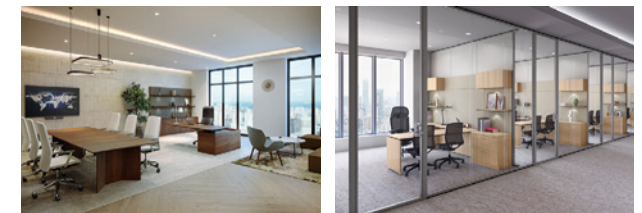
こうしたニーズに対応するため、さまざまなタイプの「TELECUBE by OKAMURA」を開発しました。スロープ付きの低床仕様と出入りしやすい間口の広いスライドドアを採用した「ユニバーサルタイプ」は、車いすでの使用が可能です。他にも、コンパクトなサイズの「フォンブースタイプ」、長時間の集中作業のためにオフィスチェアを設置できる「シーティングレイアウト」、自治体や店舗の相談ブースに最適な「両面ドアタイプ」を発売しました。用途に応じて、さまざまな場所に快適な個室環境を提供します。



「TELECUBE by OKAMURA C Type」ユニバーサルタイプ

エグゼクティブの 新たな働き方へのシフトをサポート

働き方の多様化により、エグゼクティブも一般のワーカーと同様にテレワークやウェブ会議の機会が増加しています。特に従業員とのコミュニケーションが減ったと感じているエグゼクティブが多く、意思伝達や意思決定におけるコミュニケーション不足が課題となっています。オカムラの調査では、多くのエグゼクティブが今後オフィスでは従業員との偶発的なコミュニケーションを増やしたいと回答し、従業員とコミュニケーションをとれるスペースが重要になるということが分かりました。エグゼクティブエリアを一般執務エリアと分けずに、従業員とエグゼクティブの物理的な距離を近づけることで偶発的な出会いが増え、情報共有や雑談などコミュニケーションの活性化につながります。一方で、秘匿性の高い情報を扱うのに適した個室やカンファレンスルームも必要です。オカムラは、上質ながら親しみを感じさせる抜け感のあるデザインで空間の統一感を損なわずに多様なエグゼクティブエリアを構成することができるエグゼクティブファニチュア「PARADIGM (パラダイム)」を開発しました。コミュニケーションを活性化させ従業員との一体感を高めることが重要となるエグゼクティブの新たな働き方へのシフトをサポートします。



エグゼクティブファニチュア「PARADIGM (パラダイム)」
空間イメージ

保管スペースの削減や作業室での作業効率アップに貢献する生鮮多段カート

生鮮多段カートは、スーパーマーケットや生鮮食品専門店のバックヤードで、生鮮食品加工作業や加工した商品の売り場への品出し作業で使用するカートです。作業室に十分なスペースがない都市型の小規模店舗などでは、カートが作業スペースを圧迫したり必要なカート台数の確保が難しい場合もあります。

オカムラは、業界で初めて折りたたんで保管できる生鮮多段カート「トレイカート F」を開発しました。折りたたむことでカートの保管スペースを約40%削減することができ、カートの増台や作業スペースにあてられるほか、店舗設計時には売り場面積を広く確保するなどスペースを有効活用できます。折りたたんだカート複数台まとめて移動することもできるため、日々の清掃をしやすくするなど、作業の効率化にも寄与します。店舗で働く従業員の作業負荷軽減に貢献し、効率的で快適な店舗づくりを実現します。



折りたたみ式生鮮多段カート「トレイカート F」

間伐材を用いた木粉配合の樹脂シェルを使用したミーティングチェア

チームでのイノベーションを起こすために、オフィスではコミュニケーションを誘発するオープンミーティングエリアの導入が増加傾向にあり、オープンミーティングエリアではデザインの主張が少ないシンプルな家具のニーズも高くなっています。そのニーズに対応するため、カジュアルからフォーマルまでさまざまな空間に合わせやすいシンプルなデザインのミーティングチェア「Runa (ルナ) プレーンタイプ」を開発しました。「Runa プレーンタイプ」には、トヨタ車体株式会社が開発した杉間伐材を配合した樹脂素材「TABWD® (タブウッド)」を使用し、木粉のつぶ感を感じる温かみのある風合いを演出しています。間伐材の有効利用に加え、木は成長過程で二酸化炭素を吸収するため、二酸化炭素排出量の削減にも貢献します。



オープンミーティングエリア



「Runa (ルナ) プレーンタイプ」



素材

オカムラ独自の基準による、製品へのマーク表示

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

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

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

* WELL 認証：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スペースで測定・評価・認証する



WELL PLUS

「WELL PLUS」マーク

GREEN WAVE

GREEN WAVE+

「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。2023年度も多くの製品が国内外のデザイン賞等において高い評価を受けました。

Best of NeoCon*

Best of NeoCon 2023 SILVER AWARD 受賞

(2023年6月)

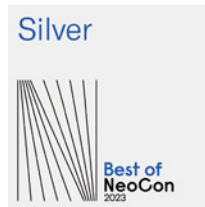
- タスクシーティング「Spher(スフィア)」

Best of NeoCon 2023 INNOVATION AWARD、BUSINESS IMPACT AWARD 受賞

(2023年6月)

- 建材製品
「Lives Post Beam(ライブス ポストビーム)」

* 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 2023 at NeoCon ワークプレイス：パーティション& ウォールシステム部門Winner 受賞

- 建材製品「Lives Post Beam」

HiP Awards 2023 at NeoCon ワークプレイス：タスクシーティング部門 HONOREE

- タスクシーティング「Spher」

* HiP Awards at NeoCon：米国のINTERIOR DESIGN誌が主催し、2023年で10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*

2023年度グッドデザイン賞 受賞

- クリエイティブファニチュア
「WORK VILLA(ワークヴィラ)」
- ワークブース
「TELECUBE by OKAMURA
(テレキューブ by オカムラ)C Type」
- シーティング「Spectra(スペクトラ)」
- クリエイティブファニチュア「ext.(イクスト)」
- ミーティングテーブル「Alette(アレッテ)」
- オープンシェルフ「Cornel(コーネル)」

* グッドデザイン賞：公益財団法人日本デザイン振興会が主催する1957年に創設された日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨の仕組み。デザインを通じて産業や生活文化を高める運動として、国内外の多くの企業やデザイナーが参加している



“超”モノづくり部品大賞*

第20回/2023年“超”モノづくり部品 大賞 生活・社会課題ソリューション 関連部品賞 受賞

- 編成樹脂網状構造体 座面クッション材
(E-LOOPシリーズ)

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



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.25 選定

- ポータブルバッテリー「OC(オーシー)」
- 3Dプリンターで製作する
バイオマスプラスチック素材の家具
「Up-Ring(アップリング)」

* JIDAデザインミュージアムセレクション：公益社団法人日本インダストリアルデザイン協会(JIDA)が、「美しく豊かな生活を目指して」をテーマに、インダストリアル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



German Design Award*

German Design Award 2024 Gold 受賞

(2023年12月)

- ポータブルバッテリー「OC」

German Design Award 2024 受賞

(2023年12月)

- 在宅ワーク向けファニチュア「Parabel(パラベル)」チェア
- 建材製品「Lives Post Beam」

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



GOOD DESIGN*

GOOD DESIGN 2023 (Furnitureカテゴリー) 受賞

(2023年12月)

- 建材製品「Lives Post Beam」
- シーティング「Spectra」
- オフィスでの瞑想習慣をサポートする「マインドフルネススペース」

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



iF DESIGN AWARD*

iF DESIGN AWARD 2024 受賞

(2024年3月)

- シーティング「Spectra」
- ミーティングテーブル「Alette」

* 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 Design Award*

Red Dot Award: Product Design 2024 受賞

(2024年4月)

- ミーティングテーブル「Alette」

* Red Dot Design 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



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

 Make with オカムラのものづくり
<https://www.okamura.co.jp/company/products/makewith/>

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、働く方や働く場に関する調査・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・働く場に関する調査・研究

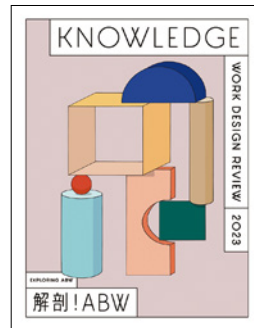
社会構造の変化や技術の進歩、ライフスタイルの多様化などを背景に、働き方や働く場のあり方、生活における仕事の位置づけなどを見直す動きが広がっています。こうした状況を踏まえ、オカムラでは新たな視点から働くことに関する調査・研究を行うとともに、さまざまな企業、大学など広範な分野の方々との連携や情報発信を進めています。

働き方・働く場に関する 調査結果・レポート・書籍の発行

オカムラでは、1980年より働き方や働く場に関する研究所（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。2023年11月に「はたらく」にまつわる研究データを集めた『KNOWLEDGE - WORK DESIGN REVIEW 2023』を発行しました。オフィス勤務とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークが普及したことにより、仕事の内容や目的に合わせて働く場所を選択する働き方ABW（Activity Based Working）が改めて注目を集めています。世の中でABWで働いている人がどのような行動をとっているのか、どのような

効果を感じているのかをリサーチし、研究結果からABWの効果を引き出すための方法を探り紹介しています。


2024年4月には、書籍『「行きたくなる」オフィス 集う場のデザイン』を発刊しました。新型コロナウイルス感染症によって仕事がリモートワークに置き換えられ、自由に集まることができなくなる状況を経験し、リアルに時空間をともにすることの必要性や期待、価値が一層高まっています。「行きたくなる」オフィスとはどのような場なのか、人が集い新たな価値を創造するためには、どのような環境が求められているのかに焦点をあて、働く場のデザインの要件をユニークなイラストや図とともに解説しています。



『KNOWLEDGE - WORK DESIGN REVIEW 2023』
(2023年11月)



『「行きたくなる」オフィス 集う場のデザイン』
(2024年4月)

 **働き方・働く場の研究と視点**
<https://www.okamura.co.jp/office/knowledge/>

2024年の日本の働き方についてトレンドを発表

オカムラの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トレンドをまとめ、2023年12月に「SCOPE はたらき方のトレンド2024」として、ウェブサイトにて発表しました。

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よう、日本のオフィスの在り方において短期的に取り組めることと中長期的に大切にしたいことを「LIFE(ライフ)」「WELL(ウェル)」「COMMUNICATION(コミュニケーション)」の視点から9つのトレンドとしてまとめました。



「SCOPE はたらき方のトレンド2024」

 **働き方・働く場の研究と視点**
「SCOPE - はたらき方のトレンド2024」RELEASE
<https://www.okamura.co.jp/office/knowledge/006252.html>

共創により未来の店舗のあり方を 描き出す活動を開始

2024年4月に、「お店のみらいを創造する研究所（愛称：みせいくラボ）」を発足しました。昨今、消費者や小売業を取り巻く環境は大きく変化しており、新しいお店のあり方が求められています。「みせいくラボ」は、社会や市場、業界、技術の動向を捉え、未来の小売りに関わる調査研究を行い、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ます。お店づくりを通して人と人とのつながりをデザインし、よりよい未来の暮らしに貢献します。



 みせいくラボ
https://www.okamura.co.jp/store/research/miseiku_lab/

物流自動化ソリューションの 事業化に向けた調査研究

オカムラは、AI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操作を行い遠隔で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。

この取り組みの一環として、物流ピッキングロボットを遠隔操作した際の力覚フィードバック効果の調査研究をモーションリブ株式会社と共同で実施しました。この研究は国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）が2022年度に公募したプロジェクト「ロボットによる社会変革推進に向けたロボット・AI部事業の周辺技術・関連課題に係る先導調査研究」の一つとして採択されました。

遠隔操作ロボットシステムでは、遠隔地にいるオペレーターが物流現場にあるロボットでピッキング作業を行う際に、操作画面による視覚的な判断だけでは、遠隔での把持（しっかりものをつかむ）操作が困難であることが課題となっていました。この研究では、オペレーターが遠隔地から操作画面を見ながら作業を行う際に、ロボットが物体と接触した時の引っ張られる・押されるなどの力覚情報を人に知覚させる力覚フィードバックが重要であることを実証し、課題を検討しました。

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雇用を創出する「PROGRESS ONE」の事業化に向けて、継続して研究や開発を進めていきます。



物流ピッキングロボットを使った実験の様子

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/>

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。

働き方改革につながる支援を目的として、「はたらく」を中心とするテーマでイベントやワークショップなどを開催しており、社内企画だけでなく外部企画の共催・協力など、外部のパートナーとも連携して活動を進めています。2023年度も対面・オンラインの両方でさまざまなイベントを開催しました。オンラインでは、共創空間を開設している地域以外の多くの方にもご参加いただき、また、対面開催のイベントやワークショップでは、参加者同士の共創の輪を広げることができました。



Photo : Norihito Yamauchi



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



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



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



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

TOPICS

子どもたちの好奇心から空間づくりを行うプロジェクト

WORK MILLでは、乳幼児向け玩具メーカーであるピープル株式会社（以下、ピープル）とAIC国際学院（以下、AIC）とともに、AICに「好奇心はじけるラーニングラウンジ」をつくるプロジェクトに取り組んでいます。この取り組みは、ピープルの、子どもたちと一緒に好奇心を形（商品）にする活動「子どもPeopleプロジェクト」の一環です。

参画のきっかけは、発達障がいのある子どもと家族の支援を行う一般社団法人チャレンジドLIFE代表の畠中直美さん。畠中さんとは、さまざまな特性を持つ人の視点を取り入れたオフィスづくりなどのプロジェクトを一緒に行っており、今回お声がけいただきました。

このプロジェクトは、ピープルが「好奇心」について子どもたちとともに理解を深めるサポートを行い、子どもが自分たちで設計図・模型作成をする中でアイデアを出し、オカムラから空間づくりのアドバイスを受けて、実際に皆で使えるラーニング

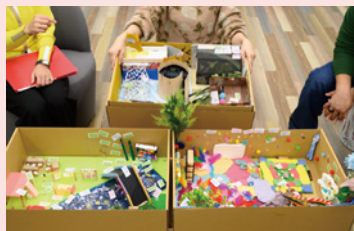
ラウンジの実現につなげます。15名の子どもたちが参加し「ワクワクって何だろう？」と問いかけながら、フィールドワークに出かけ、心に響いた物を撮影してもらいました。その写真をほかの子どもに見せながら自分の言葉で「なぜ興味を持ったか」「自分はどう感じたか」をシェアしました。子どもたちは、「好奇心」を限られたスペースへどう落とし込むかを話し合いながら、1人5枚の設計図を作成し、お気に入りの1枚をもとに模型を作成しました。その後、オカムラやピープル、保護者を招いて子どもたちによるプレゼンテーションを実施。プレゼンを聞いて感じたことを付箋に書いて模型に貼り、フィードバックを行いました。「しみりしてほしい」という意図でデザインした場所に違った感想の付箋が貼られることもありましたが、これらのフィードバックを受けて、絶対に採用したいと思うアイデアを5つに絞り込みました。「あの時のシャイニングな窓を表現したい」と言ってキラキラした壁をデザインするなど、一つひとつの要素にストーリーがある設計ができ上がりました。子どもたちが取り組む様子や自由で柔軟な考え方を通じて、一人ひとりの個性をとことん追求すると、バラバラになるどころかみんなが居心地の良いチームワークにつながるという学びがありました。プロジェクトでは、子どもたち15名のアイデアを実際に空間として形にし、「好奇心はじけるラーニングラウンジ」の実現につなげます。



学校周辺をフィールドワーク（提供写真）



子どもたちは1人5枚の設計図を作成（提供写真）



「ワクワク」や「ドキドキ」をどう配置するか考えながら作った模型



15名のアイデアをもとに、オカムラが空間の図面を作成

さまざまな環境の構築と提案

社会課題の解決に向けた 省人化・省力化の取り組み

労働人口の減少により物流現場をはじめ、公共施設の運用、ビル清掃など多様なシーンで人手不足が深刻な社会課題となっており、省人化・省力化が進められています。オカムラは、省人化・省力化をサポートするさまざまな製品やサービスの開発・販売を展開し、お客さまの働く場や施設などに導入いただくことで、社会課題の解決に貢献します。

自治体施設の入館手続き、ドアの解錠、会員情報管理を省人化
長野県塩尻市にある地域DXの拠点として開設された「地域DXセンター core 塩尻」へ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)」を納入しました。利用者や運営者が快適かつ利便性高く利用するためには、混雑時の会議室予約や鍵の貸し借り等の手続き、会員情報の管理などに課題がありました。「Work x D」の専用アプリを活用することで、それらの課題を解決し対応が完結するため、利便性を高めるとともに施設運営をサポートします。

物流現場に国内最大級の高さのロータリーラックを納入

約180万アイテムの大きささまざまなねじ・締結部品を取り扱う専門商社サンコーインダストリー株式会社さまの物流センター5号館に、国内最大級となる高さ14mの自動倉庫システム「ロータリーラックH」を納入しました。これまでも、ねじを1本から販売する「数通り販売」の体制強化やアイテム増加に対応するため「ロータリーラックH」を納入してきました。今回新設された物流センター5号館の限られた空間を有効利用して取り扱いアイテム数の増加に対応するために、高さ14mの「ロータリーラックH」を設置し、26,496ロケーション(ケース)の保管を実現しました。高速な入出庫作業が可能となり、運送会社の荷待ち時間の削減に貢献するほか、作業者の手元に商品が運ばれる定点ピッキングの運用に変わったため、入出庫作業時に商品を探して歩き回ったり、重さが20kgほどもある段ボールを運んだりする必要がなくなるなど、作業者の負荷が軽減しました。



国内最大級の高さの「ロータリーラックH」

ビル清掃の省人化を目指した実証実験

オカムラが開発した業務用掃除ロボット「STRIVER (ストライバー) II」は、業務用掃除機を搭載して搬送し、自律走行して床掃除を行うロボットで、ビルの共用スペースで活用することでビル清掃の省人化を目指しています。清掃サービスの品質向上と業務効率化の実現に向けて、掃除ロボットとエレベーターを連携して自律自動で清掃業務を行う実証実験を野村不動産ホールディングス株式会社と共同で実施しました。2023年6月～8月までの予備実証と2023年10月～2024年4月の本実証を行い、この実証を通して複数台のロボットのエレベーター連携や一元管理、災害時対応の検討を進め、オフィスビル1棟全体での掃除ロボット活用を目指します。



エレベーター連携の様子

誰もが生き活きと働ける職場環境の整備と提案

オカムラでは、心と体の調和が取れ、活力が向上している状態を「WELL at Work (ウェルアットワーク)」とし、その実現をサポートするために、従業員がパフォーマンスを最大限に発揮しそれぞれの働きがいの向上を目指すための空間づくりや働き方の提案をしています。

東京都渋谷区にある自社オフィス「CO-EN LABO (交縁ラボ)」は、心身の健康への配慮と、多様な選択肢があるワークスタイルや一人ひとりが自らの存在意義を実感できる環境づくりを掛け合わせ「WELL at Work」の実現を目指したラボオフィスです。調節可能な機能を備えたタスクシーティングや天板の電動上下昇降機能でさまざまな姿勢に対応するデスクのほか、Indoor Advantage 認証*を取得した自社製品を多数導入しています。また、プライバシーを確保した仮眠スペースや運動・休息スペースの設置に加え、日本出版販売株式会社と共同でパッケージ開発を進めているオフィス向け体験型コミュニケーションパッケージ「City Farming (シティファーム) with Okamura」を設置し、イチゴの栽培を通じたコミュニケーションの活性化を進めています。

これらの取り組みが、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 Building Standard™ v2 (WELL 認証v2)」の評価基準に沿って評価され、認証レベル「プラチナ」を取得しました。

このオフィスの見学や提案を通じて、さまざまなオフィスで誰もが生き活きと働く環境が実現することを目指します。

* Indoor Advantage 認証：米国オフィス家具業界団体 BIFMA が設けたオフィス家具による室内空気環境への影響を評価する環境認証



「CO-EN LABO」



「WELL 認証v2 プラチナ」取得



「City Farming」のイチゴ栽培を通じたコミュニケーション

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年より発行しており、2024年4月には200号を発行しました。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/office/works/>

 **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

オフィスをイノベーションや組織間シナジーを発揮できる中心地に

オカムラは、働く環境の構築をサポートし、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。電子機器メーカーのアルプスアルパイン株式会社さま（以下、アルプスアルパインさま）が仙台開発センター（宮城県大崎市）に新設したR&D棟において、新しい働き方を実現するオフィスを構築。オカムラがオフィス構築のサポートを行いました。

アルプスアルパインさまは、オープンイノベーションを最大限に発揮することが製品の研究開発を強化する上で重要な要素だと捉え、既存の3棟を取り壊しR&D棟を新設しました。4フロアの広大な建物に、各地に分散していた開発機能を集約し、コミュニケーション活性化によって化学反応を起こすことを期待されていました。執務エリアと試作・実験エリアを近接させつつ、そこにインフォーマルなコミュニケーションが生まれる工夫を凝らすことで、ここへ来ることに価値を感じられる環境の実現を目指し、企業理念である「人と地球に喜ばれる新たな価値を創造」する場にしたいという要望がありました。

オカムラは、新オフィスに求められる部門を越えた交流や組織間シナジー、新しい価値の創出やイノベーションの実現に向けて、「KYO-SO（共想・共奏・共創）」という空間コンセプトを提案しました。「KYO-SO」が浸透しその場を使う社員にスムーズに馴染むように、アルプスアルパインさまの企業ビジョンである3つの価値「Right」「Unique」「Green」から、「KYO-SO」を促すベースを設計しました。「Right」は、フロアゾーニングの工夫や仕事の内容に応じて働く場を選ぶABW（Activity Based Working）のレイアウトで、多様な環境の中から目的に合った“最適な場”を直感的に選択できること。「Unique」は、建築空間や働き方に合わせた“独自性の高いユニークな機能”を選択できること。それを人が集まる中央階段まわりに設けた「ワイガヤ」エリアで表現しました。「Green」は、人や自然環境に配慮した“優しさを感じる環境”で快適に過ごせること。多彩な配色やインテリアグリーン、環境配慮製品の活用といった方法で空間に落とし込みました。この3つの考え方を軸とし、そこで働く人々が自然と「KYO-SO」できる空間を目指しました。



4フロアにわたる広大な建物



大空間を生かした執務エリアで目的に合った最適な場を選ぶ



アイデアを醸成したりチームでの意見交換がしやすい「ワイガヤ」エリア



つながる空間で健やかに働く

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.23](#)）

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。

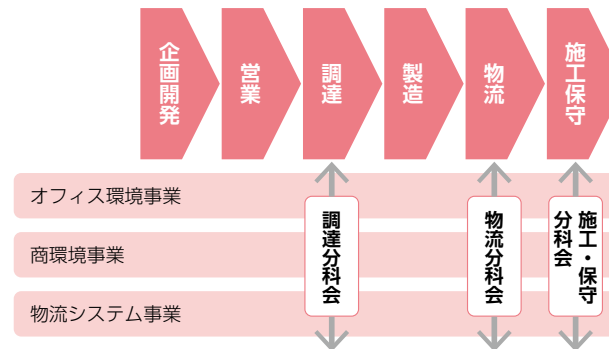
また、下部組織に分科会を設置し、サプライチェーン全体を通じた品質向上に努めています。

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等により、お客さまに満足いただける製品を確実に提供するための体制を整えています。

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

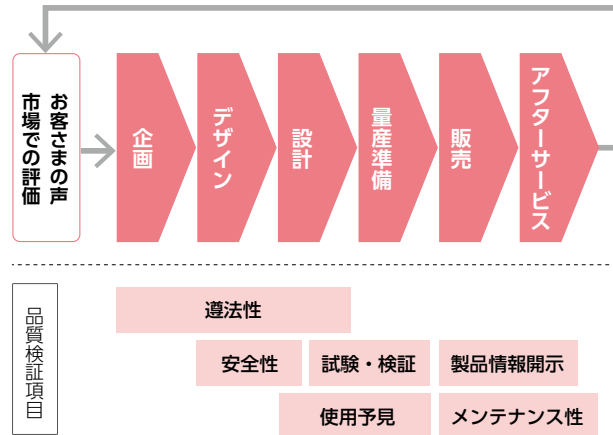
品質マネジメントシステム認証取得状況

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	JSAQ 630
株式会社関西オカムラ	JQA 2484
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	KHK 98QR・094
Siam Okamura Steel Co., Ltd.	FM779139
杭州岡村伝動有限公司	15/23/Q6684R20

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、技能職向け品質基礎教育、管理職向けQC(品質管理)実践教育等を行っています。

品質管理教育一覧

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

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。

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

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。

技術技能訓練センター

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

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600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。

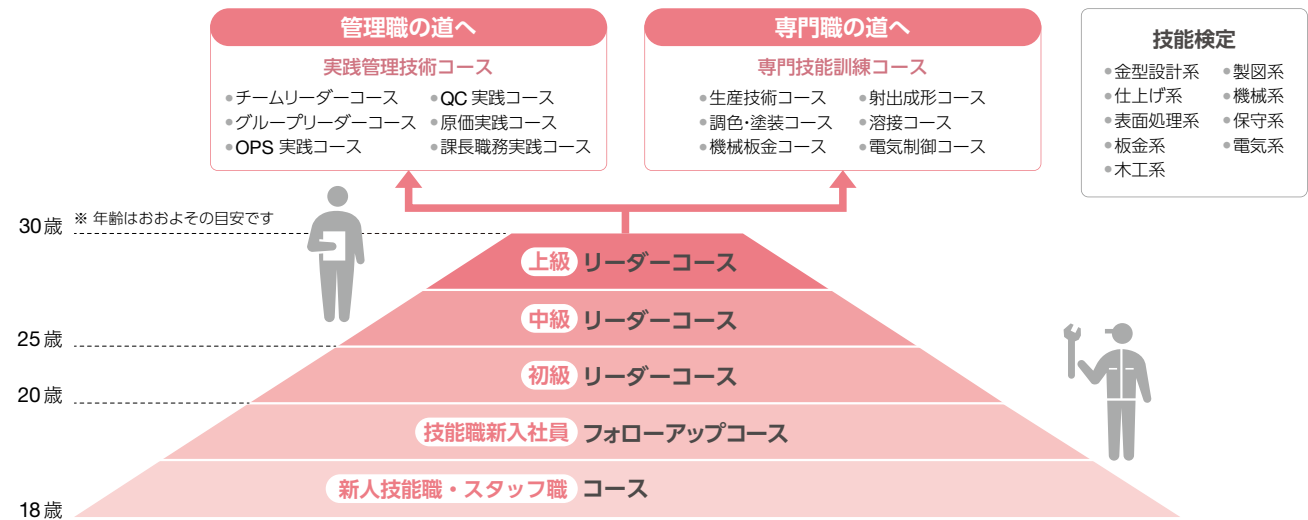
技術技能訓練センターでの教育プログラム

技術技能訓練センターでは、新人コースから始まり、入社3～4年目までのフォローアップコース、リーダーコース、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。

基礎技能分野の「リーダーコース」では、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、400時間を

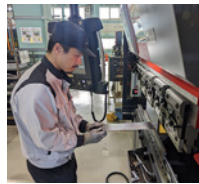
かけて習得するカリキュラムです。多様化する製品仕様および要求される品質に対し、自ら感性を磨き、高精度・高品質な製品づくりに対応できる能力を備えることを目的としています。また、機械設備の特性や機能を熟知し、性能を最大限に発揮させることで品質向上・コスト削減を達成できるように、社内の特化スペシャリストの指導を受け、理論と実際を習得し、現場力・人間力の向上につなげています。

技術技能訓練センターでの教育プログラム



初級リーダーコース (20教科)

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。



機械板金



旋盤加工



製品組立

中級リーダーコース (14教科)

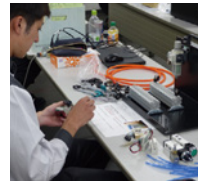
初級コースで学んだことを基本に、自ら設備の維持メンテナンスを主体的にできる技能として、電気制御・保守保全・メカトロニクス技術を中心に学びます。画像認識を用いた品質検査や、設備の予知保全などに人工知能 (AI) を活用する基礎としてプログラミング実習も行い、論理的に実践できる人財を育成することで現場力の向上につながっています。



設備の保守保全



ロボット教示



空圧回路

「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。最上位の等級区分である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。

技術技能訓練センターでは、板金、機械加工、表面処理系、射出成形、冷凍空調、電気の職種に対応できる技能訓練コースを用意し、生産事業所の実務経験2年以上の希望者が受講できるようにしています。

資格取得者については、全ての事業所で取得状況を掲示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がっています。

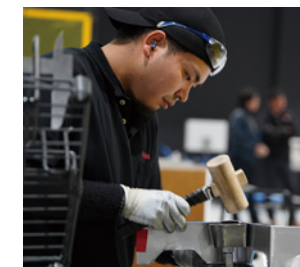


創立記念式典功労表彰者表彰状授与の様子

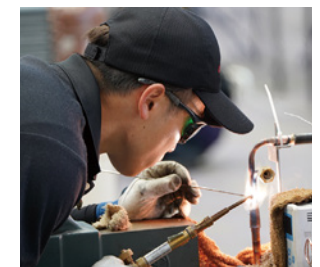
技能五輪全国大会出場を通じた技術・技能の向上

技能五輪全国大会は、次代を担う青年技能者を対象に、技能競技を通じて努力目標を与えるとともに、優れた技能を身近に触れる機会を提供することで、技能の重要性や必要性を伝え、技能尊重機運の醸成に資することを目的とした技能競技大会です。

オカムラでは、地域ごとの予選会を経て2013年から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、全国大会出場を果たしています。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。



曲げ板金職種大会の様子



冷凍空調技術職種大会の様子

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、「OPS実践コース」「育成自主研究会」など、若手従業員を対象とした実践の場を設け、改善活動を推進する人財を育成しています。

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

OPS活動の教育体系

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



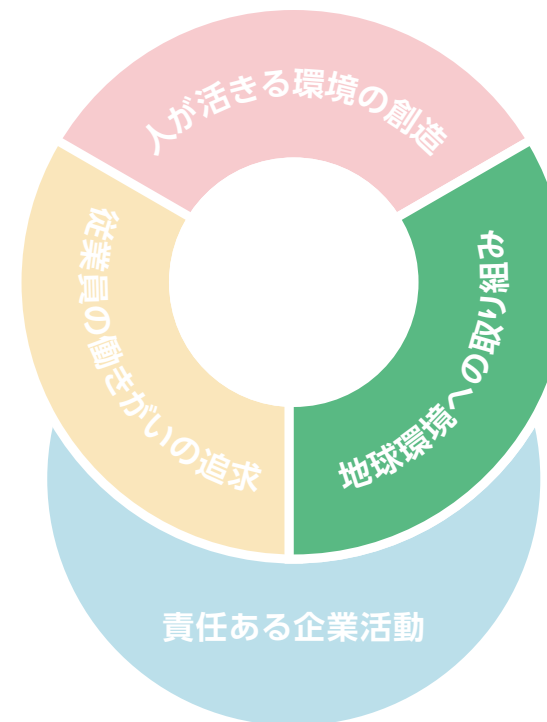
「OPS月次報告会」での取り組み事例共有の様子



「OPS改善事例発表会」での表彰の様子

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。

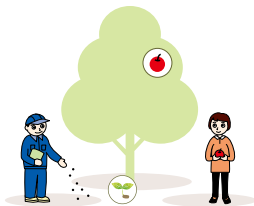
さまざまな環境活動について、主に社内における取り組みを「エコの種」、お客さまやサプライチェーンを視野に入れた取り組みを「エコの実」と名付けて活動を行っています。

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

気候変動への対応

オカムラグループではスコープ1およびスコープ2の温室効果ガス排出量について、「2030年度に2020年度比50%削減」「2050年度に実質ゼロ」、スコープ3の排出量について、「2030年度に2020年度比25%削減」という目標を設定しています。この目標が、パリ協定に準じた世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて1.5℃に抑えるための科学的根拠に基づいた目標であるとして、国際的なイニシアチブ「SBTi (Science Based Targets initiative)」による認定を取得しました。

目標の達成に向けて活動をさらに加速させるために再生可能エネルギーの利用を拡大しており、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的なイニシアチブ「RE100」に加盟しました(2022年3月)。既に一部の生産事業所等で水力発電による電力への切り替えや太陽光発電設備の導入を進めており、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、再生可能エネルギーの導入や省エネルギー設備への切り替えを計画的に推進していきます。

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

を評価し、適切な情報開示を行うとともに、中長期の視点から経営戦略に反映させていきます。2024年6月の開示では、2050年度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行い、CO₂排出量削減ロードマップを可視化しました。



オカムラグループ気候変動情報開示(TCFD)

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。(関連 [▶ P.54](#))

原材料の使用量削減については、スコープ3のカテゴリー1やカーボンフットプリント算定による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。(関連 [▶ P.60](#))

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廃棄物のリサイクル率向上に取り組んでいます。(関連 [▶ P.54](#))

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

2023年度の環境目標・活動実績と2024年度の環境目標

2023年度活動目的	2023年度目標	2023年度活動実績	評価	2024年度活動目的	2024年度目標
1-1.地球温暖化防止対策の推進				1-1.地球温暖化防止対策の推進	
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:社内完成高あたり前年度比1.1%のエネルギー消費原単位低減 ●事務所系:総人員あたりのエネルギー消費原単位維持 ●物流:特定荷主で前年度比1%のCO ₂ 排出原単位低減	●生産系:社内完成高あたり前年度比0.6%のエネルギー消費原単位低減 ●事務所系:総人員あたり前年度比0.3%のエネルギー消費原単位低減 ●物流:特定荷主で前年度比8.9%のCO ₂ 排出原単位低減	×	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:社内完成高あたり前年度比1.1%のエネルギー消費原単位低減 ●事務所系:総人員あたりのエネルギー消費原単位維持 ●物流:特定荷主で前年度比1%のCO ₂ 排出原単位低減
温室効果ガス排出量低減	温室効果ガス排出量低減:グループ全体で1,000t-CO ₂ /年の排出低減	温室効果ガス排出量低減:グループ全体で1,264t-CO ₂ /年の排出低減	○	温室効果ガス排出量低減	グループ全体でスコープ1+2排出量2020年度比20%削減
燃料系エネルギー使用量低減	●工業用燃料使用量5年度平均1.0%低減(CO ₂ 換算評価) ●車両用燃料使用量5年度平均5.0%低減(CO ₂ 換算評価)	●工業用燃料使用量5年度平均6.5%低減 ●車両用燃料使用量5年度平均15.7%低減	○	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 ₂ 換算評価) ●車両用燃料使用量5年度平均5.0%低減(CO ₂ 換算評価)
				燃料系排出量低減(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
1-2.省資源・廃棄物削減による資源循環の推進				1-2.省資源・廃棄物削減による資源循環の推進	
生産系廃棄物対策	生産系廃棄物対策:社内完成高あたり前年度比1.0%の排出量原単位低減	生産系廃棄物等排出量原単位前年度比3.1%増加	×	生産系廃棄物対策	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり前年度比1.0%原単位低減
施工・配送廃棄物対策	施工・配送廃棄物対策:ゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大と評価	生産サイトゼロエミッション継続	○	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
水資源使用量削減	社内完成高あたり 前年度比1.0%の水資源使用量低減	水資源使用量 原単位前年度比5.8%低減	○	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
1-3.環境影響度の低減				1-3.環境影響度の低減	
化学物質負荷削減	社内完成高あたり前年度比1.0%のPRTR排出・移動量原単位低減	PRTR排出・移動量 原単位前年度比11.4%増加	×	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
1-4.製品開発における環境配慮型企画と設計推進				1-4.製品開発における環境配慮型企画と設計推進	
	製品開発率の向上(GW・GW+開発製品管理)	企画時適用率の目標数値化と実績把握を継続	○	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
	製品アセスメントの実施率集計評価	製品要求に対して製品アセスメントの継続実施	○		
2-1.社会貢献活動の推進				2-1.社会貢献活動の推進	
	ACORN活動の実施と評価(1回以上/年)	アフアの森生物多様性・自然保全研修、釜石サステナビリティ研修	○	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)
	学校での環境教育実施による社会貢献活動	環境出前授業の実施(6校)	○	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
3-1.環境配慮製品の提供と空間プランニング推進				3-1.環境配慮製品の提供と空間プランニング推進	
	環境配慮製品の販売比率向上(GW・GW+販売製品管理)	事業領域別の販売比率把握継続実施	○	環境配慮販売製品の管理指標の設定と実態把握	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・店舗の環境提案率の向上	環境負荷低減製品の提案を継続実施	○	オフィス環境・商環境製品の環境対応製品の提案の推進	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				3-2.森林資源の持続可能な利用の推進	
	木材利用方針に基づいた利用率集計	合法木材の適正管理及び利用率向上に向けた取り組みの継続実施	○	木材利用方針に基づいた合法性の再確認	木材利用方針に基づいた合法性の再確認
3-3.製品情報開示の推進				3-3.製品情報開示の推進	
	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応	製品情報開示63件	○	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応	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.153）

2023年度の温室効果ガス排出状況

2023年度の温室効果ガス排出量は28,619t-CO₂となり、前年度に比べ7.0%減少しました。スコープ1排出量*1は14,035t-CO₂で、前年度に比べ1.4%増加しました。スコープ2の排出量*2は14,583t-CO₂で、前年度に比べ13.9%減少しました。再生可能エネルギーの使用量は248,975GJ、再生可能エネルギー比率は44.5%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

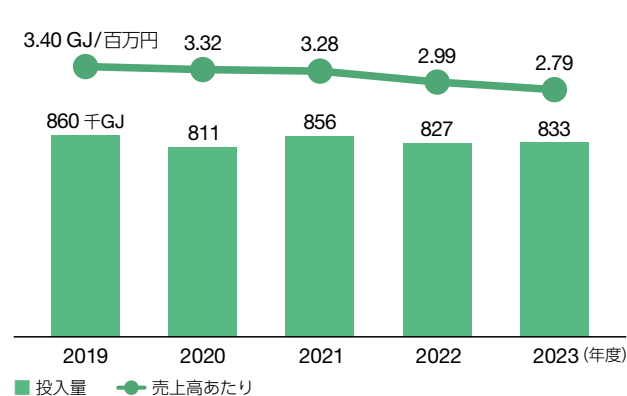
再生可能エネルギーの利用による温室効果ガス排出量削減の取り組み

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。

総エネルギー使用量

投入量 **833**千GJ(2023年度)

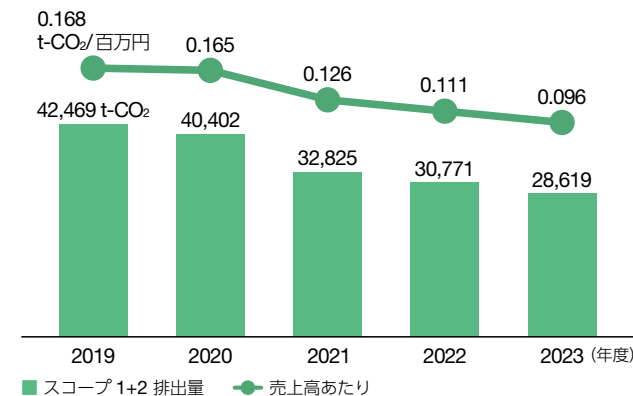
売上高あたり **2.79**GJ/百万円(2023年度)



温室効果ガス排出量（スコープ1+2）

スコープ1+2排出量 **28,619**t-CO₂(2023年度)

売上高あたり **0.096**t-CO₂/百万円(2023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

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

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

*2 「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」：脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識のもと、2009年に日本独自の企業グループとして発足。幅広い業界から日本を代表する企業を含む249社が加盟（2024年5月現在）

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

再生可能エネルギーへの転換

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

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。

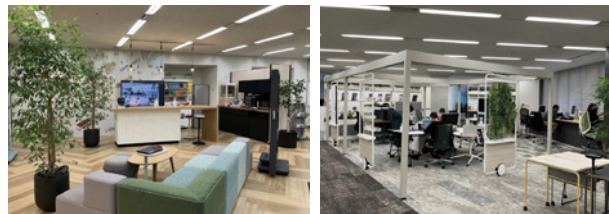
*1 事業者クラス分け評価制度：省エネ法における工場等に関する措置の定期報告を提出するすべての事業者を、S・A・B・Cの4段階にクラス分けし、クラスに応じた対応を実施する制度

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

オフィス拠点における 温室効果ガス排出削減の取り組み

オカムラの全国60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。

西日本支社のメイン拠点である、福岡県福岡市にあるラボオフィス「HAPPI LABO（はっぴらぼ）」はWIL-BE（参照▶P.75）の充実化を図り、オフィス環境改善、オフィスレイアウト、オフィス内のルール・運用、DXの効率的活用、コミュニケーションの充実に入り組む5つのチームに分かれ、「人が活きる」職場環境の実現に向けて取り組んでいます。地球環境に関する改善についても職場全員の意識を高め、定時後の消灯エリアを決めることによるエネルギー消費の低減、紙で出力していた資料の電子化およびデータ共有による温室効果ガスの排出削減にも努めています。



WIL-BE活動をチーム体制で全員が取り組んでいるラボオフィス「HAPPI LABO」

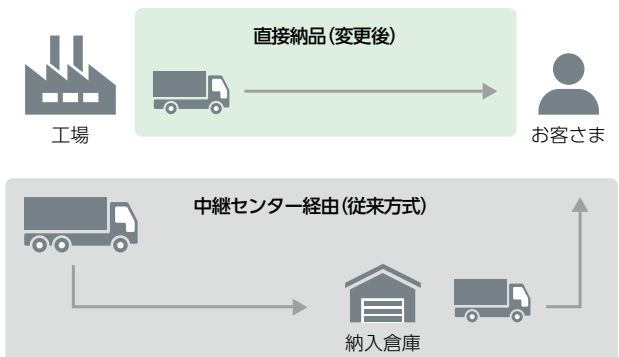
物流段階での温室効果ガス排出量 削減の取り組み

モーダルシフトの推進

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

輸送効率の向上

2020年12月からサプライチェーン改革の一環として、大口物件に関する生産および物流の最適化により、リードタイム短縮とサプライチェーン全体のコスト削減を図る取り組みを進めています。この取り組みの一環として、生産拠点から中継配送センターを経由せずに直接納品する方法を導入することにより、輸送距離を短縮し温室効果ガス排出量の削減に結びつけています。また、物流の2024年問題に早期に取り組んだことで配送効率が向上。2023年度の輸送に関わる温室効果ガス排出量は、前年度に比べ9.2%減少しました。今後も、モーダルシフトと直接納品による相乗効果を生み出し、排出量削減を図っていきます。



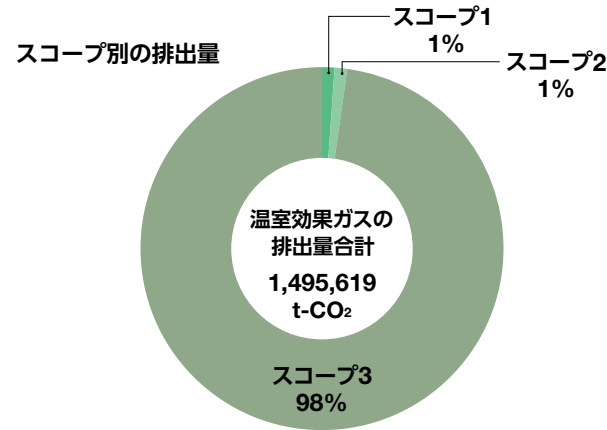
サプライチェーン全体の 温室効果ガス排出量の削減に向けて

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

スコープ3の重大度を判定する スクリーニングプロセス

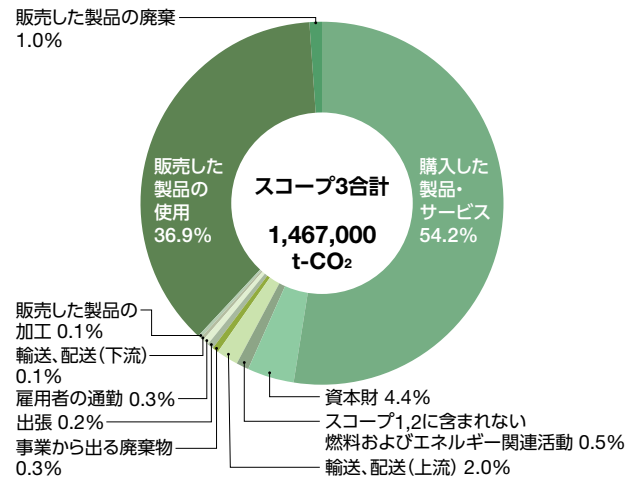
オカムラグループの温室効果ガス(GHG)排出量におけるスコープ3の割合は98%を占めます。スコープ3では温室効果ガスの排出量を算定・報告する際の国際的な規準である「GHG(温室効果ガス)プロトコル」で定めた15のカテゴリのうち、算定対象である11カテゴリについて排出量の算定を行った結果、購入した商品・サービスに伴う排出であるカテゴリ1が54.2%、販売した製品の使用に伴う排出であるカテゴリ11が36.9%で大きな割合を占めるため重要度が高いと判定し、こ

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等に取り組んでいます。また、生産事業所や物流センターにおけるゼロエミッション*の取り組み、お客さまが不要になった使用済み製品のリユース・リサイクルの推進により、アウトプットの削減に努めています。（データ集 ▶P.154）

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

水資源に関する取り組み

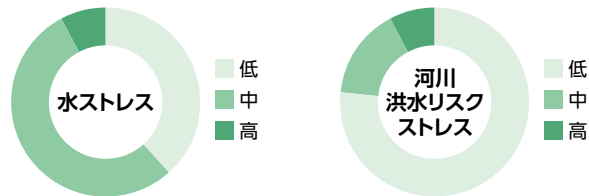
気候変動や人口増加などにより地球規模で課題となっている水資源問題の重要性を認識し、事業活動における水資源の使用削減や有効利用に取り組んでいます。

水の使用量については、原単位使用量低減の目標を設定して削減に取り組んでおり、2023年度は原単位前年度比5.8%減少しました。

オカムラグループの製造拠点において、水リスクの把握を行いました。その結果、中国の製造拠点1カ所で、水ストレスと河川洪水リスクが高いことを把握しました（2022年度）。

水リスクに関するツールや自治体が作成するハザードマップを活用するとともに、過去の経験的な要素も加え総合的に判断

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）



して、水リスクに関する実態の把握を継続的に実施していきます。なお、2023年度の水に関する環境法令違反や事故、訴訟はありませんでした。

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

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

産業廃棄物の排出状況

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

生産系産業廃棄物の排出量については目標を設定して削減に取り組んでおりますが、2023年度は原単位前年度比5.1%増加しました。

VOICE

アップサイクルで目指す資源循環



(当時) オフィス環境事業本部
デザイン推進部
田中 和司

特注造作家具を通じて「アップサイクル出来るものはないか?」と思索していたところ、PANECO®の記事を目にしました。最近ニュースで良く見聞きする「衣料廃棄物」。この問題にディスプレイ・デザインからアプローチし、廃棄衣料繊維を原料とするサステナブルな循環型・環境配慮型素材の繊維リサイクルボードがPANECOです。折しも、社内オフィスの改修工事計画の只中だったこともあり、PANECO®を開発した株式会社ワークスタジオさまのご協力を得て、追浜事業所で発生するクロス端材でオリジナルのPANECO®を造り特注造作家具に利用してみる事にしました。1カ月溜め置きしたクロス端材をPANECO®の製造工場へ発送し、1カ月後に納品されたものは、一つとして同じ柄や色味のない風合いが特徴的で、まさに「オリジナルリサイクルボード」でした。現在、特注造作家具の設計と並行して、オカムラの製品にも利用出来ないか関係部署と検討中です。これからは廃棄物の削減、資源循環につながる環境配慮を取り入れたモノづくりに挑戦していきたいと考えています。

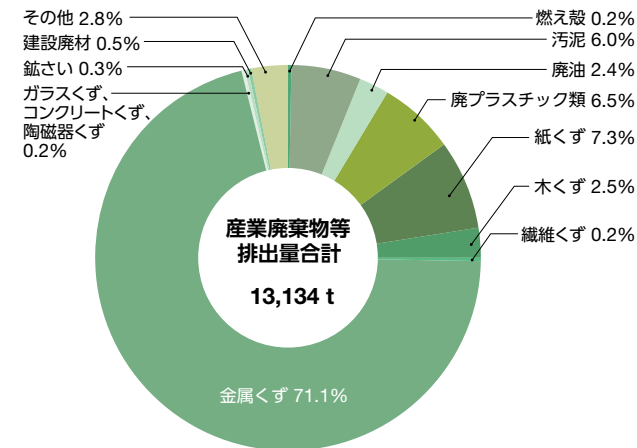


追浜事業所のシーティングのクロス端材



端材から資材へ生まれ変わった「オリジナルPANECO®」

製造拠点における産業廃棄物等排出量 種類別比率



物流段階における取り組み

物流センターでは、新規オフィス家具納品時に回収した使用済みデスクやイスなどのリサイクルを推進しています。リサイクル率向上の取り組みを継続的に進め、主要物流センターである横浜物流センターでは2008年度からゼロエミッションを達成しており、他の物流センターにおいても積極的に取り組むことにより2023年度は全ての物流センターでゼロエミッションを達成しています。

また、引き取り製品の中からまだ十分使える製品のリユースを行うことに加え、2021年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。

環境配慮型資材使用の推進

オカムラグループに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再生原料を100%使用した「エアキャップ」、FSC® 認証用紙を使用した「紙ファイル」などの品を揃えて、

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

生産事業所では、原材料の使用量削減と生産工程の効率化により、省資源・廃棄物削減に取り組んでいます。製造段階で発生する廃棄物のうち金属くずが約7割を占めており、投入さ

れる原材料に対する製品の生産量の割合を高める「歩留まりの向上」の徹底などを通じて原材料のムダを最小化し、廃棄物の削減につなげています。また、廃棄物排出時の分別を徹底し、中間処理業者を通じてリサイクルを進めています。こうした取り組みの結果、継続してオカムラの国内生産事業所においてゼロエミッションを達成しており、2023年度も産業廃棄物の最終処分量ゼロを実現しています。

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の推進に貢献しています。



紙ファイル

エアキャップ

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。



背当て部分の汚れもクリーニングを行うことで製品本来の明るさを取り戻します



破れてしまったソファは、張り替えを行うことで新品同様に生まれ変わります

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て適正な処理を行い、資源の有効活用と廃棄物の削減につなげています。

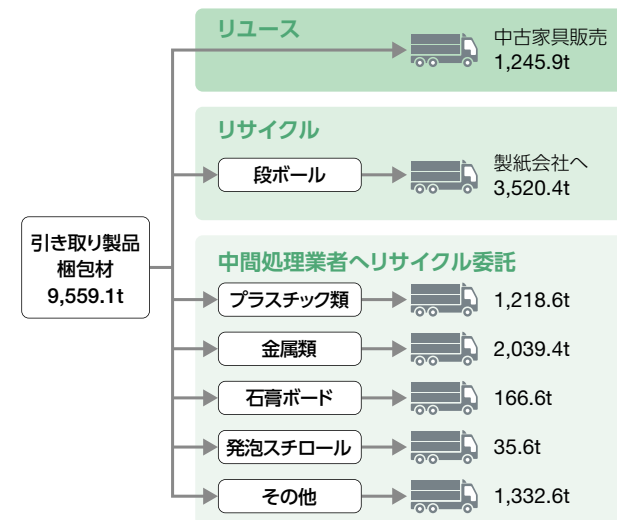
また、製品の輸送・搬入に使用した梱包材についても、素材ごとに分別し資源循環に努めています。

使用済み製品を引き取り選別しリユース・リサイクルへ

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

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

引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル状況 (2023年度)



製品・サービスにおける環境配慮

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

「サーキュラーデザイン」の考えに基づく取り組み

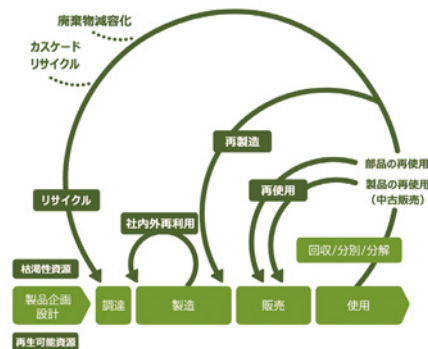
大量生産・大量消費・大量廃棄をベースにした一方通行型の社会において、天然資源の枯渇、廃棄物の発生など資源循環に関わる問題だけでなく、温室効果ガスの排出量増加による気候変動、大規模な資源採取による生物多様性の破壊など、地球環境に対するさまざまな影響が生じています。

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

製品開発におけるサーキュラーデザイン思考

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



源・製品の価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑止等を積極的に進めていきます。

調達活動における取り組み

資材調達における環境配慮

さまざまな原材料や部品を調達し製品を生産・販売する企業として、グリーン購入*1推進の重要性を認識し、お取引先の協力を得ながら活動を進めています。グリーン購入の考え方や取り組みの視点を明確化した「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」に基づき、サステナブル調達調査を実施し、お取引先の取り組み状況を確認し、環境活動に積極的に取り組んでいるお取引先からの調達ならびに環境負荷の低い資材の調達に努めています。

また、調達活動における判断基準として「資材ガイド」を定め、化学物質審査規制法*2、建築基準法、欧州各種法令*3に準拠した資材調達を行うとともに、各種法令の対象となっていない資材に関しても、法令の基準を参照し環境に配慮した調達を進めています。また、2023年4月には最新の法令・各種規制等を盛り込んで「資材ガイド」の改定を実施しました。

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

*2 化学物質審査規制法：「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、講演会等での情報発信などを通じたコミュニケーションにより、お取引先の事業活動におけるグリーン購入を促すとともに、お取引先との共同開発による環境配慮型資材の開発も進めています。（関連 [▶ P.137](#)）

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.28](#) ~ [▶ P.31](#))

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

「グリーンウェーブ」製品と「グリーンウェーブ+」製品の提供

1997年に製品に関するオカムラ独自の環境基準「GREEN WAVE（グリーンウェーブ）」を策定し、環境に配慮した製品の拡充を図ってきました。2010年には、環境配慮のレベルをより高めた基準として「GREEN WAVE+（グリーンウェーブプラス）」を策定し、製品カタログにマーク表示を行っています。2022年度の製品売上金額（買入れ品を除く）における「GREEN WAVE」製品と「GREEN WAVE+」製品の比率は、オフィス環境事業分野で88.6%、商環境事業分野で73.1%となりました。

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

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

 **GREEN WAVE**

 **GREEN WAVE+**

「グリーンウェーブ」・「グリーンウェーブ+」判定基準

項目(目的)	判定対象	グリーンウェーブ判定基準	グリーンウェーブ+判定基準
必須			
安全性	JIS、JASにホルムアルデヒド放散量基準の存在する材料に関しては、全てがF☆☆☆☆レベル以上の認定を受けた材料、もしくはこれと同等の材料を使用している製品		
	規制すべき有害化学物質の管理基準を遵守している製品		
選択			
省資源化 (原材料等の使用の合理化)	金属を除く主要材料に木材を使用している製品	持続可能な森林から得られた木材や未利用木材・早期再生可能材を使用した製品	金属を除く主要材料がバイオマスであり、バイオマスの主要部材に早期再生可能材を25%以上使用している、もしくは森林認証製品
	軽量化を目指した製品	従来の同等品の機能を維持しながら軽量化した製品	同等製品の使用材料もしくは製品全体の温室効果ガス排出量を6% (材料) もしくは5% (製品) 以上削減した製品
再生材料の利用 (原材料等の使用の合理化)	金属を除く主要材料にプラスチックを使用している製品	再生プラスチックがプラスチック総質量の10%以上使用されている製品	ポストコンシューマー再生材料*1が製品質量の20%以上使用されている製品
	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	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木材を使用している製品	再生木材を使用している製品	
再資源化 (構造の工夫) (分別のための工夫)	単一素材に分離できる製品	製品質量の70%以上が一般的な工具で単一素材に分離でき、かつ製品に使用されている樹脂、非鉄金属の部品数の90%以上に材質表示がされている製品 (表示対象部品:質量30g以上)	製品質量の95%以上が一般的な工具で単一素材に分離でき、かつ製品に使用されている樹脂、非鉄金属の部品数の90%以上に材質表示がされ分解手順書を作成し開示する製品。(表示対象部品:質量30g以上)
再使用化 (再使用化の配慮)	製品や部品のリユース可能な製品	リユースできる構造を有している製品	使用済の製品または製品の一部を回収し、新たに製品化されること
長寿命化 (長期間使用の促進)	一般的な工具で簡単に補修部品交換が可能な製品	消耗品がサービスパーツ化されている製品	海外のグローバルな強度基準 (例:BIFMA*2、GS*3) に適合している製品
	もしくはソフトウェアのアップデートが可能な製品	メンテナンス性が高い構造である製品 (例:カバーリング、クリーニング、ソフトの更新等) 製品、部品の一部を交換・追加してアップグレードが可能な製品	
安全性と環境保全 (安全性の配慮)	有害化学物質の使用量を削減した製品	JIS、JASにホルムアルデヒド放散量基準の存在する材料に関しては、全てがF☆☆☆☆レベルの認定を受けた材料、もしくはこれと同等の材料を使用している製品	左記グリーンウェーブの基準に加え、製品からのホルムアルデヒドの放散速度が5 μg/m ³ h以下相当の製品。[INDOOR ADVANTAGE基準等] 認定
		従来よりも環境負荷の低減を図った材料・部品を使用した製品	特定有害物質の使用禁止を遵守した製品 (RoHS指令*4に準拠していること) もしくはREACH規制*5の規制物質が含有していないか利用方法が合致していると確認された製品
省エネルギー化 (消費エネルギーの削減)	製品の使用において消費エネルギーの削減を目指した製品	従来の同等品と比較し、10%以上消費エネルギーを削減している製品	製品の使用において温室効果ガス排出量 (CO ₂ 換算) の削減量が、現行同等製品に比べて、30%削減できるもの

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

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

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

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

*3 GS (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CO₂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。

第三者認証を通じた 環境配慮型製品の信頼強化

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。2024年4月現在、オカムラの認証取得製品は104品目となっています。また、製品から空気中に放出される揮発性有機化合物(VOC)に関する厳しい基準をクリアした家具や室内建材に与えられるBIFMAのIndoor Advantage認証の取得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。2024年4月時点で、より高い基準のIndoor Advantage Gold認証を265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
104製品
(2024年4月時点)

オカムラの認証製品数
265製品
(2024年4月時点)

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

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

製品の環境情報開示

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

また、製品に使用している材料のF☆☆☆☆^{*3}区分証明やグリーン購入法^{*4}適合証明などの資料の請求に対して速やかに情報を開示しています。

- *1 グリーン購入ネットワーク(GPN)：グリーン購入の取り組みを促進するために1996年に設立された、企業・行政・消費者のネットワーク
- *2 「エコ商品ねっと」：持続可能な生産と消費を基盤とする社会を構築するために環境配慮型製品やサービスの環境情報を掲載する、日本最大級の環境情報データベース

エコ商品ねっと

<http://www.gpn.jp/econet/>



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

生物多様性保全—「ACORN」活動

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

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

オカムラグループの事業と生物多様性の関係

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

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

今後はTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言を参考に、活動を発展させていくとともに、情報開示に取り組む予定です。

地域環境の保全に関する調査の実施

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

（関連 [▶ P.64](#)）

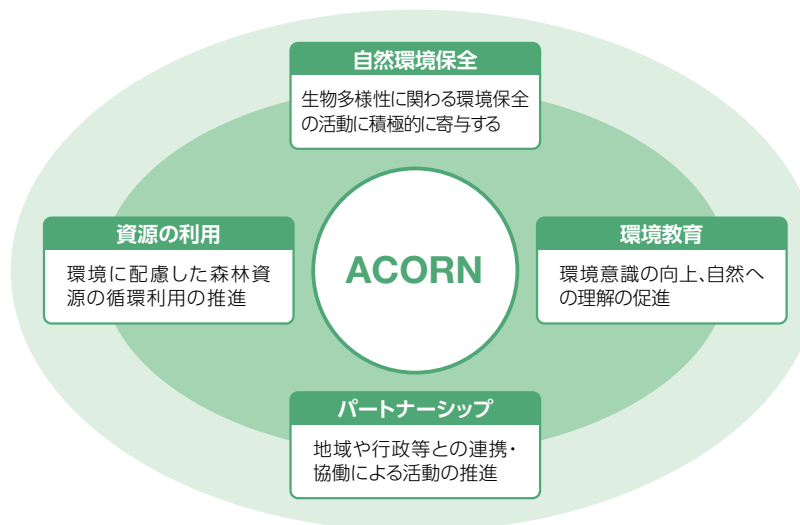
森林資源の利用に伴う環境リスクへの対応

毎年、使用する木材の樹種・取り扱い量・原産地を調査・把握しています。絶滅危惧種については、ワシントン条約（CITES）*1や「JOIFA 重点管理材」*2に照らし合わせて、該当する木材を利用していないことを毎年調査・確認しています。（詳細 [▶ P.62](#)）

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

* 2 JOIFA重点管理材：ワシントン条約などをもとにオフィス家具の業界団体である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 （2021年12月策定）



「ACORN」活動指針

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



ACORN

ロゴマーク

資源の利用

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

「オカムラグループ 木材利用方針」に基づく取り組み

2009年10月に策定した「オカムラグループ 木材利用方針」において、生物多様性の保全、木材の合法性の確保、森林認証材や国産材・地域材の利用などに関する考え方を明記し、本方針に基づき森林資源の持続可能な利用を推進しています。

オカムラグループ 木材利用方針

1. 以下の木材を利用しません。
 - 1) 絶滅危惧種
 - 2) 違法に伐採・生産・取引された木材
 - 3) 森林生態系や地域社会に悪影響を与えている木材
2. 以下の木材の利用を拡げます。
 - 1) 信頼のある森林認証を受けた木材（または同等の証明のある木材）
 - 2) 建築廃材・リサイクル材
 - 3) 国産材・地域材

木材の利用状況

2023年度のオカムラグループ全体の原材料投入量の3.7%が木質材料です。木質材料のうち94.9%が間伐材*1、廃木材、未利用材およびそれらの二次加工品など「原木を材料としない木質材料」となっています。

オカムラが使用する木材の樹種・原産国と取り扱い量（2023年度）

樹種	材形状	取扱量 (m ³ 換算)	輸出国・地域 (原産国)
ラワン	無垢材*2、合板*3、成型合板、積層材	825.91	インドネシア、マレーシア、日本、フランス
ポプラ	無垢材	41.15	東南アジア
カプール	無垢材、合板	125.00	マレーシア、フランス
ラバーウッド	無垢材、集成材	28.16	タイ、ベトナム、ベルギー
ビーチ	無垢材、合板、突板	241.24	ニュージーランド、フランス、北欧、ドイツ、他
ブナ	無垢材、合板、成型合板、突板、集成材	309.89	デンマーク、ドイツ、日本、北欧
ヒノキ	無垢材、集成材	0.00	日本
ホワイトオーク	無垢材、単板、突板	2.62	日本、北米、他
アユース	単板、突板、集成材	0.31	アフリカ、アメリカ
ローズウッド	突板	0.15	東南アジア、南米
その他	無垢材、合板、突板など	143.29	
合計		1,717.72	

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

*2 無垢材：原木から板などを直接、必要な寸法に切り出した材

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

「オカムラグループ 木材利用方針」に基づく製品開発

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

木質リサイクル資源の利用

1966年、木質リサイクル資源*を主原料とするパーティクルボードを、オカムラが日本で初めて家具に導入しました。以降、デスクシステムや会議テーブルなどの製品の芯材としてパーティクルボードやMDF（中密度繊維板）を利用するなど、幅広い用途へ拡大し、木質素材の資源循環を促しています。（データ集 ▶ P.155）



* 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。（関連 ▶ P.71）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、未利用の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。

2023年度の木質製品のうちFSC®認証材の使用率は5.30%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

 Forest Stewardship Council®
www.fsc.org

* 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

木材の合法性等の確保

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、使用実績報告等を実施し、合法性・持続可能性が証明された木材・木材製品の使用や販売推進に努めています。

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

国産材・地域材の利用

日本の森には伐採時期を迎えたスギやヒノキが大量に余っており、今まさにそれらを使うことが森林環境の循環やCO₂の削減に役立ち、地域産業の活性化にもつながります。

オカムラ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割れのリスクが非常に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木材の信頼性を高め、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として登録しており、港区と協定を締結した自治体の木材利用を通じ、「都市の木質化」を促進しています。



みなとモデル二酸化炭素固定
認証制度のロゴマーク



高知新聞社様 本社
高知県産のヒノキを使った本社受付カウンター。
板目/追板目/板目、節あり（板目節・板目節）/節無し
などさまざまな表情のある無垢材で構成した立体的な
多面体の幕板が特徴。

自然環境保全

オカムラグループは自然環境の保全に向けた取り組みとして、体験型研修を通じた意識の醸成や、社内敷地内に地域固有

の自然環境の保全を目指したビオトープの整備を行っています。今後も定期的なモニタリング調査と評価を継続していきます。

TOPICS

冬鳥のオアシス「ビオトープ富士」

ビオトープ富士を整備した2022年9月以降5回にわたり、外部パートナー*の協力を得て、「生物多様性の指標（ものさし）」と言われている野鳥を中心に調査を実施しています。

2030年までに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、「ビオトープ富士」を維持管理していきます。

*外部パートナー：太平電機ECOひいきプロジェクト

● 確認できた野鳥：19科25種

双眼鏡、望遠鏡、カメラを使った定点調査と、外周ラインセンサス調査を実施。冬鳥のツグミ、ジョウビタキを含む25種。静岡県の野鳥の6.0%、日本の野鳥の3.95%に当たる種類が確認できた。

● 見られた野鳥の行動

採食行動：留鳥、渡り鳥の命をつなぎ、繁殖時には親鳥と雛にとって重要な行動。

- ・地面に敷いたウッドチップの間にいる昆虫や種子をつついて
- ・猛禽類がキジバトを採食した痕跡

繁殖（関連）行動：次世代につながる、生物にとって最も重要な行動。

- ・メスを呼ぶ、縄張り宣言のためのオオカワラヒワ等のさえずり
- ・幼鳥、若鳥の姿（ヒヨドリ等）の確認

● 新しい保全活動と期待

- ・冬の餌の少なくなる時期の手助けとして餌台を設置
- ・箱根西麓林とつながる「緑の回廊」の役割



ウッドチップの間隙をつつくジョウビタキ



猛禽類が採食した痕跡の羽根



蛍光灯カバーをリサイクルして作った餌台

「ACORN」活動の浸透に向けた取り組み

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

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

体験型研修による自然環境への意識の向上

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

オカムラがオフィシャルスポンサーとなっている一般財団法人C.W.ニコル・アフアの森財団が長野県信濃町に所有する「アフアの森」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。

TOPICS

家具メーカーとして考える森の経済

2023年9月22日、東京都檜原村で社内のさまざまな部署から20名の従業員が参加する研修を実施しました。研修の目的は、木材等の自然資源を利用する企業として、製品の素材である木材についてや、林業の現状について学び、自らが社会課題の解決に貢献するアクションを考えるヒントを見つけることです。

研修では、人工林で木を育て、木材・製品にして販売するための知識や作業について体験を通して学ぶことができます。木材価格、林業従事者、日本の森林の実態をリアルな林業の場で話を聞く貴重な機会です。また自社の国産材、地域材に関する取り組みを改めて知る機会でもあります。

普段営業を担当している参加者からは、「お客さまに国産材の販売促進をするときにしっかりと納得のいく説明ができるようになりました」という感想がありました。

今後も、家具メーカーで働く立場で、自らが社会課題の解決に貢献できるアクションを考える機会を設けていきます。



両挽鋸で丸太と格闘!



森の仕事を体験

ACORN 社内研修@東京都檜原村 | ACORN (okamura.co.jp)
https://acorn.okamura.co.jp/topics/report/2023/10/04/syugou_1/

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.70)

情報発信による活動の展開

「ACORN」活動の環を拡げるために、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』を発行し、活動レポート、季節に合わせたトピックス記事など、多くの方に楽しみながら理解を深めていただける情報発信に努めています。

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



冊子『ACORN』

パートナーシップ

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

外部イニシアチブへの参加

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

 経団連自然保護協議会
https://www.keidanren.net/kncf



経団連生物多様性イニシアチブ
ロゴマーク

バードピア認定の取得

2024年3月、「ビオトープ富士」が公益財団法人 日本鳥類保護連盟の登録認証制度である「birdpia・バードピア*」に認定・登録されました。バードピアはバードとユートピアを組み合わせた造語で、主として都市域など人間の生活や生産活動の場として利用されている場所を、本来の目的に支障のない範囲の配慮で人と生き物が共存することを目指しています。

樹木等のある場所を保全し、多様な生き物の餌やすみかを提供していることやその管理方法等が「birdpia・バードピア」の審査対象となっています。

オカムラの敷地が野鳥の飛来を通じて近隣地域の自然とつながることで、生物多様性の保全と自然との共生に貢献していきます。

*「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



環境負荷の把握と環境汚染の防止

オカムラグループは、環境負荷低減に向けた効果的な取り組みとして、製品製造時や製品の原材料に使用される化学物質が環境や健康に影響を及ぼす可能性を認識し、化学物質の管理の強化に努めるとともに、汚染防止に向け開発・生産部門などの関連設備等の適正な管理を徹底しています。(データ集▶P.155)

化学物質排出・移動量の削減

オカムラグループでは、製造段階における塗装工程や接着工程など、事業活動に伴いさまざまな化学物質を使用しており、PRTR制度*1対象物質の排出・移動量に関して目標値を設定し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、2023年度の排出・移動量は原単位前年度比39.8%増加しました。塗装前処理剤や接着剤をPRTR制度の届出対象物質*2を含まないタイプに切り替えるなどの対応により、着実な削減を図っています。

なお、2023年度はオカムラの事業活動において環境汚染に関わる法令違反や事故、訴訟はありませんでした。

*1 PRTR制度：「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」の中で、事業者が対象化学物質の移動量・排出量を把握し、国に届け出ることを義務づけた法律

*2 届出対象物質：取扱量が1,000kg/年以上の物質

製品に含まれる化学物質の管理

オカムラグループでは、表面処理剤、接着剤、樹脂、化粧品などに化学物質を使用しています。化学物質を含有している材料に関しては、安全データシート(Safety Data Sheet: SDS)をメーカーより入手して各生産事業所で一元管理し、危険有害性や環境への影響の評価、必要に応じたリスク低減措置を行っています。また、製品の開発・設計時に製品アセスメ

PRTR制度届出物質の排出量(2023年度)

※ 取扱量が1,000kg/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	20,082.7	18,567.9	0.0	0.0	1,304.6
80	1種	103	1330-20-7	キシレン	35,912.4	31,815.2	0.0	0.0	1,980.9
186	1種	213	75-09-2	ジクロロメタン	2,898.8	2,898.8	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	11,442.0	0.0	0.0	0.0	139.0
300	1種	347	108-88-3	トルエン	32,636.2	31,005.2	0.0	0.0	1,612.7
302	1種	352	91-20-3	ナフタレン	2,345.7	2,040.6	0.0	0.0	184.2
392	1種	436	110-54-3	ヘキサン	2,280.0	1,809.8	0.0	0.0	470.2
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	74,812.3	148.1	0.0	0.0	134.5
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]	83,912.2	0.2	0.0	0.0	41.0
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	19,817.8	3,995.0	0.0	0.0	8,579.9
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	16,505.2	1,714.3	0.0	99.0	8,168.7
683	1種	320	122-20-3	トリイソプロパノールアミン	4,070.8	0.0	0.0	49.0	3.0
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	22,415.0	20,766.3	0.0	0.0	1,391.4
731	1種	442	142-82-5	ヘプタン	3,330.5	2,570.8	0.0	0.0	759.7
737	1種	472	108-10-1	メチルイソブチルケトン	1,054.6	435.9	0.0	0.0	36.6
合計					333,516.4	117,768.3	0.0	148.0	24,806.4

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。

有害物質の適正管理による汚染防止

オカムラでは、ポリ塩化ビフェニル(PCB)含有機器類として蛍光灯用安定器を保有していましたが、2023年度指定処理施設に搬出し、適正に処理が完了しました。これによりPCB廃棄物の保管はなくなりました。

オカムラグループの環境マネジメント

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

環境マネジメントシステムの構築・運用

オカムラグループは、グループ各社でISO14001*規格に基づく認証を取得し、環境マネジメントシステムを構築・運用しています。オカムラの各部門とグループ各社に環境管理責任者を配置し、グループ全体として環境への取り組みを管理・推進する体制を構築しています。

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

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

経営層・環境管理責任者によるマネジメント

オカムラグループ全体として環境経営を推進していくために、年2回開催されるサステナビリティ委員会において、環境長期ビジョンや環境中期計画の目標達成に向けた年間計画の確認と取り組みにおける課題等の討議を行っています。

また、グループ環境管理責任者会議を毎月開催し、環境関連の法規制や国際動向等への対応をはじめ、環境マネジメントシ

ステムの運用状況、各社・各部門における課題や対策など、さまざまな事項について議論を行い、グループ各社間の意思疎通と情報の共有化を図るとともに、改善事例などを水平展開しています。

外部機関による審査と内部監査の実施

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

また、グループ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。

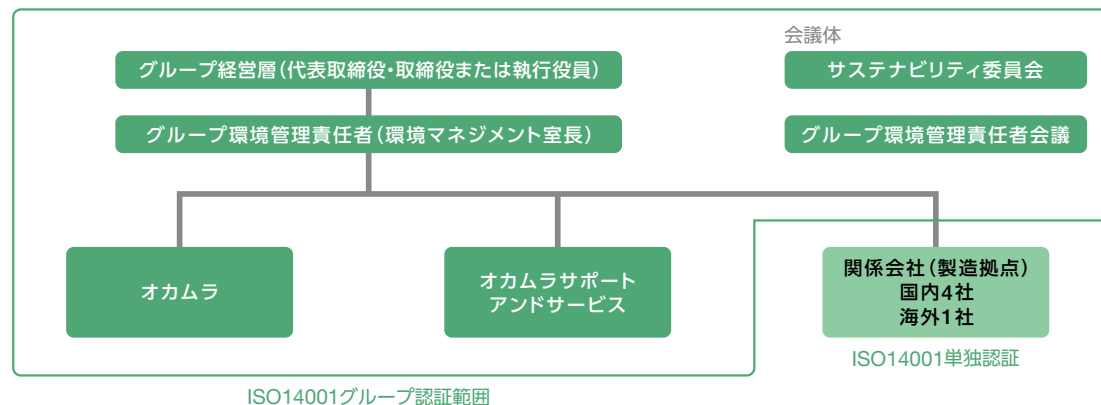
* オカムラのグループ認証：オカムラ、オカムラサポートアンドサービス

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的確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

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



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。

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.143](#))

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。

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.63](#))

サステナビリティ活動表彰制度

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

サステナビリティ表彰 (2023年度)

(全表彰19件から抜粋)

表彰部門/受賞内容	受賞部門
環境負荷低減・削減の部 (設備、省エネ)	
塗装ライン更新によるCO ₂ 排出量削減	追浜事業所
太陽光発電導入によるエネルギー削減	御殿場事業所
粉黛塗装設備更新によるエネルギー削減、特定色の移管によるPRTR排出・移動量削減	山陽オカムラ
サステナブル事業推進の部 (製品・サービス・物件提案など)	
店舗地震対策製品「免震アジャスター キャップ・ミューパッチ」の開発と拡販	商環境事業本部
未利用材活かすプロジェクト	オフィス環境事業本部 他
下取り品の販売リユース推進	生産本部 物流部門
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)	
災害時における支援協力に関する協定締結 (御殿場市)	富士事業所
東京都中央区 まちかどグリーンデー地域貢献活動	セック

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.64](#))

環境コミュニケーション

事業活動に関する環境情報を開示し、ステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションに努めることで、グループ全体の環境活動の充実につなげています。

オカムラグループでは、1995年に環境パンフレット『豊かな未来へ』を発行して以来、さまざまな媒体を通じて環境情報を発信しており、環境関連のイベントやオカムラの新製品発表会でも環境への取り組みを紹介するなど、環境コミュニケーションの充実に努めています。また、環境への取り組みに関して、ステークホルダーの皆さまから寄せられたご意見・ご提案を、関連部門にフィードバックし活動に反映させるとともに、より充実した情報発信に役立てています。

『オカムラグループ Sustainability Report 2023』は、環境省が主催する第5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、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。



環境活動を通じた地域社会との共生

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

小学校での環境出前授業の実施

オカムラは、子どもたちの環境意識の向上を目的に、従業員が小学校に出向いてオカムラが蓄積してきた知見などをもとに

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。（関連▶P.65）

横浜市立権太坂小学校では、4年生が「木の魅力を伝える」ため、学校の中の木でできたものを探して、木が使われている理由を探ったり、本物の木に触れる体験をしました。



山から切り出してきた丸太を触るのは初めての体験



タンバリンも木でできているね！

環境出前授業実績

実施年度	対象人数	対象学校数
2007-2018	5,769名	68校
2019	444名	4校
2020	197名	4校
2021	506名	8校
2022	865名	13校
2023	290名	6校

関東学院大学での寄付講座

オカムラが会員となっている横浜グリーン購入ネットワーク*が実施している寄付講座で2022年に引き続き講師を務め、「木材利用によるサステナビリティの推進」をテーマに、学校法人関東学院大学にてオカムラの環境への取り組みを紹介しました。

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

横浜グリーン購入ネットワーク
http://www.y-gpn.org

産学官連携による木育の推進と地域活性化

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



自分でオイルを塗ってつるつるに仕上げます

VOICE

宇治市立笠取小学校での環境出前授業



オフィス環境事業本部
ワークデザイン研究所
所長
森田 舞

普段は神奈川県や横浜市で実施している環境出前授業ですが、今回は京都府宇治市まで出向いての授業でした。宇治市の笠取小学校は山に囲まれた緑豊かな土地にあり、ご家族や地域の方とも沢山の交流がある学校です。そんな笠取小学校の学校林で集めた木材を自分たちが使用するデスクにする「笠取スマイルプロジェクト」の一環として、森林についての授業をしてほしいという依頼があり、「ぜひご協力させてください」ということで訪問してきました。

環境出前授業では、学校の教室の机とイスをつかって「日本の森林について考える」というテーマで授業をしています。子どもたちは、SDGs17の目標のうち、つくる責任つかう責任、陸の豊かさを守ろう、パートナーシップで目標を達成しよう、などにも関連する形で、日本の国土の約68%が森林であることや、木を育てる過程での間伐など手入れの大切さ、そして木を無駄なく使うための工夫などを、実際の材料を手に取りながら学んでいきます。

今回の笠取小学校での環境出前授業では、まず教室で全校児童が集まり授業を行いました。その後、みんなで学校林に行き未利用材（落ちている枝や倒木）を拾いました。その拾った未利用材は後日チップ状にし、それを圧縮して机の天板に加工をして学校に届けられました。

「笠取スマイルプロジェクト」が環境にどのように関わっているのかなどを事前に学んでいたことで、今回の机が子どもたちにとってより思い入れのあるものになっていれば嬉しいです。

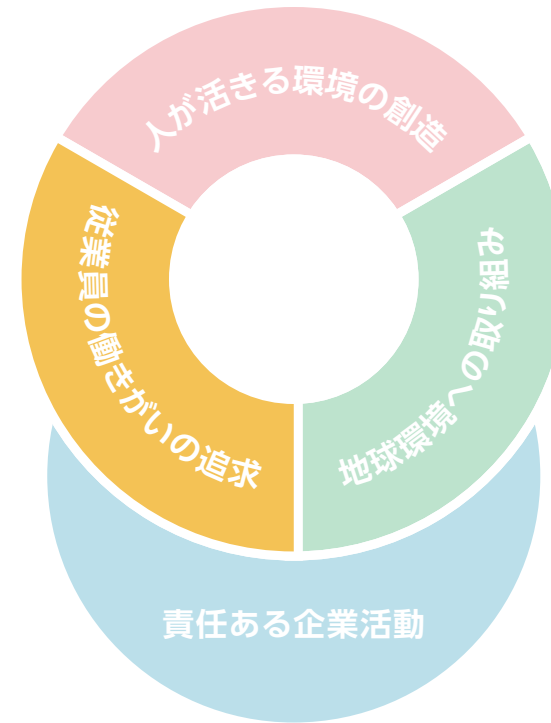


日本はどここの国から木材を輸入しているだろう？

 学校林から机ができた！子どもたちの学びをお手伝い -前編 | オカムラ ACORN ウェブサイト
https://acorn.okamura.co.jp/topics/report/2023/12/15/kasaroti_1/

従業員の働きがいの追求

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



オカムラグループの人財戦略

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

人財の育成に関する考え方(戦略)

以下の考え方に基づき、人財育成と働きがい改革を両輪とし、従業員と会社が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)」に由来していますが、Work in Lifeは「Life (人生)にはさまざまな要素があり、その中の一つとしてWork (仕事)がある」という考え方です。

オカムラが求める人財像



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・配偶者の転勤等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み、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、障がいの勉強会、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.86)

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
- 可否に関わらず、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
- 採用選考に関わらない希望職種従業員との個別面談を選考中に実施することで、職種理解を深める仕掛けづくり

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等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。

採用活動を通じた社会課題への取り組み

これから働く次世代人財に向けて、企業が発信する情報で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に参加しています。2023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.145)

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。

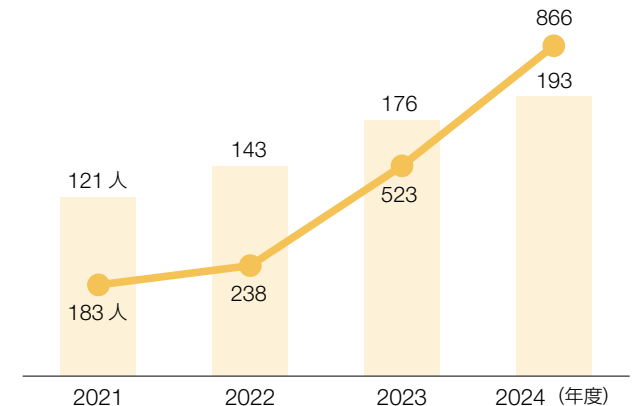


営業1DAYインターン



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



■ 入社者合計 ● インターンシップ参加者のべ人数

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

「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」の本格始動

オカムラでは、2023年4月より、オカムラのパーパス「人が活きる社会の実現」に向けて、「従業員一人ひとりが働きがいを感じながら日々活き活きと働ける状態」を実現する取り組みとして、「働きがい改革 WiL-BE 2.0」を本格始動しました。2023年度は、従業員の「働きがい」向上に向けて、さまざまな施策を実施しました。オカムラの従業員一人ひとりが自分自身の「働きがい」について考える「働きがい会議」、従業員のエンゲージメント把握と適切な施策立案のための「エンゲージメントサーベイ」、従業員の「働きがい改革」の理解・浸透度

を高めるために、WiL-BE 2.0推進メンバーが各拠点を訪問し、従業員とディスカッションする「WiL-BE CARAVAN」を実施しました。

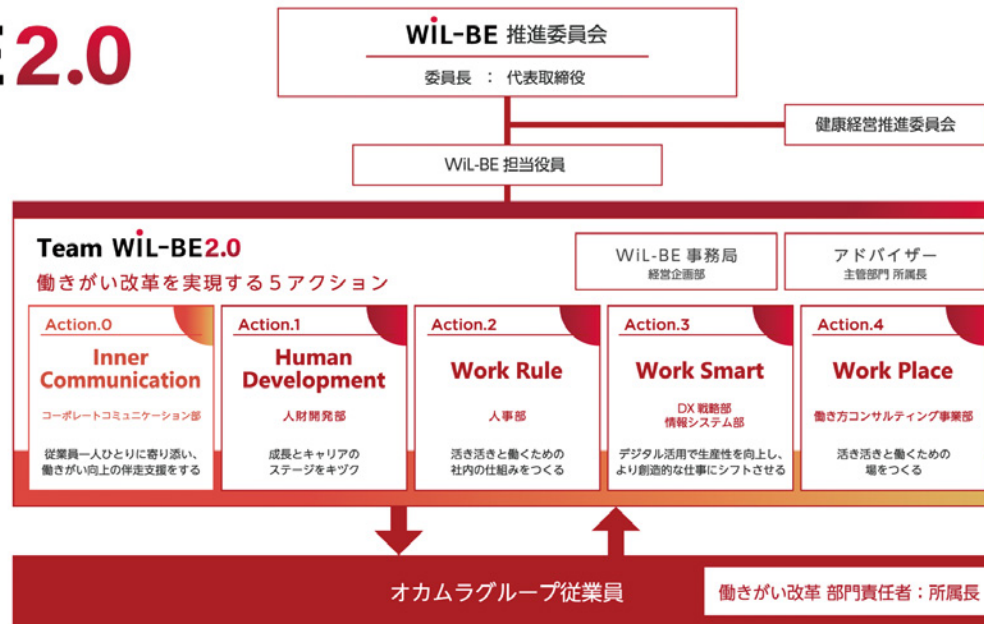
一連の活動で得られた意見・結果はWiL-BE 2.0の体制上位であるWiL-BE推進委員会で提言し、委員会メンバーである役員による討議を経て、各施策の改善へとつなげています。

「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。

WiL-BE 2.0

WiL-BE 2.0推進体制図



アクションイメージ図



Inner Communication (社内活性)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「従業員一人ひとりに寄り添い、働きがい向上の伴走支援をする」をテーマに活動しています。2023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「働きがい会議」を全社において実施しました。全ての部門の所属長が実施責任者となり、「なぜいま『働きがい』について考える必要があるのか」というテーマでメンバーに対するプレゼンテーションを実施。その上で「自身の働きがいについて考えるワークショップ」をメンバー全員で行い、それぞれの働きがいの把握と向上について考えました。「働きがい会議」は、2024年度以降も継続的に実施予定です。(詳細 [▶P.77](#)) また、「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、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定期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ヅク」をテーマに活動しています。2025年度までの具体的な活動内容として、「相互理解を組織の力に」「じぶんのキャリアを切り拓く」の2つを掲げています。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。(詳細 [▶P.90](#) ~ [▶P.98](#))

例えば、相互理解の機会では、全社で取り組んでいる「話し合い」を活性化し、働きがいのある職場づくりを目指して、「話

し合いイチオシ賞」を新設しました。「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の3部門で投票を行い、「働きがい改革の推進を感じられるか」などの審査基準で表彰チームを選出しました。(詳細 [▶P.92](#) ~ [▶P.93](#))

学び続ける機会では、2022年開校の企業内大学「オカムラユニバーシティ(略称:オカユニ)」にサブスクリプション型のオンライン研修を導入。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拡充しました。(詳細 [▶P.95](#))

挑戦する機会では、グローバル人財育成制度(詳細 [▶P.97](#)) やDXラーニングプラットフォーム(詳細 [▶P.98](#)) など、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。

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にすることで、企業価値を高める働き方を推進しています。

さらに、健康増進により個々のパフォーマンスを最大化するべく、各種健康活動に取り組んでいます。その中でも2021年度より「ポジティブセルフケア」と称したe-ラーニングを3年連続で実施し、従業員一人ひとりのメンタルヘルス向上に力を入れています。また、受動喫煙防止に向けた取り組みである就業時間内禁煙に加え、「月イチ休煙日」と称した毎月1日の

終日禁煙を引き続き実施し、健康で快適な職場環境の実現に向けて健康経営を推進しています。

(詳細 [▶P.103](#) ~ [▶P.105](#))

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。2023年度は、生成AIを利用した「オカムラAIChat」のリリースや、従業員によるDX提案であるデザイナーのナレッジ共有データベースの構築、営業の見積業務における膨大な製品をクイックに選択するシステム、図面から製品ごとの数をAIが数えるシステムなど、さまざまな領域での施策が展開し始めました。さらに新しいビジネスモデル創出の一例として、デジタル家具の販売をスタートしました。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.98](#))

Work Place (環境)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「活き活きと働くための場をつくる」をテーマに活動しています。

2023年度は、全国社内拠点調査を実施しオフィス環境の改善優先度の高い拠点を選定しました。日本国内の87拠点の一般執務オフィスについて図面と写真を用いて評価し、また従業員アンケートによるオフィス環境満足度や最新改装年月なども参照することで、特に改善の優先度が高い14拠点を抽出しました。この結果はWiL-BE 2.0の体制上位であるWiL-BE推

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

進委員会で提言し、執行役員が経営課題の一つとしてオフィス環境改善を認知することで、従業員の“働きがいの最大化”をさらに推進することにつながりました。

従業員が自らの働く場を考えることに役立つ取り組みも同時に進めています。改善活動のプロセスや事例を学ぶためのレクチャーの実施、社内拠点の改装実例を共通フォーマットで整理し蓄積する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を行っています。またこれらの取り組みはオカムラのオフィス環境事業領域において、研究レポートの発行や日々の顧客提案を通して社外に発信し、広く活用されています。得られたフィードバック内容を社内に還元することで、働く場づくりの取り組み強化に役立っています。

エンゲージメントサーベイの実施

オカムラグループでは、中期経営計画2025における経営基盤強化の柱の一つとして「人財育成と働きがいの向上」を策定しています。働きがい向上に向けた活動へ取り組むにあたり、従業員の働きがいを定点観測するため、外部機関を利用したエンゲージメントサーベイを2023年7月から8月にかけて実施しました(回答率:97.7%)。結果の全社平均はAからDのうち、CCCレーティング(右上図参照)でした。

全社・各事業本部・各部門の結果の分析を行い、方針に基づく具体的アクションを実行・推進しています。

全社方針としては、「会社方針と自分の仕事のつながり強化」、「上下間のコミュニケーション強化」、「働きやすさの追求」を重点課題とし、エンゲージメント向上に向け具体的な施策を進めています。

エンゲージメントサーベイ



TOPICS

「働きがい会議」の実施

2023年度から、オカムラでは従業員一人ひとりが自分自身の「働きがい」について考える「働きがい会議」を、各部門で所属長が主導して開催しています。オフィス環境事業本部のある営業支店では、支店長の声掛けで2023年7月に「働きがい会議」を開催し、支店の16名のメンバーが参加しました。

4つのグループに分かれ、「働きがい会議」を開始。Program1では、「なぜいま『働きがい』について考える必要があるのか」というテーマで、支店長が社会的な背景、オカムラのミッションやパーパス、そして「従業員が活きる」ことを実現するために会社が本気で取り組んでいこうとしていることなどをプレゼンテーションしました。

Program2のワークショップでは、まずは参加者自身が「働きがい」を感じた過去の経験を振り返りました。そしてグループ内でお互いに共有することで、一人ひとりで異なる「働きがい」に関する視野を広げていきました。続けて、あらかじめ配布した「働きがいシート」に記入していくことで、今後、自分自身が「働きがい」を感じる機会を増やしていくための具体的な「アクション」を模索しました。

その後、各グループの代表者が自身の「働きがいシート」および「アクション」を発表しました。入社2年目のメンバーは、「今まで一人ではできなかったことが、だんだんできるようになってきたことに『働きがい』を感じています。多忙になるとどうしても目の前の仕事にしか意識が向かなくなってしまうのですが、自身の『働きがい』を高めていくために、勉強の時間をしっかりと取るというアクションをこれから実行していきたいです。」と発表しました。

2023年度は、オカムラ全部門のうち95%が「働きがい会議」を実施し、そのうち97%の所属長は「意義を感じた」とアンケートに回答しました。「部下一人ひとりの価値観を聞くことができたので、今後のサポートに生かせると感じた」「業務上のアドバイスとは異なり、部下の価値観にもう一步踏み込む必要がある『働きがい』というテーマに関して、互いの考えを共有する機会を持つことができ、有意義だった」といった声が寄せられました。



「働きがい会議」の様子

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きました。

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」を制定し(関連 [▶ P.135](#))、「結社の自由」を企業として尊重し、団体交渉権を含む労働基本権を保障しています。

オカムラは、従業員が加入しているオカムラ労働組合と安定した労使関係にあり、定期的に労使協議会、各種委員会を開催し、会社の業績状況、人事諸制度および労働時間、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、2024年3月20日時点の組合員数は3243名、組合加入率は92.8%です。(データ集 [▶ P.160](#))

人事異動など重大事項の通知について

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

2023年度の主な労使協議会・委員会の開催実績

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

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

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

従業員の「Work in Life」実現を支援する取り組み

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

支援制度・仕組みの例（2024年3月31日時点）

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

VOICE

ボランティア休暇の活用でスポーツ支援



働き方コンサルティング事業部
デザイン推進部
実施設計センター 作図支援室

張 國祥
(アレックス・チョン)

私は会社より認められたボランティアに参加するため、「ボランティア休暇」を活用して、2023年9月に中国の杭州で開催された「第19回アジア競技大会」で、馬術競技のボランティア活動に取り組みました。馬術の経験があったため、香港チームのサポートと大会運営委員の二役を担当することになりました。大会でのボランティア活動は暑い時間を避け早朝6時から開始という日も多く、試合前の準備、試合中のサポートなど体力的には大変でしたが、サポートした香港チームは「銅メダル」と「個人銀メダル」という素晴らしい結果で感動しました！馬を正確かつ美しく運動させることを競う「馬場馬術競技」でチームの一員となる夢が叶った瞬間でした。

第20回アジア競技大会(2026/愛知・名古屋)(馬術項目のみ東京馬事公苑で開催)では、自分自身が馬場馬術・香港代表選手として出場することが目標となりました。

この素晴らしい経験は生涯での良い思い出となり、ボランティア休暇の取得に協力してくれた会社のチームメンバーにも感謝の気持ちでいっぱいです。



香港チームのライダー・サポーターと一緒に応援

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

オカムラグループは、2023年10月に「ダイバーシティ&インクルージョン方針」を改訂し、「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン方針」を策定しました。「多様性の受容」に加え、「公平性」の考え方を基本に、さまざまな属性・価値観・発想を持つ人財を積極的に採用し、一人ひとりの従業員が働きやすく、十分に能力が発揮できる職場環境の整備に努めるとともに、社会・文化の多様性や環境の変化に柔軟に対応できる企業文化の醸成に結びつけています。

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの推進体制と活動

オカムラはダイバーシティ推進を重要な経営課題と捉え、具体的な取り組みを推進する組織として、2016年にダイバーシティ推進プロジェクト（愛称：ソダテルプロジェクト）を立ち上げ、2016年8月から2020年3月まで、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」の策定、両立支援制度の制定やダイバーシティ&インクルージョンの考え方の啓発などさまざまな活動を実施してきました。

2018年4月にダイバーシティ推進室（現：DE&I 推進室）を設置。2020年6月にソダテルプロジェクトの活動を総括し、「ダイバーシティ&インクルージョン方針」を制定しました。「一人ひとりが自身の目指す姿を描き続け、あらゆる状況の中でも自分なりの成長を常に意識し、仲間とともに、組織の発展にさまざまな形で貢献している」状態を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透、多様な人財の活躍支援、女性活躍推進の3つのテーマで制度の導入、職場環境の整備、各種施策を実施。2021年10月には、法改正対応と男性の育児休職取得の推進を目標にこそだて支援プロジェクト（愛称：はぐくむプロジェクト）を発足し、1年間活動を行いました。

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

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン方針

オカムラグループでは、ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I) を、年齢、性別、障がい、国籍、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）、ライフスタイル、職歴、価値観などの属性にかかわらず、公平な機会のもと、それぞれの個を尊重し、認めあい、活かしあうことと定義します。さらなる企業の成長に向け、ダイバーシティの推進を経営戦略と捉え、全社に「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I)」の理解浸透を図り、多様な能力を発揮できる風土形成と、私たちが一人ひとりがいきいきと働くことができる「Work in Life」を実現し、豊かな発想と確かな品質で社会に貢献していきます。



一人ひとりの能力発揮に向けた 職場環境の整備

性別に関わらず能力を発揮できる職場環境の整備

オカムラグループでは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの観点から、性別を問わず、一人ひとりの従業員が能力を発揮できる職場環境の整備に努めており、それぞれの違いや強みを生かすことができるよう、理解を深める施策を実施しています。

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

(データ集 ▶ P.161)

女性リーダーの育成に向けた取り組み

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

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

女性リーダーの育成に向けた施策

施策	概要
女性リーダーシッププログラム (Women's Leadership Program、略称：WLP)	一人ひとりが自分らしくリーダーシップを最大限に発揮できるように、リーダーシップスキルとマインドを学ぶ研修を実施。2023年度は、全2回実施し69名が受講しました。
社外団体主催の女性リーダー育成研修への派遣	課長相当職の女性従業員を社外の研修に派遣し、他社の受講者との交流を通じて、女性リーダーに期待される役割や能力について学んでいます。

VOICE



オフィス環境事業本部
事業戦略部 デマンドセンター
佐野 葉子

「Women's Leadership Program (略称：WLP)」

— “自分らしさを発揮する”ことへの気づき

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

今回の研修で印象に残ったことは「自分らしさ」と「ポスマネジメント」です。

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



育児・介護を行いながら働く従業員に対する支援

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

仕事と育児の両立支援の目指す姿

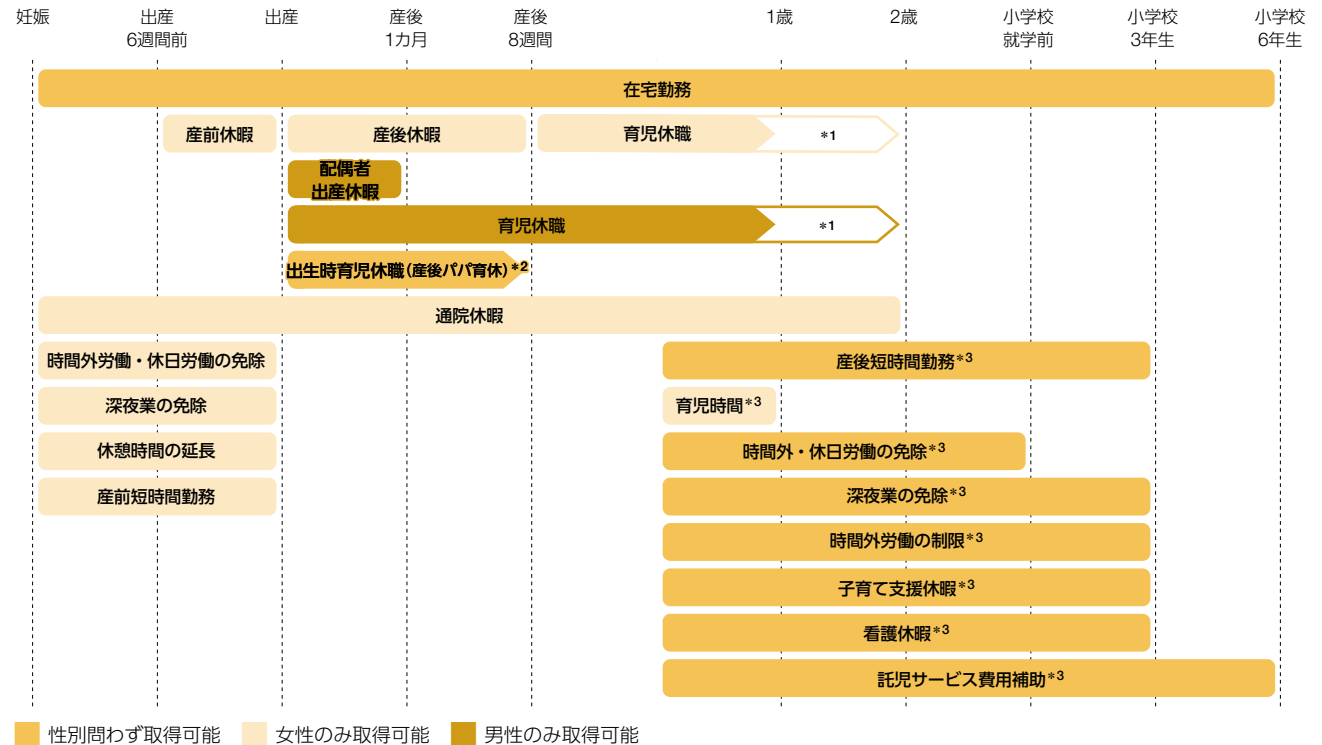
オカムラは、社員一人ひとりの「Work in Life」の実現に向け、性別を問わず育児に参画しやすい職場環境を育てます。

仕事と育児の両立支援制度・仕組み

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

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

育児支援制度の概要



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

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

* 3：復職後に利用可能な制度

支援制度・仕組みの例

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

VOICE



オフィス環境事業本部 営業本部
首都圏営業本部 外資法人支店
営業二課
前田 諒介

半年間の育児休職で感じた 家族との時間や職場とのコミュニケーション

2023年2月から、約半年間育児休職を取得しました。

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

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

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

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



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

育児休職を取得しやすい職場体制の構築

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

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

仕事と育児の両立支援に向けた啓発活動

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

【社内向け】

- こそだて支援プロジェクトメンバーからの情報発信、パパ・プレパパ同士の交流を目的としたMicrosoft Teams*チーム「パパCafé」の継続運用
- 育児休職をテーマとしたポスター・ステッカーによる啓発
- 仕事と育児を両立している従業員による座談会の開催
- オウンドメディア「Okamura Live:）ーオカムラライブスマイルー」での経験談発信

【社外向け】

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

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

育児休職からの復職者アンケートの実施

育児休職取得における課題の把握と改善を目的として、育児休職から復職した従業員を対象にアンケートを実施しました。手続きの流れ、実際に取得した期間の満足度、業務の引き継ぎにおける期間等を集計しました。男性育休取得者のアンケートからは「育休を取得してよかった」「育休は休暇ではないという気づきが得られた」という回答が複数ありました。今回のアンケートの結果を踏まえ、これから育児休職取得を考えている従業員がよりスムーズに取得できるよう、施策の充実を図っていきます。

仕事と介護の両立支援制度・仕組み

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

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

仕事と育児・介護の両立を支援するコミュニケーションツール

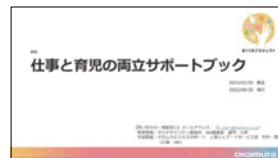
オカムラでは従業員に向けて、仕事と育児・介護の両立に必要な情報をまとめたコミュニケーションツールを発行しています。

仕事と育児との両立については、2022年『仕事と育児の両立サポートブック』を全面改訂し刷新しました。所属長と本人が仕事と育児の両立のスケジュールや進め方をすり合わせ、見える化できるように、コミュニケーションシートを使い活用できるようにしています。また、休職に向けた業務引き継ぎガイドブックを作成し、育児休職前の準備のタイミングや、スケジュール等もまとめました。これらのツールを通じて、性別を問わず従業員が希望する形で育児に参画できる環境づくりを進めています。

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

● 動画のテーマ

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



『仕事と育児の両立サポートブック』



『業務引き継ぎガイドブック』



仕事と介護の両立支援リーフレット



仕事と介護の両立支援テーマ別動画

シニア従業員の活躍促進

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

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

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

障がい者雇用の推進と定着支援

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

障がいのある方を対象とした ダイバーシティイベントの実施

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



ダイバーシティイベントの様子

障がい者の就労定着支援

オカムラでは障がい者雇用枠で採用した従業員に対して人事部、サステナビリティ推進部 DE&I推進室と各担当部門で就労定着支援を行うなど、入社後、長く安定して働けるように社内サポート体制を整えています。面談では、それぞれの障がいの特性を踏まえ丁寧な傾聴を心がけ、就業面、生活面、体調面での課題や不安などについてヒアリングを行い改善につなげています。所属部署、人事部、外部の就労支援センターが協力しながら、より効果的な面談のあり方などを検討し、オカムラで長く働きキャリアアップしていけるような環境づくりや支援に力を注いでいきます。

「ともに、はたらく。」指針

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

「ともに、はたらく。」指針

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

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

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

(2021年8月制定)

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



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

パラアスリート従業員の仕事と競技の両立支援

オカムラは、2021年4月に公益財団法人日本オリンピック委員会（JOC）が行うトップアスリートの就職支援制度「アスナビ」を通じて、パラ卓球日本代表の七野 一輝を採用しました。七野はサステナビリティ推進部DE&I推進室に所属し、主に育児や障がい者定着支援に関する面談を含むさまざまな取り組み、セミナー・イベントなどの推進活動を担当しています。オカムラは、今後も世界に挑戦を続けるアスリートとしての活動と業務を通じた社会への貢献を期待し、七野の競技と仕事の両立を支援していきます。

今後も「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針」に基づき、多様な人財が生き活きと働き、十分に能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

障がい者の相互理解・浸透イベントの実施

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

車いすを使用しているオカムラのパラアスリート従業員が中心となり、オフィスでの車いす体験イベントを実施しました。本イベントは社内外向けに2022年度からさまざまな拠点で実施し、2023年8月には共創空間Open Innovation Biotope“Tie”（福岡）で実施しました。



車いす体験イベントの様子

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



「手話体験講座」の様子

ショールームにおける合理的配慮対応

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

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

TOPICS



「手話を使ったランチ交流会」

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

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

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

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



手話ランチ交流会の様子

LGBTQへの取り組み

相談窓口の設置

オカムラでは、LGBTQ当事者のさまざまな要望を吸い上げる仕組みとして、相談窓口（DE&I推進室）と専用メールアドレスを設けています。

社内設備の整備

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

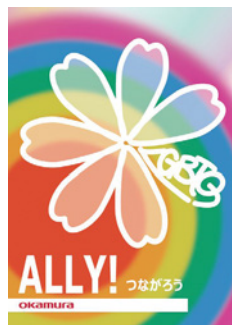
社内呼称の使用

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

LGBTQアライ*の啓発ポスター作成と全拠点配布

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

* アライ：当事者たちに共感し、寄り添いたいと考え、支援する人



LGBTQアライポスター

LGBTQに関するe-ラーニングを実施

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

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

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

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

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関わる社会からの評価

「えるぼし認定」(2段階目)の取得

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

オカムラは2020年12月1日、「えるぼし認定」において、「えるぼし認定」(2段階目)を取得しました。2023年度も2段階目の認定を継続しています。

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

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



「くるみん認定」

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

オカムラは2022年11月25日、「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を取得しました。これは、子育て支援制度が整っていること、育児に関する従業員データが一定以上であること、こそだて支援「はぐくむプロジェクト」での啓発活動などが評価されたことによるものです。

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

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



「D&I AWARD 2023」ベストワークプレイスに3年連続認定

「D&I AWARD」は、株式会社JobRainbowが2021年度に新設したダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組む企業を認定・表彰する日本最大のアワードです。「ジェンダー」「LGBTQ+」「障害」「多文化共生」「育児・介護」の5つの観点で構成される100項目の「ダイバーシティスコア」をもとに、「ビギナー」「スタン



ダード」「アドバンス」「ベストワークプレイス」が認定されます。オカムラは2023年12月、「D&I AWARD 2023」にて、最高評価の「ベストワークプレイス」に3年連続で認定されました。「ベストワークプレイス」は「日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーで、D&Iの企業文化の醸成はもちろんのこと、社員一人ひとりがD&I推進を担う個として積極的に活動している。D&Iの理念は、サービスや事業、企業組織のあらゆる側面で反映され、社外にも波及させている。」とされています。

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

「PRIDE指標2023」ブロンズに認定

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



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。



— 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

従業員が持つ知識やスキルなどの人財情報を重要な経営資源として活用するためにタレントマネジメントシステムを導入しています。

蓄積された人財情報を基に組織・従業員のパフォーマンスを最大化することや、適材適所の人員配置、育成を目的とした人財の流動性を高めるため、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」や、希望する業務や部署を申告できる「自己申告制度」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。(詳細 ▶ P.96)

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、個と組織のパフォーマンスとモチベーションを向上させることを目指しています。

キャリアカウンセリングの機会

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

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

インストラクター制度

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

新入社員・キャリア入社者は「仕事を覚える」、インストラクターは「人に教える、育成する」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はなく、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。

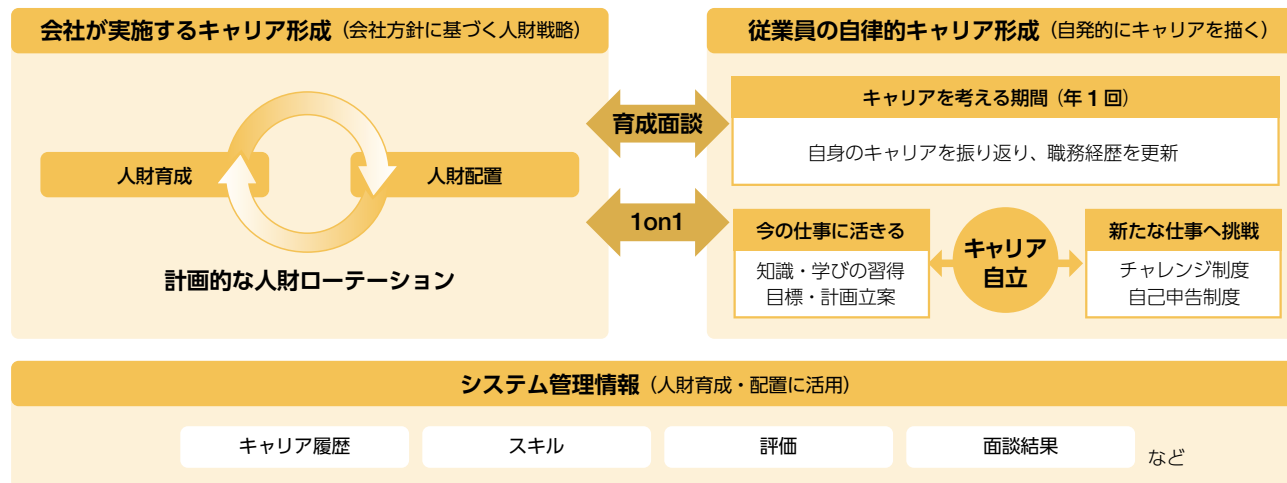
「1 on 1」の実施

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。

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」実施のためのサポートを行っています。

タレントマネジメントシステムの活用



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(詳細▶P.91)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」の推進

「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年度から、毎年6月を「話し合い」の活動の振り返り期間として設定し、1年間の取り組みから今後の改善活動を検討する機会としています。

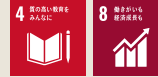
また、2023年度は「話し合い」を活性化し、働きがいのある職場づくりを目指して、話し合い内容に応じて部門を表彰する「話し合いイチオシ賞」を新設しました。6月に「話し合い」の振り返りを行った後、2022年4月から2023年5月までの話し合い内容で、「相互理解がとて深まった」「職場改善がより進んだ」「勉強会実施によりメンバーの知識・スキルがさらに高まった」のいずれかを満たすものを公募し、事務局で優れた取り組みを選抜し、2023年8月に従業員および執行役員の投票を実施。「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の受賞部門を、2023年10月の創立記念式典で表彰しました。(詳細▶P.93)

「話し合い」の主なルール

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

VOICE

新入社員をワクワクさせたくて、 自分達がワクワクしながら準備する「話し合い」



(当時)
商環境事業本部 営業本部
首都圏営業本部 西支店
メンバー一同

西支店(当時)は、2023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。表彰された取り組みは、「新入社員をワクワクさせたくて、自分達がワクワクしながら準備する話し合い」です。

この話し合いを行ったきっかけは、西支店に実際に配属される2名を含めた新入社員計5名が職場体験に来ることでした。新入社員の皆さんにとって実際の支店の雰囲気を初めて体験してもらえる貴重な機会に支店全員で迎え入れて、配属を楽しみにしてほしいという思いから、「新入社員 西支店 1 Day 体験カリキュラム」を「話し合い」の場を利用して企画しました。体験カリキュラムの内容は、営業のロールプレイや受注物件ツアーなどで、参加した新入社員からは「配属後のイメージがつかめた」「西支店の良い雰囲気が伝わってきた」などの感想がありました。

従業員投票で西支店の取り組みに投票いただいた方からのメッセージには、「新入社員がワクワクする研修プログラムの企画に、インストラクターや所属長だけではなく、支店全員が参画したところに組織として魅力を感じました。是非自部門でも実践したいと思いました」「ワクワクしながら準備した皆さんと、これからの商環境事業本部での仕事にワクワクしている新入社員の皆さん、とても素敵です!」などがありました。

支店メンバーがOne Teamになって考え、楽しみながら準備したことで支店内の交流もより一層深めることができました。

「話し合い」は、ジャンルを問わずさまざまなテーマでコミュニケーションを図る貴重な機会なので、今後も支店内の交流を深めるテーマや業務改善、勉強会などメンバーにとってプラスになる会を開いていこうと思っています。

学び続ける機会の提供

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

階層別研修

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

入社1年目から3年目までの従業員を対象とする若手研修においては、3年目終了時のゴールを「Try&Learnを繰り返すことで自己成長し、周囲を巻き込みながら成果を出すことができる人財」と設定し、1年目・2年目・3年目それぞれの行動目標に合わせたテーマで研修を実施しています。そ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。

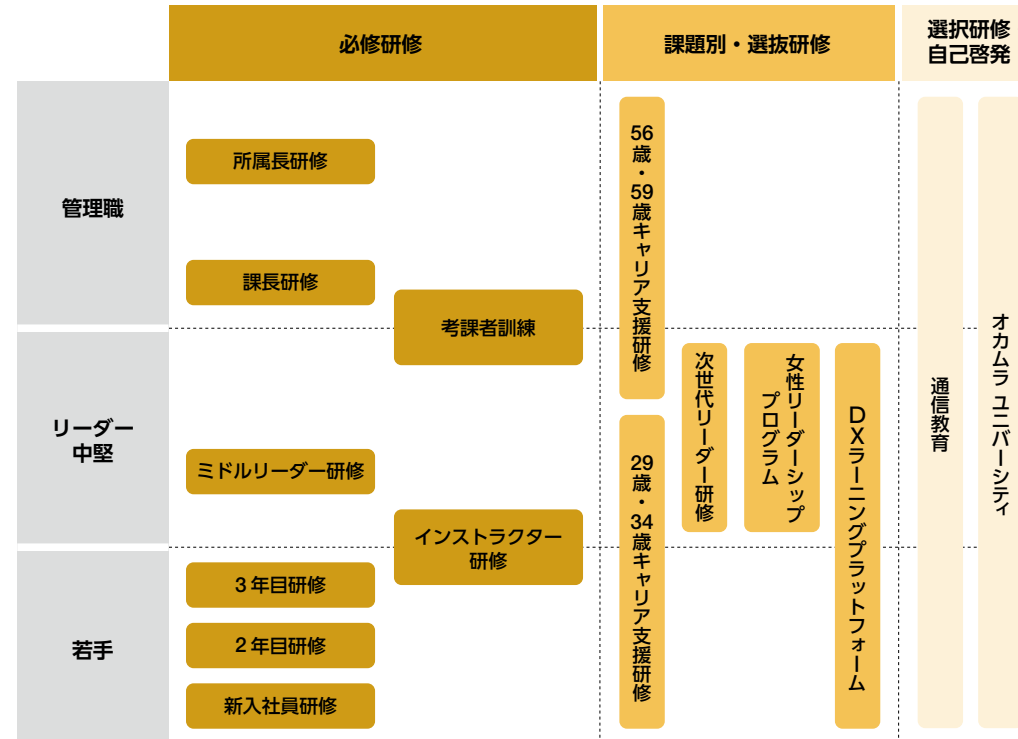
4年目以降の従業員に対しては昇格時に、「期待されている役割を理解した上で、必要なマインドとスキルを学ぶ」ことを目的として、実践的なトレーニングや交流に重点を置いた研修を実施しています。具体的には、リーダー中堅層、管理職層に対し研修前後のe-ラーニングを用いた知識のインプット、集合研修、グループ討議などを組み合わせたブレンド型研修を実施し学びの効果を高めています。

キャリアプランやライフプランを考える

研修の実施

オカムラでは、29歳・34歳・56歳・59歳の従業員を対象に、キャリアプランニングを促し意識向上や自己実現につながるためのキャリア支援研修を実施しています。

研修プログラム体系 (人財開発部主催・共催)



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。(詳細 ▶P.164)

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。正規従業員だけでなく、非正規従業員、派遣社員や関係会社の従業員など、オカムラグループで働く全ての人々が楽しくスキルアップし、キャリアについて考えられるように幅広く受講者を募っています。2023年度は講座の拡充と同時にサブスクリプション型オンライン研修を用意し、より多くの従業員に学びを届けられるようにしました。

通信教育

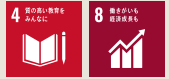
従業員一人ひとりの学びの意欲に応じて、時間や場所を選ばずに主体的に学べる機会として、非正規従業員を含む全ての従業員が申し込み可能な5つの教育団体のコースからなる通信教育を提供しています。製造関連知識、ビジネススキル、キャリアプラン、DX、健康、SDGsなど、幅広いテーマのコンテンツから選択することができます。

VOICE



商環境事業本部 営業本部
店舗デザイン部
プロジェクトデザインセンター
大石 由布子

サブスクリプション型オンライン研修を活用し、自分の強みを磨いていく



2人の子どもを育てながら短時間勤務制度を利用しているため、業務の時間が限られています。一方で、限られた時間の中であっても、より力を発揮するために自分の強みを見つけて磨いていきたいという思いがありました。

もともと本を読むことが好きで、本で学ぶこともありましたが、ゆっくり読む時間がとれないのが現状でした。いろいろと調べる中で、学びのコンテンツが豊富で、他の受講生とも一体感を持って参加できるサービスを見つけ、企業内大学「オカユニ」で受講できると知って飛びつきました。

さまざまな分野に興味があり、何を自分の強みとして磨いていくかに迷いがあった中で、たくさんの講座があり、気軽に講座をのぞいてみるができるため、次第に自分が深掘りしたい分野が明確になっていきました。講座の形態も、受講生の代表と講師とのやりとりがメインで、参加している受講生のチャット欄もとても盛り上がり、一方的な講義スタイルではないことからとても楽しく学べました。また、スマートフォンやパソコンさえあればいつでもどこでも受講でき、子どもが寝た後の自分時間や通勤電車の中などの隙間時間で学べるのも、今の生活スタイルに合っていました。

サブスクリプション型オンライン研修を活用して良かったことは、自分の磨きたい分野を明確にできたことです。

例えば、現在の仕事では、お客さまへの提案書作成やプレゼンテーションを行う機会が多いため、ブランディングデザイン・コンセプト作成・パワーポイント術などを受講しました。講座で学んだことをお客さまへの提案に取り入れて、実務に生かしています。ブランディングデザイン等の項目は今後も継続して学び、強みとして磨いていきたいです。

また、社内でもより良いディスカッションができるよう、心理的安全性・ファシリテーションのスキルも身に付けていきたいです。参加型の授業形態自体が、社内会議を運営する機会の多い今の立場では大変参考になり、取り入れていきたいことの一つです。

学びたい意欲を後押ししてくれるオカユニのプログラムが充実してきたのはとても嬉しいです。意欲にあふれた他の受講生の存在も身近に感じられるので、さらに意欲に火が付きました。一年中いつでも学べると集中力も切れるので、年に3カ月程度選択することで「この月は頑張る!」というようにメリハリをつけて学んでいければと思います。

所属長研修

2023年に所属長向けの研修を刷新しました。この研修の目的は、所属長が部門の運営を行う上で、自社の制度やその考えをより深く理解し、その理解を基にしたリーダーシップを発揮することでメンバーとの良い関係をつくり、働きがいと部門業績の向上に結び付けることです。

2023年度は200名を超える所属長に対し、社内講師による

会社の仕組みとその考えをより深く理解するための講座と、外部講師によるメンバーとのストレスレスな関係をつくれるStep-up講座の二つを月一回実施しました。

講座を通じて所属長が新たな視点を得るとともに、所属長が率先して「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) を体現することにより、メンバーの自発的な学習を促進しています。

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

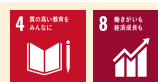
新規事業や事業拡大により新たにメンバーが必要となった場合や、部門の戦略上知識を持つ人や有資格者が必要となった場合に、社内で公募を行う「チャレンジ制度」を導入しています。希望する従業員は、異なる事業部や多種多様な職務へ挑戦することができます。2023年度は、面接などの審査を経て、12名が新たな職務に就くことが決まりました。

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(詳細▶P.91)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。

TOPICS

「人が活きるマネジメント ワークショップ」の実施



人的資本経営への注目が高まり、これからのリーダーに求められる役割が変化してきています。そのような中、オカムラで2023年度に実施した従業員意識調査において、所属長や課長職などのマネジメントに関する結果では、良い点だけでなく、改善が必要な点も多く見られました。

これらの課題を解決するために、オフィス環境事業本部およびグループ会社のエフエム・ソリューション、ヒル・インターナショナル、Td Japan、オカムラサポートアンドサービス所属の課長職以上の管理職を対象に、「人が活きるマネジメントワークショップ」を実施しました。

2023年10月に開催したDay 1は、リーダーの役割として、部下への教育やモチベーションマネジメントなど人の能力をいかに伸ばすかがより重要となってきたため、最新のマネジメント論を理解し、受講者一人ひとりが自分事として考える機会としました。オフィス環境事業本部長より、ワークショップ実施の意義を説明した後、外部講師によるマネジメント講座とワークショップを行いました。各自「コミットメントシート(今日から変える行動宣言)」を作成し、職場のメンバーへ宣言することとしました。

2024年2月に開催したDay 2は、Day 1で学んだ理論を実践して感じたことについて、グループワークを通じて理解しあい、意識・行動をさらに向上させる機会としました。エンゲージメントサーベイ(詳細▶P.77)の結果から各職場での具体的な取り組みを考え、Day 1「コミットメントシート」の振り返りを行いました。

受講者全員が「人が活きる職場」をつくること、すなわちメンバーが自分の能力を最大限に発揮し、自律自走している状態を目指す、状況に応じたリーダーシップを発揮できるまで継続していくことを見据え、2024年度以降も定期的なワークショップの実施を検討しています。



ワークショップの様子

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、異文化理解等を学びます。成果発表の一つとして、自社ショールームにてお客さまをご案内するデモンストレ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。

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。2023年度は9名が国内語学学校で学び、うち1名が海外留学、2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。

留学制度

技術革新やグローバル化に対応するため、従業員が新しい技術・技能・知識を広く習得する機会を提供することを目的に、国内・海外留学制度を設けています。会社からの指名・推薦または本人の申請にて認められると、国内・海外の教育機関および企業への留学ができます。これまでに企業や海外の大学、国内のビジネススクールへの留学実績があります。

国内・海外留学制度は、オカムラの創業者である故吉原謙二郎の顕彰事業として、吉原のモットーの一つである「事業は人なり」を、より一層充実させるために定められた「教育奨学規程」に基づくものです。「教育奨学規程」には、会社による費用負担、留学期間の勤務の取り扱いなどが明記されています。

VOICE



生産本部 企画部
岩倉 葉菜美

世界中のお客さまにオカムラの製品・サービスをお届ける夢への一歩 ～グローバル人財育成制度を活用して～

オカムラを「世界のオカムラ」にするという夢をもって入社し、約5年間、追浜事業所で製造管理部の仕事をしてきました。さまざまな職種の方と課題に取り組み、一人ではできないことも、チームでなら乗り越えられると学んだため、もっと広い世界で多くの人と関われる人財になることで、結果として世界中のお客さまにオカムラの製品やサービスをお届けることができると考え、グローバル人財育成制度に応募しました。

グローバル人財育成制度の一連のプログラムの中に、国内留学終了後、米国サンフランシスコへの海外留学がありました。世界中から集まった留学生とともに乗り越えたグループワークや共同生活を通じて、英語が流暢に話せるに越したことはないですが、結局はどんな想い、どんな考えで生きているか、自分自身そのものが一番大切であると学びました。自分の言葉で自分の想いを表現することで、国籍等関係なく人間関係を深めることができ、その先に自分一人では考えつかないようなアイデアが生まれるというGlobal synergyを何度も体感し、一生忘れられない経験をすることができました。

国内留学と海外留学を通じて、教育方法の違いも経験しました。国内留学では、スケジュールが徹底的に管理され、短期間で効率良く勉強し、確実な成長を感じながら学ぶことができました。海外留学では、主体性が求められ、自分がどう成長したいかを思い描きながら、勉強する必要性がありました。そのため、語学力だけでなく、積極性や自信などの精神的な成長も感じるすることができました。最初に国内留学で培った語学力の土台があったからこそ、海外留学でグループワークや共同生活を通じて、より深く仲間とコミュニケーションが図れ、より深い学びを得ることができたと考えています。

海外留学から帰国後、国内だけでなく海外からも多くのお客さまが見学に訪れる追浜事業所で、海外からのお客さまに英語で工場案内を行いました。工場にどのような魅力があるのか、どのような目的でそれぞれの部門があるのかなど、自分の言葉で直接伝えることができたのは、貴重な経験でした。普段工場で製造している製品が、世界のお客さまの元にも届いていると改めて実感し、非常に嬉しい気持ちになりました。

入社以来追浜事業所で仕事をしてきましたが、2023年11月に現部門へ異動し、全事業領域の生産部門について勉強しています。生産本部で学んだ経験とグローバル人財育成制度で学んだ英語を活用し、世界中の多くのお客さまに多彩なオカムラの製品・サービスをお届けていきたいです。



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対象を変えて3段階にて展開しています。1つ目は、非管理職を対象にビジネススキルを習得し、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（1期生13名、2期生16名）。「企業経営」等について幅広くテーマを選定し、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100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・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。



2023年度DXLP発表会にて

人財育成に関わる社会からの評価

第5回「プラチナキャリア・アワード」において優秀賞を受賞

「プラチナキャリア・アワード」は、「長期的視点」「自律的な学び」「社会課題解決」を特徴とするキャリア像を「プラチナキャリア」とし、こうしたキャリア形成を支援する企業を表彰するものです。（主催：株式会社三菱総合研究所）オカムラは、第5回「プラチナキャリア・アワード」において、優秀賞「学びの成果の事業実装」賞を受賞しました。オカムラがDX戦略の一つとして推進しているDX人財の育成への取り組み「DXラーニングプラットフォーム (DXLP)」が評価されました。評価されたポイントは、プログラム修了時に受講者全員が提案発表を行い、優秀提案は実装される仕組みを構築している点、実装に向けたプログラムに提案者本人が参加し、関連部門とともに具現化していく仕組みが、従業員のリスキリングのモチベーションを高めている点などです。



健康経営

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

健康経営の推進

健康経営に向けて～オカムラ健康経営宣言～

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

オカムラ健康経営宣言

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

[重点施策]

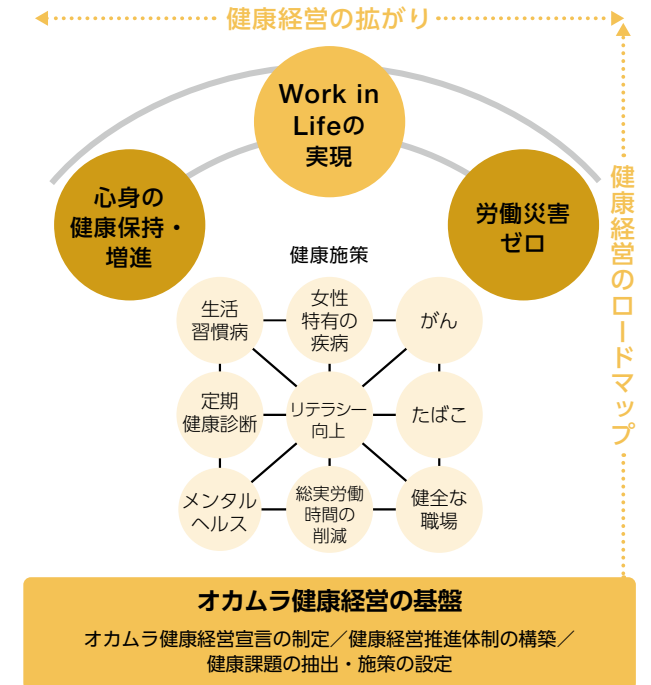
- 定期健康診断 100% 受診と受診後のフォロー実施
- 二次健康診断
- メンタルヘルス対策
 - ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
 - プレゼンティズム*の改善によるパフォーマンス値改善
- 年次有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

* 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制定しました。さらに2020年に健康管理室から健康推進担当へと改称し、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合、産業保健スタッフ（産業医・保健師等）と連携して、従業員の健康保持・増進への取り組みの強化を図っています。

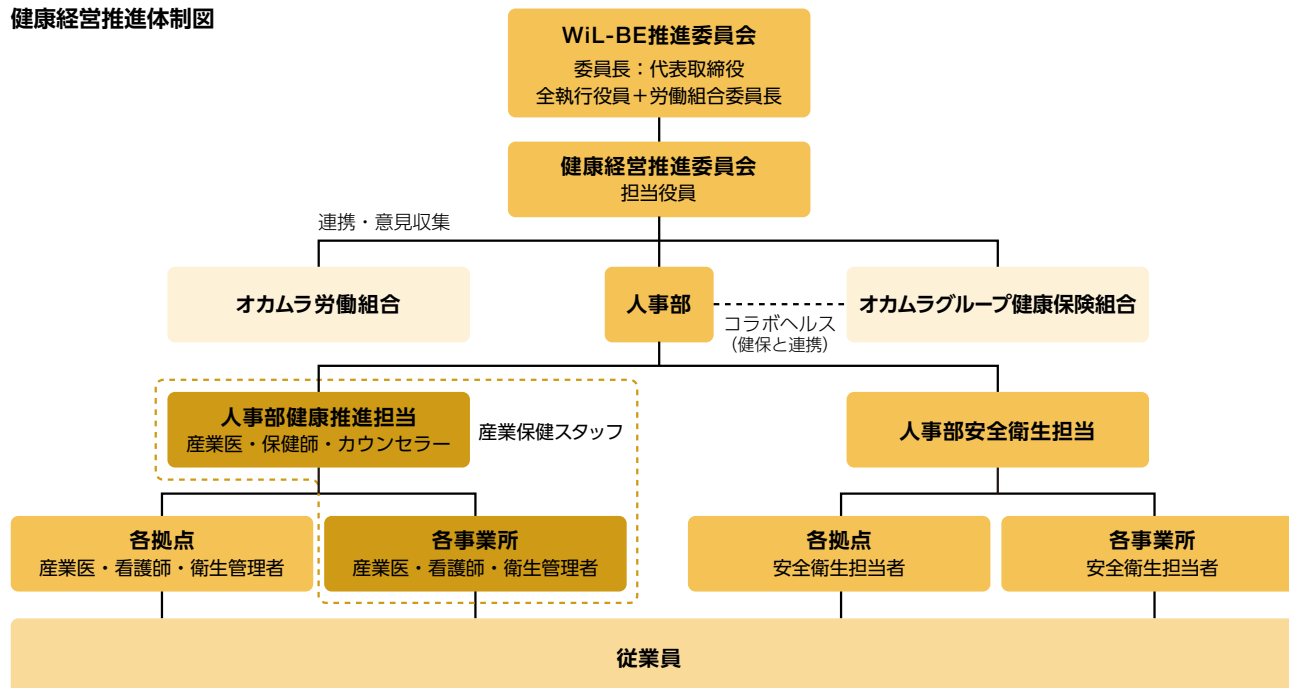
健康経営推進委員会

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

産業保健スタッフ

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

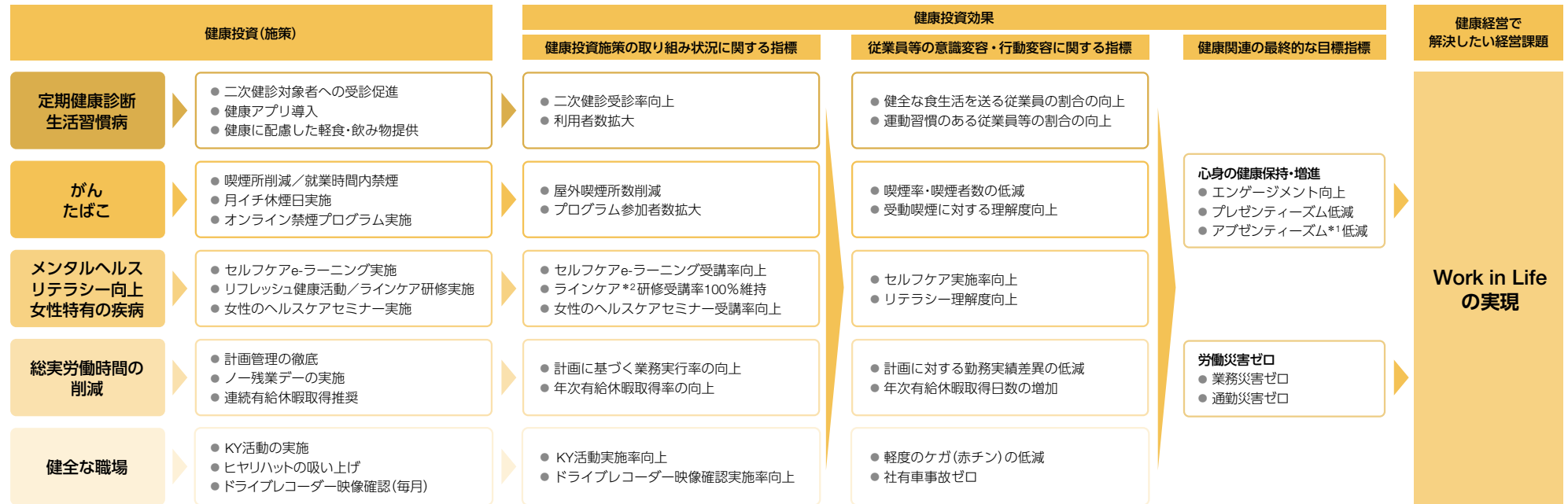
健康経営推進体制図



2023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

心と身体のリフレッシュ

オカムラグループでは、労使一体となって年次有給休暇の計画的な取得を促しています。また、従業員の健康増進や余暇活動等の充実のため、連続有給休暇の取得を促進しています。オカムラの2023年度の有給休暇の平均取得日数は13.0日、取得率は70.8%でした。合わせて、従業員が心身のリフレッシュと自己形成を図る機会として、一定の勤続年数が経過した従業員を対象としたリフレッシュ休暇制度を導入しています。

定期健康診断・二次健康診断

従業員の健康増進と疾病の早期発見・早期治療の観点から、定期健康診断を実施するとともに、二次健康診断の受診を促しています。2023年度の受診率は定期健康診断100%、二次健康診断95.3%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、また自分自身で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、2022年度まではWLQ^{*1}値にてプレゼンティズムを測定していましたが、2023年度からはより健康面に特化したWFun^{*2}値の測定により「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。

2023年度はストレスの軽減とメンタルヘルスケアに力を入れ、全従業員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を実施しました。2024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。

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

* 2 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

労働時間管理の徹底

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

(関連 [▶ P.100](#))

長時間労働対策

オカムラでは従業員の心身の健康を重視し、また「Work in Life」の実現という観点からも、労働時間の適正化を図るため、ノー残業デーを設定するとともに、時間単位有給休暇、スーパーフレックスなどの制度を整え、長時間労働の発生回避に努めています。(関連 [▶ P.79](#))

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

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。

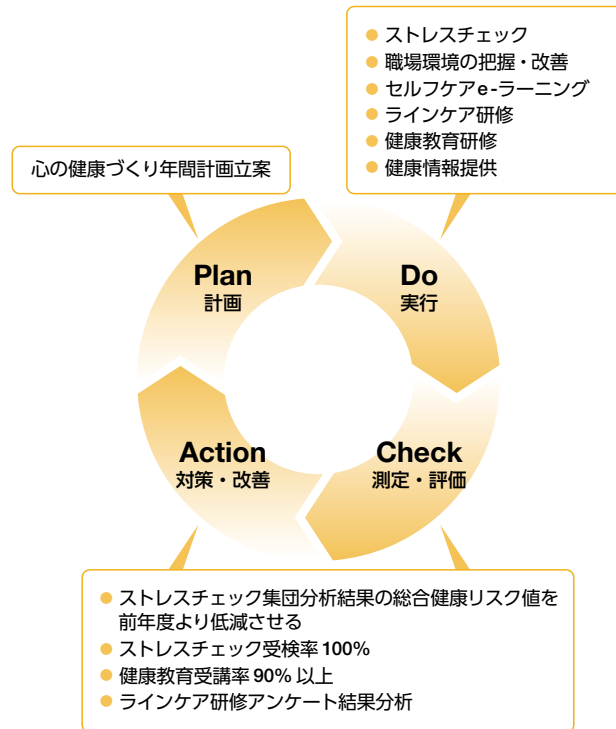
[オカムラヘルスケアプログラム適用項目]

- 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推進として、従業員のメンタルヘルスケアに力を入れています。産業保健スタッフが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、外部の医療機関等によるサポートなどを通じて、メンタル面の不調・疾病の予防、該当者のケア、休業者の職場復帰支援などを行っています。

オカムラのメンタルヘルスケア対策「4つのケア」

セルフケア

知識編
e-ラーニング
「ポジティブセルフケア」

実践編
リフレッシュ健康活動
「ヨガ」

ラインケア

所属長向け
課長職向け
「ラインケア研修」

職場内スタッフなどによるケア

社内相談窓口
産業医、保健師、看護師、
産業カウンセラーによる健康
相談、心身の回復への支援

職場外資源（外部医療機関など）によるケア

チャット型医療相談
24時間365日専門医対応

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を実施（e-ラーニング「ポジティブヘルスケア」）しています。2023年度受講率は99.9%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に、2021年度より継続的にラインケア研修を実施し、対象者も段階的に広がっています。毎年研修後にアンケートを行い、受講者の要望や意見などを取り入れ、次年度のラインケア研修へと生かしています。2023年度は、課長職・新任所属長を対象に実施。事前e-ラーニングでラインケアに関する知識などを学び、集合研修はロールプレイングや事例検討を多く取り入れた実践的な内容とし事後課題も設けました。2023年度のアンケート結果では、研修の満足度は94.1%と高評価でした。2024年度も引き続きラインケア研修を通じた健康管理を推進します。

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
	生産部門・本社販売部門	新任所属長



ラインケア研修の様子

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、2021年4月よりオカムラグループ健康保険組合加入者を対象にチャット型医療相談サービスを導入し、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。

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

2020年4月1日より施行された健康増進法の改正に伴い、従業員の望まない受動喫煙を防止することが企業責任の一つに加わり、より一層の対策が求められています。オフィス内の受動喫煙対策による非喫煙者への配慮はもとより、喫煙者本人の健康保持・増進のため、オカムラでは、2021年7月より就業時間内禁煙をスタートさせています。オカムラグループ健康保険組合が連携し、喫煙率を毎年1%下げていくこと、

2025年までに屋外喫煙所の数を半分に減らすことなどを目標に、取り組みを推進しています。

オカムラグループ健康保険組合が中心となりオンライン禁煙プログラムの導入・促進、禁煙セミナーの実施、WHO(世界保健機関)が制定した「世界禁煙デー」である5月31日の終日禁煙、毎月1日を終日禁煙と定めたオカムラオリジナルの「月イチ休煙日」の終日禁煙をそれぞれ実施しながら推進を図っています。

その他に、リテラシー向上を目的とした「喫煙や受動喫煙について」のe-ラーニングや新入社員研修や若手フォローアップ研修で健康の大切さと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を行っています。

* 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

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"> 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) 中井工場にて禁煙セミナー実施(健康保険組合)
2019	<ul style="list-style-type: none"> オンライン禁煙プログラム導入スタート(健康保険組合)
2021	<ul style="list-style-type: none"> 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 世界禁煙デー(5月31日)終日禁煙スタート 御殿場事業所にて禁煙セミナー実施(健康保険組合)
2022	<ul style="list-style-type: none"> 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 世界禁煙デー(5月31日)終日禁煙 継続実施 本社・販売部門にて禁煙セミナー実施 追浜事業所にて禁煙セミナー実施(管理職向け) 喫煙・受動喫煙e-ラーニング実施
2023	<ul style="list-style-type: none"> 月イチ休煙日 継続実施 毎月、各拠点の取り組みを紹介 世界禁煙デー(5月31日)終日禁煙継続実施

VOICE



生産本部 第一事業部
つくば事業所 人事総務課
安全衛生・教育担当
看護師

本橋 幸子

「世界禁煙デー&月イチ休煙日」終日禁煙を2日間連続で実施！

つくば事業所では、2010年に禁煙活動を開始し、2014年からは本格的に喫煙率を下げる禁煙推進活動を継続実施してきました。2014年度は「受動喫煙」、2019年度は「健康増進法改正・受動喫煙をなくす」をテーマとして産業医による衛生講話を実施しました。

2019年度の法改正を転機に、屋内喫煙室撤廃、喫煙所の縮小、たばこ自動販売機撤去、オカムラグループ健康保険組合主催のオンライン禁煙プログラムの説明会の実施など、事業所全体で禁煙推進活動に積極的に取り組みました。活動開始当時は従業員からの反応もさまざまでしたが、喫煙率は2014年32.7%だったのに対し、2023年24.3%と確実に減少しています。特に女性の喫煙率は0%となり、誇らしい結果が出ています。

また、オカムラ独自の取り組みである「月イチ休煙日」を毎月実施しています。2023年度は、5月31日の「世界禁煙デー」、6月1日の「オカムラ月イチ休煙日」の2日間連続終日禁煙を実施しました。2日間連続終日禁煙開催にあたり、人事総務課内で話し合い、広報活動を強化しました。またオカムラ労働組合と協力し合い、組合が設置している通用口のデジタルサイネージを活用した広報活動も行いました。広報活動が実を結び、喫煙者の協力も得られて「たばこの煙を感じない2日間」となりました。

今後も禁煙活動の推進者として、従業員一人ひとりが健康的に働ける環境づくりに取り組み、1人でも多く卒煙できるようサポートしていきたいと思えます。



社内での広報の様子



当日の喫煙所の様子

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検診追加	35歳以上の希望者
2021	「婦人科検診アンケート」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	婦人科検診の「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検診を受診した場合、補助利用が可能	補助希望者
	婦人科検診アンケート実施	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
	婦人科検診アンケート実施	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

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

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

また2022年度のアンケートで婦人科検診の中でも子宮頸がん検診の受診率が低いことが分かり、子宮頸がん検診の未受診者のうち希望者に対して「HPVセルフチェックキット」の配布を行っています。

従業員の声を生かした施策を継続的に行った結果、2023年度の乳がん検診受診率は59.0%、子宮頸がん検診受診率は62.1%と、全国平均よりも大きく上回りました。

加えて2023年度は、全従業員を対象にした女性のヘルスケア研修としてe-ラーニングを実施し、病気の早期発見・早期治療に向けて婦人科検診の定期的な受診が重要であることを発信しました。また、10月のピンクリボン月間、11月の子宮頸がん予防啓発月間に合わせて、乳がんと子宮頸がんの予防啓発を目的とした全社広報も実施しました。これらの活動を通して、従業員が正しい知識を持ち定期的な検診受診で病気を予防し、心身ともに健康に働くことを目指しています。これらの活動は社外から評価を受け、「がんアライアワード」で2年連続「ゴールド」を受賞しました。(関連 [▶P.112](#))

婦人科検診 受診率

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

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ついて会社全体で理解を深めることで、従業員がモチベーション・エンゲージメントが高い状態で働くことや、健康課題を持つ人も持たない人も安心して働ける環境づくりへとつなげることを目指しています。2021年度は女性のヘルスケアセミナーを開催し、年齢、性別、所属、地域を問わず、さまざまな従業員が参加しました。その際実施したアンケートにて、管理職に向けた研修の要望が多かったこと、「女性特有の健康課題（月経・更年期など）が仕事や生活に支障をきたすことがある」との回答が多かったことから、2023年度は管理職向けと全従業員向けでコンテンツを分け、女性のヘルスケア研修としてe-ラーニングを実施しました。

管理職向けコンテンツでは、マネジメントするにあたりメンバーの健康状態を理解することが重要となるため、女性特有の健康課題が仕事に及ぼす影響や、その対処法について取り上げました。全従業員向けコンテンツでは、女性特有の疾患やがん、婦人科検診で分かる病気について取り上げました。

受講率は、管理職が91.4%、全従業員で45.4%（全女性従業員受講率90%）でした。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げていきます。



つくば事業所でのセミナーの様子



e-ラーニング「女性のヘルスケア研修」

治療と仕事の両立支援と サポートハンドブックの発行

オカムラグループでは、病気やケガの治療が必要な従業員がそれぞれの状況や体調に応じてフレックスタイム制、時間単位有給休暇、在宅勤務などを活用した柔軟な働き方ができるようにしています。（関連 [▶P.79](#)）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、従業員の心身の健康を保持・増進していく上でのセルフケア・ラインケアの重要性を認識し、健康教育や健康情報の発信を中心に、健康意識と健康知識を高めていく取り組みに力を入れています。ヘルスリテラシーの向上により、従業員一人ひとりが「自分の健康を自分で守る」ことをベースに「チームの健康」「組織の健康」につなげていく意識を持つことを目指し活動に取り組んでいます。

またオカムラの健康課題でもある喫煙・受動喫煙、生活習慣病、メンタルヘルスに加え、運動不足・転倒防止のための身体活動・ストレッチ・リフレッシュヨガなど健康増進を目的としたe-ラーニングを作成し全従業員へ配信しています。

特に新入社員研修においては、健康教育の中で講義と合わせて社内講師によるリフレッシュヨガを取り入れ、全員で身体を動かす時間を設けるなど独自の取り組みを行っています。

[ヘルスリテラシー向上に向けた主な取り組み]

e-ラーニング・動画

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

研修・セミナー

- 新入所属長・課長職を対象としたラインケア研修
- 新入社員研修・若手フォローアップ研修

情報発信

- 健康コラム
- 健康だより



新入社員研修でのリフレッシュヨガ

オーラルケアの取り組み

オカムラでは、従業員の健康増進・生活習慣病予防を目的に、ライオン株式会社と協同し取り組みを行っています。2023年度は、御殿場事業所、高島事業所にて唾液検査やオーラルケアセミナーを実施しました。2024年度も同事業所にてセミナーを実施し、従業員の行動変容の確認や効果検証を予定しています。今後も健康増進策の一つとして、オーラルケアを推進していきます。



御殿場事業所での唾液検査の様子



高島事業所でのオーラルケアセミナーの様子

健康月間

オカムラでは、従業員の健康の保持・増進に向けて「健康教育」「身体活動」「メンタルヘルス」を3本柱として、「健康月間」を実施しています。2023年度は、禁煙、生活習慣病、メンタルヘルスに関するe-ラーニング、ヨガ・ストレッチの身体活動動画の発信を行いました。

毎朝の「ラジオ体操」「モーニングストレッチ」の実施

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。特に安全第一が求められる製造現場では、事故防止の観点からも、作業開始前に身体や心をほぐし、脳を活性化させることが重要です。

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

部活動への支援 ～スポーツ部・文化部～

オカムラは、従業員の心身の健康の保持・増進を目的として部活動を支援しており、スポーツ部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年以上活動を続けています。新型コロナウイルス感染拡大の影響により従来のように活動できないこともありますが、基本的には定期的に公式戦や地域の交流戦に参加しています。

「健康に配慮した軽食と飲み物」福利厚生 の 拡充

生活習慣病の予備軍になる従業員が一定数いることが、オカムラの健康課題の一つとなっています。健康の保持・増進を図る上で、日常の食生活は非常に重要であり、素材や栄養バランスなどに留意した飲食を心掛けることが大切です。こうした観点から、2021年より全拠点を対象に、飲食を通じた健康施策として管理栄養士監修のスマートミール*認証弁当やサラダ、ミックスジュースなど「健康に配慮した軽食や飲み物」を用意するなど福利厚生として約7,900万円（2023年度実績）を投資し、拡充しています。

* スマートミール：健康づくりに役立つ栄養バランスのとれた食事のこと

巡回型インフルエンザ予防接種の実施

生産事業所で実施する予防接種に加え、巡回型のインフルエンザ予防接種を2022年11月と12月に東京・横浜の3拠点で計4回実施しました。従業員が接種を受けやすいように業務時間内に実施するとともに、接種会場までの交通費や接種費用の補助などを行い、463名の従業員に接種の機会を提供しました。

2024年度以降は開催拠点を増やし、実施を継続していきます。

インフルエンザ蔓延防止に向けた 予防接種の費用補助

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。

（関連 ▶ P.110）

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、対象者の業務等への影響を考慮した実施場所や時間の設定など、保健指導を受けやすい環境を整えています。

重症化予防支援事業の実施

オカムラグループ健康保険組合では、2021年1月から新規事業として、健康保険組合とオカムラの保健師が定期健康診断の結果を確認して、支援を必要とした従業員を対象とする「重

症化予防支援事業」を実施しています。対象者一人ひとりの健康状態に合わせた生活習慣改善支援として、測定機器を配布し、歩数・脈拍などの数値を日々計測してもらい、初回電話面談で現状把握と健康づくりの課題を抽出します。その後、2週間に1回のサポート電話面談を6カ月間実施し、プログラム終了後に効果測定を行い、対象者のリスク低減に結び付けています。

若年層への保健指導の実施

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

コラボヘルス*の推進 ～健康保険組合との連携～

オカムラの従業員は、健康保険法に基づき、グループ会社13社と共に、オカムラグループ健康保険組合に加入しています。2017年に制定した「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等の情報を共有・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

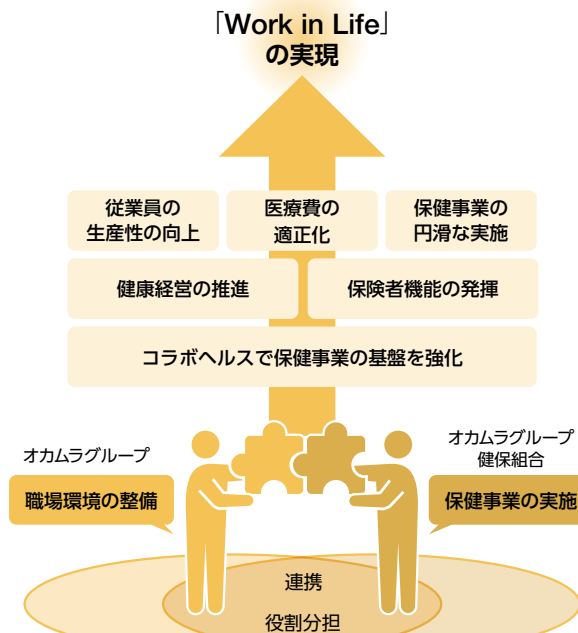
【2023年度のコラボヘルスの事例】

- 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

【2023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
 - 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
- 無料歯科検診
- インフルエンザ予防接種費用補助

オカムラグループにおけるコラボヘルスの考え方



- 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
 - 健康アプリの導入・運用
 - 健康セミナーの開催・支援
- 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
 - けんぽニュースの発行（年2回）
- 医療費通知の配布（年4回）
- ジェネリック医薬品の利用促進通知（年2回）

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）および退職された方（任意継続被保険者）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とも補完しあい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」は、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順次DX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ICT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

オカムラグループの被保険者は、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)をもとに、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、リラクゼーション等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です。



「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。

「人間ドックの費用補助」は、2023年4月に被保険者・被扶養者ともに35歳以上一律の補助金の増額を行いました。人間ドックの受診者増を目指し、従業員と家族の健康の維持・増進や健康づくりを推進しています。

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7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の創出のため、地方自治体、スポーツ団体、経済団体等が連携した取り組みを促進することにより、国民のスポーツ実施に向けた大きな推進力や相乗効果を生み出し、スポーツ実施者の増加につなげていくことを目的としています。



「スポーツエールカンパニー 2024」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 2024」に4年連続で認定されました。



【オカムラの主な取り組み】

- 腰痛・肩こり予防対策「ヨガ・ストレッチ」
- 健康アプリを活用した歩く習慣づくり
- パラアスリートによる卓球イベント

「がんアライアワード2023」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2023」において、2022年に引き続き、2年連続で「ゴールド」を受賞しました。
健康増進支援の充実・施策や、社内の声を生かした婦人科検診に関する取り組み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】

- e-ラーニング「女性のヘルスケア研修」実施
- 『治療と仕事の両立支援 サポートハンドブック』作成・広報
- お取引先(販売店さま)との「女性の健康」についての勉強会

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](https://www.gan-ally-bu.com/declaration/3876)
【がんアライアワード2023 ゴールド】株式会社オカムラの「がんと就労」施策
<https://www.gan-ally-bu.com/declaration/3876>

労働安全衛生

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

労働安全衛生の推進

オカムラ労働安全衛生の考え方

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

労働安全衛生方針

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

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

(「労働安全衛生方針」より抜粋)

[2023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

「声を掛け合い 安全確認 目指そうみんなで 健康職場！」

基本理念、目的、管理体制

安全衛生管理の理念と体制

基本理念

人命尊重

労使一体となって従業員の安全と健康を確保する

管理の目的

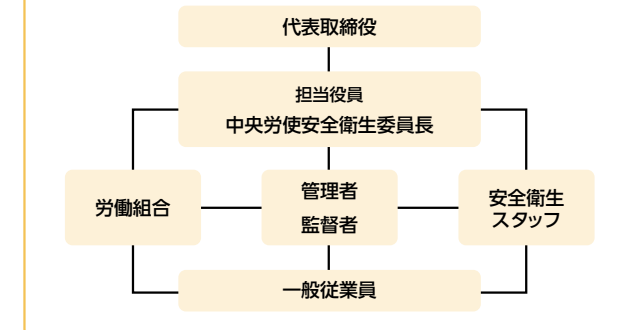
- 労働災害防止
- 交通事故防止
- 健康障害防止

事故災害の未然防止と安全で快適な職場環境を形成する

管理の基本

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

総合安全衛生管理体制



労働安全衛生活動

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

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」を利用して従業員が現場の声を直接伝えることができます。(詳細▶P.133)

労働安全衛生推進体制の強化

労働安全衛生に関するオカムラの目標である、労働災害ゼロ、交通事故ゼロ、健康障害ゼロを達成するために、オカムラでは労働安全衛生法に基づく総括安全衛生管理者の選任において、法の基準(従業員300名以上)の拠点だけでなく50名以上の拠点も対象とし、労働安全衛生の推進体制を強化しています。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。(関連▶P.121)

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。

* 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。

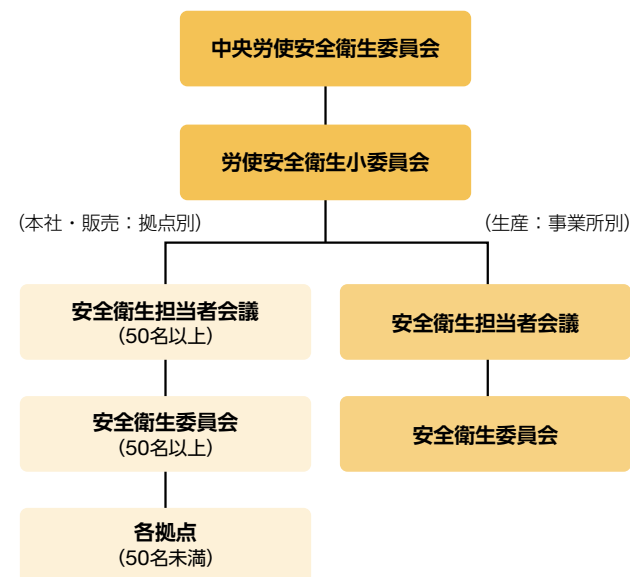
安全表彰制度

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。2023年度の表彰対象は11部門、部門における社有車保有台数は32台でした。また、オカムラ工事部門では年に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。



合同安全大会の様子

労働安全衛生推進体制



2023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	●						●					
臨時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高揚を目指し、安全活動の定着化や労働者の健康確保を目的として、厚生労働省と中央労働災害防止協会が主唱するさまざまなキャンペーンに積極的に取り組んでいます。時々のキャンペーンの重点事項である安全衛生教育、労働時間管理、有給休暇と連続有給休暇取得、健康診断と二次健診受診、メンタルヘルス対策、転倒・腰痛災害の予防や健康づくり、ヘルスリテラシー向上などを、労働災害の減少と健康障害の防止に向けてオカムラの安全衛生活動重点実施項目として盛り込み、展開・推進しています。



中央労使安全衛生委員長参加のもと富士事業所で「安全唱和」を実施



中央労使安全衛生副委員長による関西支社での「安全講話」の様子

VOICE



生産本部 第二事業部
富士事業所 人事総務課
富士事業所・中井工場 兼任看護師

金原 裕美

自分の身体に興味を持とう！ ～疾病の早期発見・早期治療の大切さ～



全国労働衛生週間における中井工場での産業医衛生講話と腰痛防止ヨガの実施

中井工場では毎年「全国労働衛生週間」の全体朝礼で、産業医による衛生講話を開催しています。全国労働衛生週間は、春に実施する定期健康診断の結果が出て、二次健康診断対象者への受診促進の時期と重なっています。二次健康診断対象者の中には「特に何の症状も感じていない」「仕事が忙しい」等を理由に受診しない方もおり、どのように重要性を伝え、受診につなげていくかが毎年の課題でもありました。

そのような背景から、2023年度は「健診の大切さや疾病の早期発見・早期治療の大切さ」について、産業医より医師目線でお話いただきました。「もっと自分の身体に興味を持って欲しい！」という力強いメッセージとともに、オカムラの健康診断項目が大変充実していること、健康診断結果の経年比較の重要性、さらに治療が必要となった場合の入院費用・自己負担額・医療保障制度などについてお話しいただきました。

講話に続けて、製造業では腰痛を抱える従業員も多いことからヨガの社内インストラクターとオンラインでつなぐ「腰痛防止にアプローチしたヨガ」に、全員で取り組み、ほどよくほぐれたところで1日をスタートしました。

産業医による衛生講話の効果が表れ、2023年度の二次健康診断受診率は100%となりました！中井工場の従業員が自分の身体に興味を持ち、自ら健康保持・増進を図るためのきっかけとなる良い取り組みとなったと実感しています。

今後も必要な情報を発信し、従業員一人ひとりが健康で安全・安心に仕事ができるようサポートしていきたいと思えます。



産業医講話の様子



みんなでヨガの様子

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)

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

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

安全3S活動・5S活動

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

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



生産事業所の掲示板



特定作業
保護具着用基準

労働安全リスクアセスメント

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

労働安全リスクアセスメントのフロー

評価基準に基づくリスクの評価

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

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

リスクレベルに応じた安全対策の実施

特定化学物質リスクアセスメント

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

(関連 [▶ P.68](#))

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、各事業所で計画に則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。



関西オカムラにて安全パトロールの様子

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取り組みを行っています。



高島事業所にて産業医巡視の様子

WBGTを活用した熱中症対策

オカムラの生産事業所では、初夏からWBGT（暑さ指数）を活用した熱中症予防対策に取り組んでいます。特に7月から9月にかけては、朝礼等で必ず熱中症予防や水分・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。



御殿場事業所の熱中症対策：
省エネ大型ファン



御殿場事業所の熱中症対策：
スポットクーラー

法律と社内規則規定に基づく休養室の設置

毎月行われる安全衛生委員会にて、法律と社内規則規定に基づいた休養室の役割とルール、社内参考事例等を共有・確認しています。休養室は体調不良者や急病人等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。



休養室

安全衛生教育

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

粉じん作業特別教育

2024年6月粉じん作業の労働災害・健康障害防止を目的として、外部講師を招いた「粉じん作業特別教育」を御殿場事業所にて実施し、各生産事業所から粉じん作業従事者を中心に約120名が参加しました。粉じんの危険性を認識し、健康障害防止に関する知識や健康管理について学びました。今後も継続して、安全教育を強化し特別教育を含めた集合教育などを計画的に実施していきます。



御殿場事業所での粉じん作業特別教育の様子

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】

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

防災訓練の実施

オカムラでは年に1回、各拠点において防災訓練を実施しています。防災組織（自衛消防隊）を設置し役割分担を決めて、各マニュアルに準拠しながら訓練を実施し、災害が発生した際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.128](#)）

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。(関連▶P.114)

社有車事故ゼロに向けた取り組み

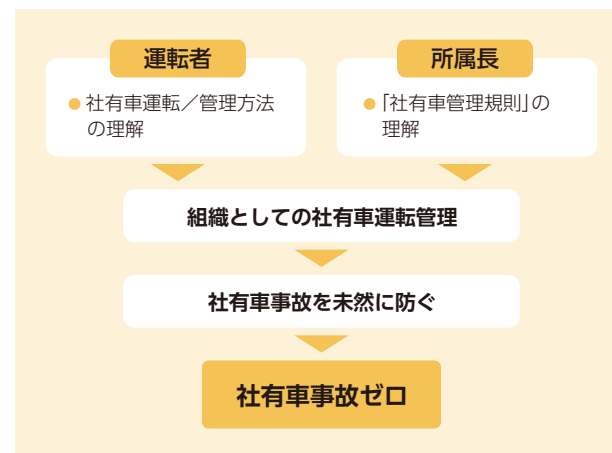
オカムラでは、社有車の安全な運行と社有車事故ゼロを目的として、「社有車管理規則」を設けています。社有車の管理方法を明確にするとともに、社有車事故防止のために励行事項、禁止事項などを明記し、業務で社有車を使用する従業員の適切な対応を促しています。

オカムラの2023年度の社有車事故発生件数は21件でした。

社有車事故発生件数

年度	2019	2020	2021	2022	2023
件数	33	29	31	38	21

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がっています。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。

ドライブレコーダーの活用

オカムラでは、2014年1月より全ての社有車にドライブレコーダーを設置しています。

高い安全意識と適度な緊張感を持って運転に臨むことにより、社有車事故の発生を抑止する効果が期待されることから、安全運転の励行を促すツールとして活用しています。

また2021年12月より各支店から月1回ドライブレコーダーの映像を確認後、報告書の作成を義務付けており、その結果を中央労使安全衛生委員会に報告しています。さらに、ドライブレコーダーの映像を交通KYにも活用し、事故発生時の原因分析等を行うことで社有車事故防止に結び付けています。

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

オカムラでは、従業員の交通事故未然防止を目的に、マイカー通勤者および社有車運転者を対象に安全運転講習会を実施しています。2023年度は対面・オンラインの両方で実施し、400名以上が参加しました。

外部講師を招き、交通事故を起こさないために、交通事故の事例などから改めて交通事故の恐ろしさを知り、適切な車間距離の確保、正しいブレーキやステアリングの使い方、悪天候時の対応など安全運転の基本を学び、危険を事前に予測する力を身に付け、適切な対応策を知り、車両運転者の安全運転への意識向上を促進しました。

2023年度は、安全運転講習会に力を入れ毎月地方拠点や事業所を中心に取り組んだことにより、社有車事故発生件数が大幅に減少しました。

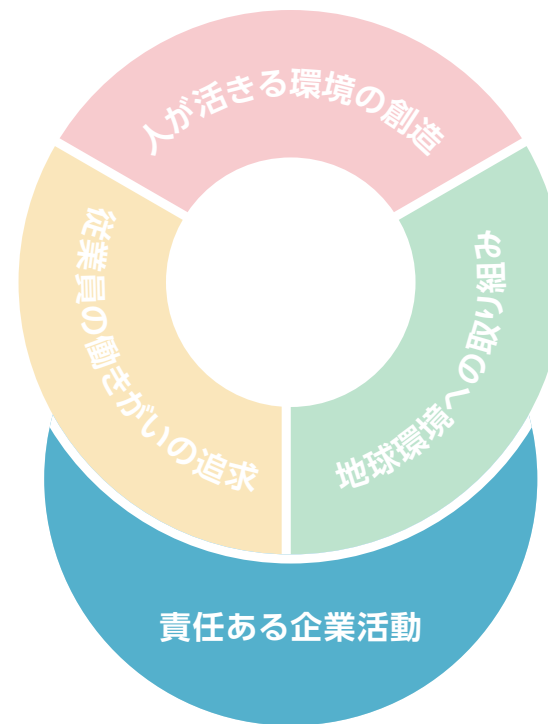
従業員の運転技術や安全意識のさらなる向上を促すために、2024年度も積極的に安全運転講習会を実施していきます。



中井工場にて安全運転講習会の様子

責任ある企業活動

人権を尊重し、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別を排除します。
また法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動し、
ステークホルダーの皆さまに適時・適切な情報開示を行うとともに、
コミュニケーションの充実を図り、地域・社会と共生し、
公正・透明・誠実な企業活動を通じて、
社会から信頼され愛されるグローバル企業を目指します。



コーポレート・ガバナンス

ステークホルダーの皆さまから信頼され愛される企業であり続けるためには、常に健全かつ透明性の高い経営を行っていく必要があります。

オカムラグループでは、コーポレート・ガバナンス^{*1}の強化を経営の最重要課題の一つと捉え、グループ経営体質の強化を図るとともに、ステークホルダーの皆さまとの関係強化に努め、企業価値の最大化を追求していきます。

また、オカムラでは東京証券取引所に提出する「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において、コーポレートガバナンス・コード^{*2}に基づく開示を行うとともに、ウェブサイトにてコーポレートガバナンス・ガイドラインおよび社外役員の独立性判断基準を開示し、コーポレート・ガバナンスの実効性と経営の透明性の向上に努めています。

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

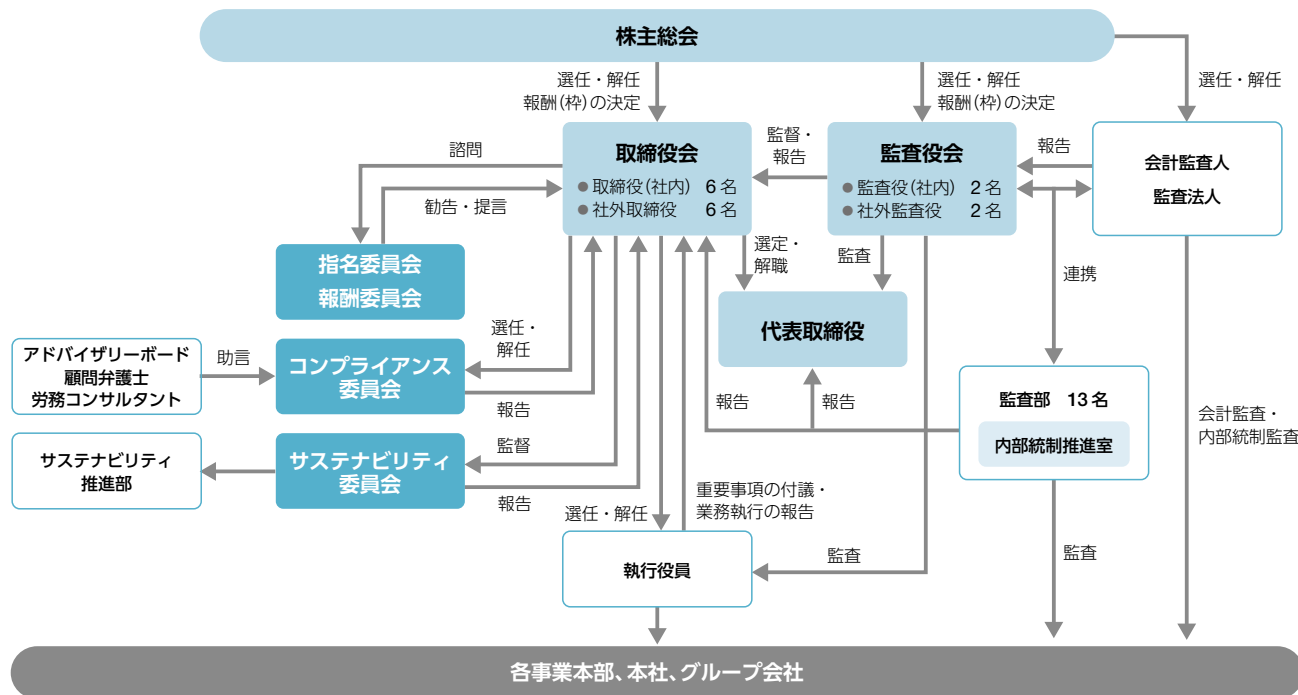
*2 コーポレートガバナンス・コード：実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて東京証券取引所が定めた83からなる原則

企業統治の体制

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

また、オカムラは監査役会制度採用会社であり、監査役は取締役および執行役員の執行について厳正な監査を行っています。監査役会については、監査役4名で構成され、内2名が社外監査役です。（データ集▶P.166）

コーポレート・ガバナンス体制図（2024年6月25日時点）



役員スキルマトリックス
第89回定時株主総会招集通知（2024年）P.23

TOPICS

将来の経営を担う人財の育成「オカムラビジネススクール」

2022年10月に開校した「オカムラビジネススクール」は第1期生が全員無事卒業し、2023年10月には、第2期生を迎えて新たな期をスタートしています。

研修テーマは、「企業経営」「経営戦略」「マーケティング」「グローバル経営」「生産・ロジスティクス」「財務」「人財育成・労務」「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」等幅広くテーマを選定し、1年かけて受講。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、最終回の9月に代表取締役や役員へ最終発表を行うというフレームワークを進めています。

第2期は16名が受講中で、将来の経営を担うために研鑽・切磋琢磨しています。



研修の様子

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

監査役の監査状況

監査役は、「監査役会規程」に基づき、原則月1回の監査役会を開催するとともに、取締役会や経営会議、コンプライアンス委員会等の重要な会議への出席や、稟議書の閲覧等により、取締役の職務が適正に執行されているか監査しています。

また、代表取締役と定期的な意見交換を行い、会計監査人や監査部と連携し、監査の実効性確保に努めています。

会計監査人との連携

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

告を求めています。

内部監査部門との連携

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

財務報告に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

リスクマネジメント

オカムラグループは、企業活動に関わるさまざまなリスクを想定し、必要な対策を実施しています。

リスクマネジメント体制

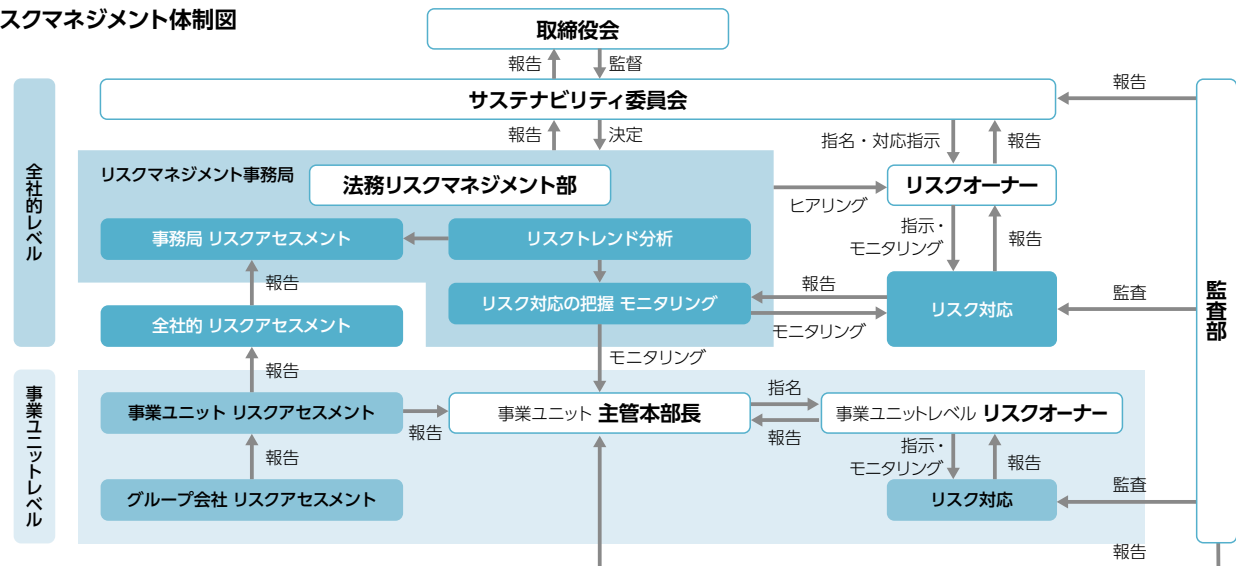
オカムラグループは、事業目的の達成に影響を及ぼす可能性（好ましい影響・好ましくない影響の双方を含む）をリスクと認識し、リスクの特定、分析および評価を行った上で、リスクを合理的にコントロールしてリスクがもたらす損失の最小化または機会の最大化を図るよう、組織的に活動しています。

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

リスクマネジメント体制図



リスクアセスメントプロセス

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

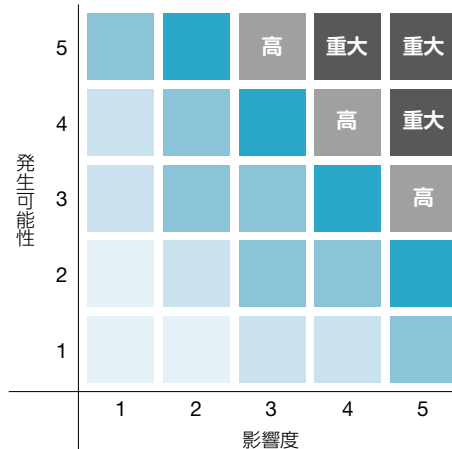
特定されたさまざまなリスクは、大きく「事業環境リスク」「事業戦略リスク」「業務リスク」「金融リスク」「人権・人財・労務リスク」の5つに分類し、さらに中分類・小分類の3つの階層に整理しています。(参照 ▶ P.19)

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

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

全社レベルのリスクアセスメントは、リスクマネジメント事務局が指定した評価部門が事業ユニットのリスクアセスメントを参考にしつつ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点対応リスクを決定します。

リスクマップ



重点対応リスク

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

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.120](#)）

災害対応マニュアルの配布

『災害対応マニュアル』では、業務・操業の停止がやむを得ないと判断される自然災害等（大地震、津波、台風、落雷、大雪、大雨、洪水、突風、噴火、その他気候変動による災害）、火災、テロ、感染症等を対象災害と定め、災害発生時における基本姿勢や行動指針、平常時の備えなど、所属長・従業員が取るべき行動を順序立てて記載するとともに、災害対策本部の設置から対策実施の流れを示しています。また、業務継続・停止の判断基準や、従業員が帰宅または職場にとどまる基準を明確化しています。

さらに、職場での災害備蓄品の保管・配布基準を明示するとともに、災害発生時の家族との連絡方法等を紹介し、安否確認を速やかに行えるよう啓発しています。

安否確認システムの構築・運用

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



『災害対応マニュアル Ver.4』 「エマージェンシーカード」

非常時通信網の整備

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

災害備蓄品の保管

大規模災害で交通機関が麻痺し従業員が事務所や工場にとどまる事態を想定し、全国の拠点に3日分の水・食料・簡易トイレのほか、人数分のヘルメットとブランケットを保管するとともに、主要な拠点には非常用電源を配備しています。食料については、1人1日1,300kcal程度を確保できるよう、そのまま食べられるタイプのご飯、副菜等を配備しており、食物アレルギー物質不使用食品を全体の2割程度用意しています。

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や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.102](#)）

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まいります。

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、CSIRTと連携し、情報漏えい拡大防止の措置をとります。

その他、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。

（参照 ▶ [P.137](#)）

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

オカムラは、個人情報保護の取り組み推進を目的として個人情報管理委員会を設置し、教育活動、現場の監査・指導を実施しています。また、一般財団法人日本情報経済社会推進協会が運営するプライバシーマーク®制度の認定を2006年5月に取得、現在まで更新を続けており、個人情報を適切に取り扱っている事業者として、認定基準に基づく対応の徹底を図っています。

 個人情報保護方針
<https://www.okamura.co.jp/privacy.html>



● EU一般データ保護規則（GDPR*）への対応

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

* GDPR : General Data Protection Regulation

 GDPR Compliance
<https://www.okamura.com/en-eu/etc/legal-notice/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点対応リスクと位置付け、「オカムラグループ情報セキュリティ方針」を2022年に制定しました。

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。

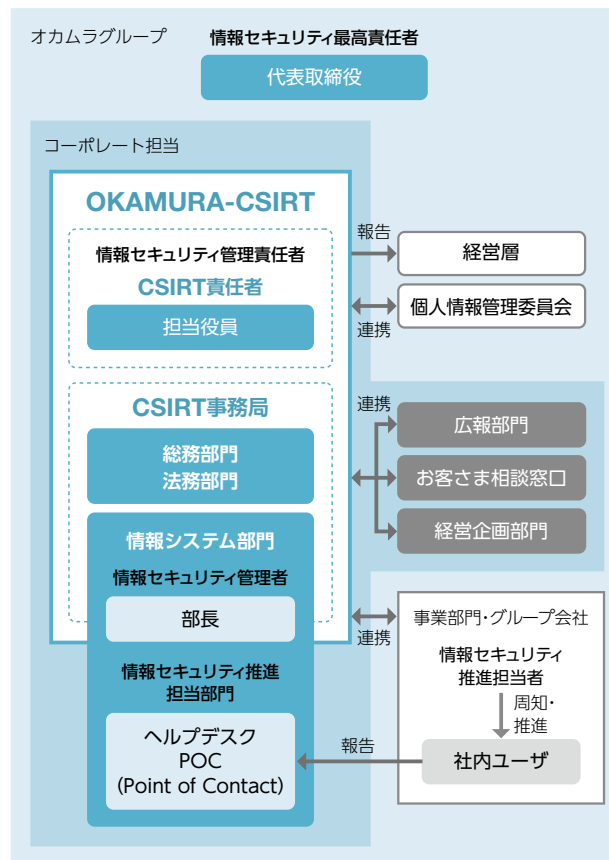
「社内情報システム使用規則」において、従業員・社外常駐者の情報端末、ネットワーク、電子メールシステムなどの適切な使用方法を規定しています。またソーシャルメディア利用に伴うトラブル増加を踏まえ、「ソーシャルメディアガイドライン」を設けています。

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

情報セキュリティに関する体制図



口と連携し、日頃から情報セキュリティ事故を未然に防止するための活動と、情報セキュリティ事故の発生を想定した準備活動を実施しています。

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。

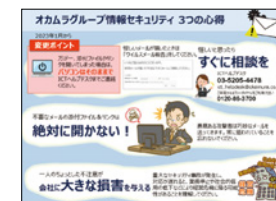
またインシデント発生時には、「CSIRT憲章」に則り、CSIRT責任者より深刻度に基づき経営層へ報告を行います。

情報セキュリティリスク評価

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

情報セキュリティに関する教育・訓練

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



パソコン起動時の注意喚起表示

コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

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

「行動規範」に基づく企業活動の推進

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

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

また、オカムラグループの全海外拠点向けに行動規範の翻訳と現地語*版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)

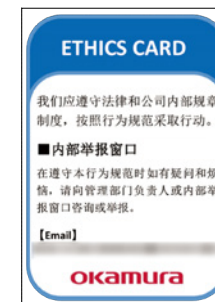


『行動規範ハンドブック』

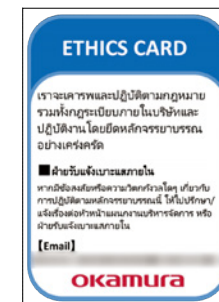


オカムラグループ行動規範

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/k_standard.pdf



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等を遵守し、公正・透明な取引を行うことを明記した「腐敗行為防止方針」を2022年5月に制定しました。

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

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等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図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を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.137](#)）また、2024年4月に改正施行される不正競争防止法に基づき規制が強化された外国公務員贈賄罪に関する社内周知を行いました。

国内外のグループ会社を含めた腐敗行為や贈収賄に関するリスクアセスメントの実施、内部通報制度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、定期的を開催し、コンプライアンスに関する事項の検討や意見交換を行っています。

また、オカムラ各本部内とグループ会社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.124](#)）



グループコンプライアンス委員会（2024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、2023年度も各拠点のトップを対象に啓発活動と意見交換を実施しました。

違反の件数

2023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.167](#)）

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、法令等の違反はもとより「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為（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等について規定しています。この制度は、オカムラグループ役員・従業員・派遣社員・退職後1年以内の者・オカムラグループにおいて業務を遂行する者が利用できます。通報の受付は社内に加えて社外（法律事務所）にも窓口を設け、制度がより有効に活用される体制を整えています。2019年4月からは、海外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。

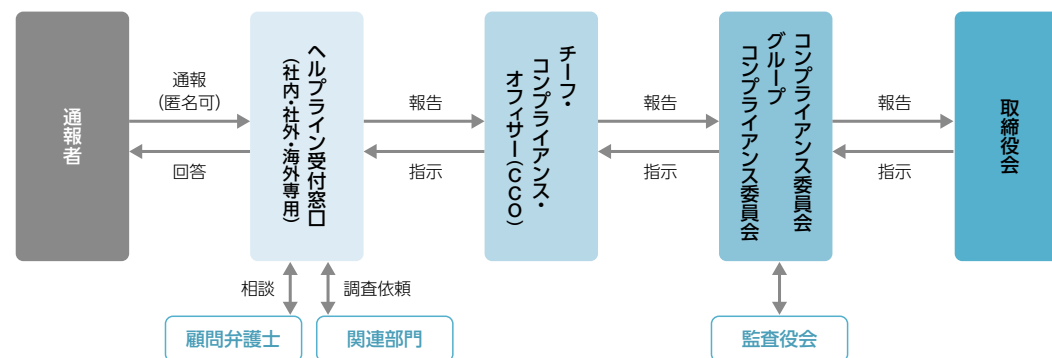
2023年度のヘルプライン制度の利用件数は14件で、内容は人事評価やハラスメント、法令・社内規則違反への疑念に関するものでした。（データ集 [▶P.167](#)）

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。

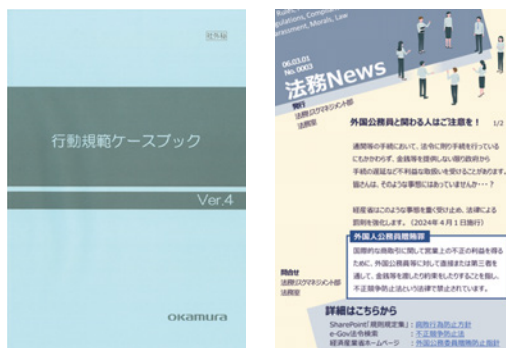
また、通報窓口について社内イントラネット等への掲示を行うとともに、従業員に配布しているエシックスカードへの記載、コンプライアンス研修の場を活用した利用方法の案内など、通報窓口にアクセスしやすい環境の整備を行っています。海外グループ会社においては専用窓口を設置し、英語のみならず現地語での通報にも対応しています。従業員に配布している現地語版エシックスカードにも通報窓口の連絡先を記載するなど、通報しやすい環境づくりに取り組んでいます。

ヘルプラインの流れ



コンプライアンス教育

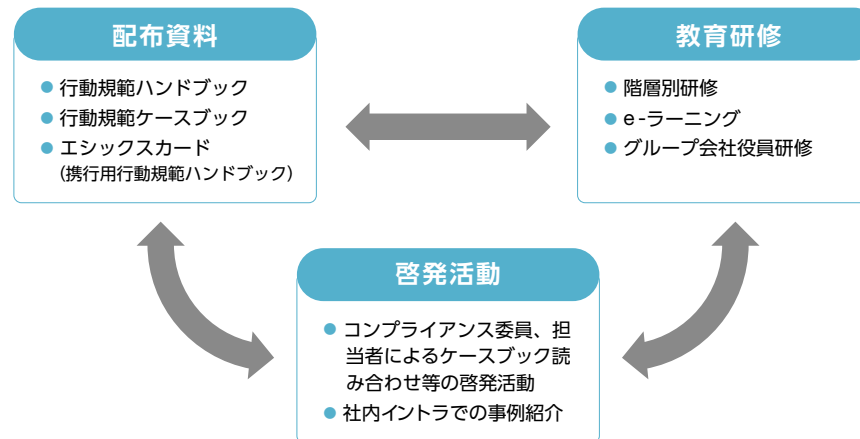
オカムラグループでは、従業員一人ひとりがコンプライアンス意識を持って行動することを徹底するために、教育研修、啓発活動を実施しています。取り組みの一つとして、コンプライアンスに関わる諸問題とその対応をまとめた『行動規範ケースブック』を配布し、日常業務の中で起こりうるコンプライアンスリスクに対する従業員の意識の向上を図り、日々の行動や発言への注意を促しています。



『行動規範ケースブック』

法務 News
法律に関係する事例紹介等

コンプライアンス教育の概要



コンプライアンス・腐敗行為等に関する課題の把握と対策の推進

オカムラグループでは、コンプライアンスや職場環境の心理的安全性に関する従業員意識調査を3年に1回定期的を実施し、「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、よりよい職場づくりのための課題の把握に努めています。2023年1月に実施した本調査では、回答率は86.3%でした。

調査結果については、各職場のマネジメント層や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。

2023年度のコンプライアンス関連研修の実施状況

(データ集 [▶P.167](#))

コンプライアンス全般に関わる研修	人数
新入社員	187名
新任所属長	23名
新任課長職	40名

TOPICS

はたらく環境改善プログラム

2022年度にオカムラで行った「はたらく環境改善プログラム」を、2023年度は国内グループ会社を対象に実施しました。このプログラムは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに限らず、心理的安全性を阻害する行為全般を職場からなくすことを目的としています。全従業員へのe-ラーニング研修、全管理職向けのハラスメント防止（職場改善を含む）研修、各職場でのより良い職場環境にするための話し合いを通じた部門行動目標の策定の3つの施策を実施しました。




人権の尊重

オカムラグループは、事業活動が人権課題に与える影響を十分に考慮し、人権侵害等につながる事案の発生防止に努めます。また、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別やハラスメントを排除し、安全で働きやすい職場を確保します。

オカムラグループ人権方針

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

方針の策定にあたっては、人事部門や購買部門をはじめとする各部門の担当者が参加し、特定非営利活動法人経済人コーポラ卓会議日本委員会（以下、CRT）より有識者を招き、ワークショップを実施しました。ワークショップでは有識者から方針に含まれるべき内容についてレクチャーを受け、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制定しました。

 **オカムラグループ人権方針**
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/human_rights_policy.pdf

【関連】

- サステナビリティ方針 [▶ P.11](#)
- 行動規範 [▶ P.131](#)
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針 [▶ P.81](#)
- サステナブル調達ガイドライン [▶ P.137](#)
- 責任ある鉱物調達方針 [▶ P.139](#)

人権尊重の推進体制

人権尊重の取り組み推進にあたっては、年2回開催されるサステナビリティ委員会において取り組み内容・実績のモニタリングと以後の方向性について討議し、計画の立案と実行のサイクルを推進しています。

従業員への周知・浸透に向けた取り組み

「オカムラグループ人権方針」の制定、各種方針の改定・制定に合わせて、2022年10月に「行動規範」（詳細 [▶ P.131](#)）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。

2023年度はオカムラグループの役員・従業員を対象に、同内容を展開しました。また、2023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.139](#)）

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.25](#)）

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、UNGPsに基づくマネジメント体制構築に向けた人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

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。

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。さらにインパクトアセスメントとして富士事業所の外国人技能実習生・特定技能外国人14名にCRTの有識者2名によるインタビューを行いました。2024年度は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ガイドライン作成に取り組みます。



富士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の様子

サステナブル調達ガイドラインに基づく調査の実施

オカムラグループはサステナビリティを重視した調達活動を推進・実施するため、コンプライアンスの徹底、人権の尊重、安全衛生に配慮した職場環境の確保、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインに基づきお取引先に協力を要請するとともに、取り組み状況の調査を行っており、この中で人権・労働に関する項目についても確認し、必要に応じて個別ヒアリングや実地監査を行い改善を促しています。（詳細 ▶P.138）

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://www.okamura.com/en_eu/msa2015/pdf/msa2015_statement.pdf

苦情処理メカニズム

オカムラグループでは、人権への負の影響を含む事業活動に関する懸念について、お客さま、お取引先等が利用できる相談・通報窓口、当社グループの役員および従業員が利用できるコンプライアンス・ヘルプラインを設けています。

- お客さま：お客様相談室（詳細 ▶P.23）
- お取引先：取引先相談・通報窓口（詳細 ▶P.137）
- 従業員：コンプライアンス・ヘルプライン（詳細 ▶P.133）

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/>

2023年度報告書
https://crt-japan.jp/files2023/2023%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・部品等の調達、製品の販売とこれに伴う輸送・施工、お客さまが使用中の製品のサポート、製品使用後の対応に至るサプライチェーンを形成しています。調達品目は金属材料、樹脂材料、木質系材料、梱包材料、買入製品・部品など多岐にわたり、国内外のお取引先を通じて調達を行っています。また、販売店さまの協力のもと、お客さまに製品・サービスを提供するとともに、アフターメンテナンスの実施、使用済み製品の引き取り等を行っています。

取り組み方針

オカムラグループはサプライチェーン・マネジメントに関わる基本的な姿勢を「オカムラグループ購買の基本方針」に示すとともに、サステナビリティを重視した調達活動を実施するため、コンプライアンスの徹底、人権の尊重、適切な労働慣行、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」を策定し、お取引先に協力を要請しています。

オカムラグループサステナブル調達ガイドライン



https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2021/sustainability_procurement_guidelines_ja_202111.pdf

お取引先との協力関係強化に向けた取り組み

オカムラグループでは、お取引先とともに発展していくために協力会を組織し、定期的な情報交換会や技術交流会などを実施しています。

2022年7月には、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表し、サプライチェーンのお取引先の皆さまとの連携・共存共栄を進めていくことを宣言しました。

さらに、2023年4月に「マルチステークホルダー方針」（詳細▶P.23）を制定し、従業員やお取引先等のさまざまなステークホルダーとの関係構築の推進に取り組む姿勢を明確にしました。

お取引先との双方向のコミュニケーションを重視し、いただいたご意見や評価を真摯に受け止め、今後も協力関係強化に向けた取り組みを実施していきます。

パートナーシップ構築宣言



<https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/2022/partnership.html>

マルチステークホルダー方針



https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi_stakeholder.pdf

取引先相談・通報窓口の設置

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・通報窓口の対象を拡充しました。



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。2023年度は計507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、505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.167）

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、2023年度はサステナブル調達調査の実施に際し、サステナブル調達が重視される背景・国内外の動向等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.167）

お取引先の実地監査の実施

2023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4社で実地監査を行いました。監査にあたり、まずサステナビリティをめぐる国内外の動向とオカムラのサステナブル調達の考え方を説明し、事前に回答いただいているサステナブル調達調査の内容について詳細の聞き取りを行うとともに、現場では安全、品質、環境に関する取り組みについて重点的に確認を行いました。今後も取引の状況や調査の結果、環境・社会的インパクトの大きさ等を勘案しながら、適宜実地監査を行い、お取引先の取り組みを促していきます。（データ集 ▶ P.167）



お取引先実地監査の様子

社内購買担当者への専門教育の実施

サステナブル調達への推進には、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。

2023年5月に生産事業所の購買担当者32名に対して、サステナブル調達が重視される背景・課題、購買担当者として特に留意する点などについての勉強会を実施しました。2023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32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.167)

- * 1 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) : 日本語で経済協力開発機構。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



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

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」を制定しました。

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、取り組みを実施しています。

2023年度は、パワートレーン事業部において、責任ある鉱物調達調査票 (CMRT*2) を使用し、紛争鉱物調査を実施しました。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。

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.23](#)）

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、会社案内『OKAMURA TODAY』、株主通信『OKAMURA REPORT』をはじめ、各種冊子を発行するとともにウェブサイトで公開し、経営方針や経営状況などについて情報を発信しています。2023年10月には、新たに統合報告書も発行。今後も情報開示に努めます。

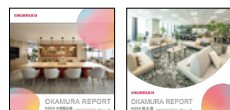
左：会社案内 右：統合報告書



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

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

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。

今後もステークホルダーの皆さまが必要とする情報、有用な情報の発信に努めるとともに、アクセシビリティ・ユーザビリティの向上を図っていきます。

オカムラウェブサイト

コーポレートサイトの対応言語（日本語・英語・中国語）

コーポレートサイト
<https://www.okamura.co.jp/>

IR情報
<https://ir.okamura.co.jp/>

サステナビリティ情報
<https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/>

グローバルサイト
<https://www.okamura.com/en-ap/>

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/user/OkamuraCorporation>




● Instagram
 ● LinkedIn
 ● Note
 ● 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」を制定しました。本方針では、対話・交流を通じた社会との共生、事業で蓄積した知見・経験の活用、従業員の活動支援などの取り組み姿勢を明記しています。

 **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

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等を客観的に評価して取り組むことなどを定めています。

今後も本ルールに基づき、活動の充実に努めていきます。

ボランティア休暇

従業員のボランティア活動への参加を支援するため、ボランティア休暇を設けています。従業員が保有している傷病休暇（有給）のうち、年間5日を限度にボランティア休暇として利用することができます。イントラネットや社内報等で休暇の申請方法や利用者の声などを紹介し、利用促進を図っています。（詳細 ▶ [P.80](#)、データ集 ▶ [P.167](#)）

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。

2023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 グランフォンド高梁 2023 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.143](#)）
- 地域の清掃活動（各生産事業所・オフィス拠点・物流拠点）
- 献血ボランティア（各生産事業所・オフィス拠点）
- 東京善意銀行への新型コロナウイルス検査キットの寄付

海外拠点での地域社会活動

2023年度は新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行したことを受け、海外の拠点でも地域の方との交流イベントが再開しました。イベントや清掃活動を通じた地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

2023年度の主な地域社会活動（海外拠点）

- 地域清掃活動への参加
(PT.Okamura Chitose Indonesia)
- 周辺の保育園・小学校への文房具寄付
(Siam Okamura Steel)
- 近隣児童施設への訪問・寄付
(Siam Okamura International)



近隣児童施設への訪問・寄付の様子
(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等へのグラウンドの貸し出し、プロスポーツチームなどのスポンサーシップ、スポーツイベントへの協賛などを通じてスポーツ支援活動を行っています。また2021年4月にはパラアスリート選手を従業員として採用し、競技活動を支援しています。

<スポーツチームのスポンサーシップの例>

- 横浜FC
- 日本製鉄釜石シーウェイブス*

* 日本製鉄釜石シーウェイブス：日本初の地域共生型クラブチームとして2001年4月25日に創設されたラグビーチーム。ジャパンラグビーリーグワンのディビジョン2に所属し活動。エヌエスオカムラの従業員がメンバーとして活躍



横浜FC



日本製鉄釜石シーウェイブス

災害被災地支援

オカムラグループは国内で発生した大規模自然災害で被災された方々の支援、被災地の復興のために義援金および寄付金、物資による支援活動を行っています。またオカムラは、個人・NGO・経済界・政府が対等なパートナーシップのもとに紛争や災害時の緊急人道支援のために協働する特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム (JPF) の賛助会員となっています。

TOPICS

令和6年能登半島地震の被害に対する支援について

オカムラは、「令和6年能登半島地震」で被災された方々への支援や被災地の復興に役立てていただくため、義援金と物資を合わせた支援を実施しました。

1. 義援金の寄付

被災地への義援金として、石川県へ3,000万円を寄付しました。

また、被災地での緊急人道支援のために活動する特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム、特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパンへそれぞれ100万円を寄付しました。

2. 物資の支援

被災地への支援物資として、当社の家具など2,000万円相当の製品を公共施設等の復旧、復興のために寄贈します。(2024年3月末現在)



石川県への義援金の目録を贈呈
左：石川県副知事 徳田 博様
右：株式会社オカムラ
常務執行役員 佐藤 喜一

生産事業所における ステークホルダーとの コミュニケーション

オカムラグループの生産事業所では、地域の方々との交流を通じ、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

工場見学会・懇談会の開催

オカムラグループの生産事業所では、企業の仕事を学ぶ子どもたちやお客さまを対象とする工場見学を実施しています。

工場見学では、製品が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。追浜事業所が小学生を対象に開催している「夏休みものづくり工場見学」では、イスに使う革の切れ端を使ったコインケースづくりや、1枚のスチール板からいくつもの工程を経てできるカードケースづくりの体験を通して、ものづくりの楽しさを伝えています。定期的に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、環境に対する取り組みを説明し、地域の方々の理解・安心につながるよう意見交換の場も設けています。

地域との災害時の連携

オカムラグループの生産事業所では、災害発生時に迅速な対応ができるよう、事業を行う地域での行政機関との連携協定締結や、地域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）

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。

2023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・つくば事業所）
- 特別支援学校への講師派遣（[詳細 ▶ P.146](#)）
- 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.87](#)）

インクルーシブ・スポーツ支援

特定非営利活動法人アクティブスポーツは、「共生社会の実現をスポーツの力で!!」をモットーに日々、障がい者を対象としたインクルーシブサッカースクール、知的障がい者サッカーチームを運営し、インクルーシブサッカースクールや大会の実施により障がい者と健常者がともに未来に向かう絆を作る機会の創出により両者の価値観の共有を作り上げることを目指しています。オカムラは、アクティブスポーツのサポートシップパートナーとして支援を行っています。

TOPICS

福祉事業所とつながる「廃棄布を活用したコースター」



オカムラでは、障がい者の就労支援を行う企業を介して近隣の福祉事業所に委託し、障がいのある方に各種作業を担っていただいています。

その一つに追浜事業所（神奈川県横須賀市）で出るシーティングの張地の余り部分を活用したカラーサンプルチップの製作があります。これまでの活動に加えて、2023年度は、カラーサンプルチップの製作時に余った布を使ったコースター製作を依頼しました。こちらのコースターは、オフィス見学に来られたお客さまへのお土産の一つとして活用しています。オカムラの従業員が福祉事業所の皆さんとつながる活動として、今後も取り組みを継続していきます。



製作ストーリーを付けてお配りしています



カラーサンプルチップ作成の様子

文化・芸術活動の支援

オカムラグループでは、音楽・美術・舞台芸術等への協賛を行うなど、文化・芸術活動を支援しています。

(データ集 ▶P.167)

オカムラ主催の企画展

「OPEN FIELD (オープン・フィールド)」を開催

「OPEN FIELD」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を発表する企画展です。第1回となる2023年度は、建築家中村 竜治氏、アーティストの花房 紗也香氏、テキスタイルデザイナーの安東 陽子氏にご参加いただき、「ほそくて、ふくらんだ柱の群れ ―空間、絵画、テキスタイルを再結合する」のタイトルでインスタレーションを展示しました。



次世代の育成を支援

オカムラグループでは、ものづくりや環境への取り組みなど企業として蓄積してきた経験を生かしながら、次代を担う若者の教育に取り組んでいます。

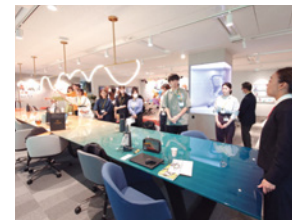
JEES・オカムラ次世代育成奨学金

オカムラは、公益財団法人日本国際教育支援協会（JEES）の冠奨学金事業に寄付を行い、この寄付金を原資として、デザイン分野の人材育成支援を目的とした返済義務のない給付型奨学金「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」が2021年に設立されました。

2023年度は9月に奨学生交流会を開催。オフィス見学や奨学生の学習内容発表、懇親会などを通じて交流を深めました。今後もデザイン分野を学ぶ日本国内の大学生に対して、在学中および卒業後の経済的な不安を緩和し、学業に専念できる環境を整え、将来デザイン分野で活躍できる有望な人材の育成を支援していきます。



奨学生交流会
学習内容発表の様子



奨学生交流会
オフィス見学の様子

実務経験を生かし大学講師として人財育成に貢献

オカムラの従業員がデザインや研究などの業務を通じて得た知見を生かし、大学で非常勤講師を継続的に務めています。学校法人関東学院大学や学校法人日本大学、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。

VOICE

「物流」を講義・実践を通して伝え、障がいのある生徒たちの学びを支える



物流システム事業本部
物流システム営業部 東京西支店
営業課 営業三係
藤澤 航洋

東京都立青鳥特別支援学校の職能開発科物流コースの外部専門員として、2023年4月から1年間授業のサポートを行いました。東京都立青鳥特別支援学校は、日本で最初の公立の知的障害特別支援学校です。2023年度に新しく職能開発科を開設するにあたり、オカムラへ教室づくりの相談があり、私が営業として担当しました。実際の物流現場で活用するラックやコンベアなどを導入し、生徒たちが卒業後物流の現場で実際に行う作業を授業で実践できる教室づくりをしました。教室づくりを進めると同時に、物流コースの講師としても協力して欲しいとお声がけいただき、今回外部専門員として講師を務めることとなりました。

授業では、「物流」とは何か、こういった仕事があるのかを、授業で実践しながら伝えたり、ピッキングや仕分け作業でのアドバイスを行ったりしました。元気がよく素直な生徒たちは、内容を理解するとすぐに行動に移り、分からないことはきちんと聞いてくる様子が印象的でした。また相手によって理解に差があり、繰り返し伝えることの大切さを感じました。誰かに指導する経験が少ない私は、きちんと伝えられているのか不安もありましたが、2024年度も続けて欲しいとの依頼があり、自信にもつながっています。

講師をする中で「物流」という仕事への理解がより深まったと感じたので、今後は、同じ部門の新入社員も参加を予定しています。

障がいのある生徒たちが、卒業後物流現場で働く手助けとなれば幸いです。



授業の様子

TOPICS



次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 次世代育成支援「クエストエデュケーション」の取り組み

「クエストエデュケーション」とは

「クエストエデュケーション」とは、株式会社教育と探求社が2005年にスタートした、現実社会と連動しながら「生きる力」を育む探究学習プログラムです。これまでに約44万人の中高生が学校の授業として学び、2023年度は、全国42都道府県、440校約8万8000人の中高生が取り組みました。オカムラが2022年度から参画している企業探究コース「コーポレートアクセス」は、実在する企業へのインターンシップを教室で体験し、働くことの意義や経済活動について学び、企業という仕組みを活用して自分たちの手で未来をつくることを学ぶプログラムです。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、その企業から提示されるミッション（課題）にチームで取り組みます。参画企業の従業員は学校訪問等を通して中高生たちの探究活動に伴走しています。



チームに分かれ、案を出し合う生徒たち



生徒たちのアイデアに質問を投げかけます

2023年度は従業員約40名が学校訪問に参加

オカムラは2023年度のミッションとして、「私の『あいまいさが活きる』未来をつくる オカムラの革新的なサービスを提案せよ!」を提示しました。中高生たちはグループで調査や議論をしながら自由な発想で企画を考え、探究活動に取り組みました。オカムラの従業員は、学校訪問での問いかけや対話、オンラインシステムでのやり取りを通じて活動をサポートしました。

クエストカップ2024全国大会

「クエストカップ全国大会」は、「クエストエデュケーシ

ョン」に取り組む中高生が集い、1年間の探求の成果を社会に向けて自分たちの言葉で発信し、それを社会が受け止める場です。参画企業は、自社のミッションに取り組んだ生徒の中から「企業賞」「準企業賞」を表彰します。2024年2月に行われた「クエストカップ2024全国大会」でオカムラの企業賞を受賞したのは、昭和学院秀英中学校の「OKAMU船長」チームでした。オカムラは、「企業賞」を受賞したチームへの副賞としてオフィスとショールームへ招待するイベントを開催。イベント当日は、たくさんのおカムラ従業員が参加する中、生徒たちが、全国大会と同様の発表を行いました。

オカムラは、企業として蓄積してきた経験を生かしながら中高生の主体的な学びに関わり、次世代の育成に貢献します。

VOICE



オフィス環境事業本部
中部支社 マーケティング課
セールスプロモーションセンター

河田 佳美

生徒も私たちも共に成長できる場

2022年度からコーポレートアクセスに関わり、全国の中高生と一緒にオカムラのミッションについて考え、対話をしてきました。ミッションの中にある「あいまい」については、大人の私たちでも解釈が難しく、考えさせられるキーワードですが、学校訪問を繰り返し、生徒たちと直接対話を繰り返すことで、どんどんアイデアが深まっていきました。私自身も「あいまい」について自分も探究し、生徒たちと一緒に考えることで、ワクワクする場面があったり、生徒たちのひらめく瞬間に立ち会うことができ、嬉しく思います。このプロジェクトは、生徒たちの探究学習としての学びの場でもありますが、大人の私たちも生徒たちと関わることで学び、多くの刺激を受ける良い機会となりました。



オフィス、ショールームへの招待イベントでの集合写真

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	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	中長期目標
人が活きる環境の創造	★モノ・コトづくりのクオリティの追求 ★イノベーションの推進と新しい価値の創出 7 8 9 12	中期経営計画2025 参照 2023年5月10日開示 中期経営計画2025 説明資料 https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/	<ul style="list-style-type: none"> ●企業の成長を支える多様な働き方に応えるソリューションの提供 ●小売業が抱える社会問題の解決とみらいの店づくりの研究・開発 ●スマート物流に貢献する製品・サービスの開発 ●産業車向けの環境対応型製品の開発 	2024年5月13日開示・2024年3月期決算説明会資料 	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」
	★安全な製品・サービスの提供 9 12	重大製品事故発生件数 *重大製品事故の定義：当社製品により、生命・身体に重大な被害を及ぼした事故、および製品以外の財産に火災等の重大な被害を及ぼした事故	0件	0件	0件	—
	地球環境への取り組み	★サーキュラーエコノミーの推進 3 6 7 9 12 13 14 15 17	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	生産系廃棄物の社内完成高あたり前年度比1%の排出量原単位低減	生産系廃棄物等排出量 原単位前年度比3.1%増加で未達 グリーンウェーブ・グリーンウェーブ+製品開発率の向上	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
★持続可能な自然資源の利用と保全 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利用率集計 前年度比1%の水資源使用量 原単位低減	利用方針遵守中 水資源使用量 原単位前年度比5.8%低減で達成	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	— 2030年度10%の水資源使用量削減（2020年度比）
★気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現 7 9 13 15 17		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1,000t-CO ₂ /年の排出低減 ●工業用燃料使用量 5年度平均1%低減 ●車両用燃料使用量 5年度平均5%低減	グループ全体で1,264t-CO ₂ /年の排出低減 ●工業用燃料使用量 5年度平均6.5%低減で達成 ●車両用燃料使用量 5年度平均15.7%低減で達成	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	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	エネルギー生産性 前年度比1%向上	生産系エネルギー生産性 前年度比0.6%減少で未達	●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	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	中長期目標	
地球環境への取り組み	ものづくりでの環境保全活動 3 6 9 11 12 14 15	環境影響度の低減	前年度比1%のPRTR排出・移動量 原単位低減	PRTR排出・移動量 原単位前年度比11.4%増加で未達 	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)	
	環境汚染の防止 3 6 11 12 14 15	汚染予防・有害化学物質対策	大気汚染・水質汚濁・土壌汚染防止 法令遵守(有害物質の管理と削減)	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※	★ Work in Life (ワークインライフ) の推進 3 8	従業員満足・エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きがい向上施策の実施 エンゲージメントサーベイの実施 	エンゲージメントサーベイ結果レーティング「CCC」(参照▶P.77)	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントスコア向上 重点改善項目の設定 	2025年度までにBレーティング達成	
	★ DE&I (ダイバーシティ・エグイティ&インクルージョン) の推進 5 8 10	女性従業員比率	(2024年度までに22%)	22%		23%	—
		女性管理職比率	6.5%	6.8%		7%	—
		新卒女性採用比率(大卒)	(2024年度までに40~50%)	47.9%		40~50%	—
		男性育休取得率	65%	63.3%		65%	—
		(男性育休+配偶者出産休暇)取得率	— 2024年度より目標管理	92.4%	—	100%	—
	障がい者雇用率	2.50%	2.55%		2.58%	2025年度 2.7%	
	★ キャリア形成支援と専門人材育成の強化 4 8	育成面談実施率	100%	96.4%		100%	—
		強みにつながる専門職への各種施策の実施	専門職の技術とスキルの把握	強みにつながる知識習得や国家資格等の取得推進		各事業本部の戦略に沿った専門人材育成のプロプログラム企画運営の体制とスキームの構築	—
		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」	満足度80%	受講者の89.6%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	—
	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%	70.8%		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%	99.7%		100%	100%
喫煙率		26%	26.3%		25%	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9%以下、5%以下	7.8%、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%	82.4%		100%	—	

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています ※対象範囲：オカムラ単体 *話し合い：職場課題や環境の改善のための全社取り組み

分野	重要課題（重要課題は★）	KPI	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	中長期目標
責任ある企業活動	★ 公正・透明・誠実な行動 5 8 10 16 17	サステナブル調達調査 実施率	取引金額ベースで67%	取引金額ベースで71% 	取引金額ベースで70%	—
		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%	100%実施 	ハイリスクサプライヤーに対して100%	—
		人権教育（社内）の実施と充実、 サステナブル調達との相乗効果	購買関連部門へ教育実施	20部門 57人 	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	各種コンプライアンス教育の実施	● 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 	コンプライアンス研修の充実	—
	★ リスクマネジメントの強化 10 11 16	BCP（災害）構築	ハザードマップ（地震・洪水）の見直し	各拠点のデータベースにおいて、ハ ザードマップポータルサイト（国土 交通省）に連携済み 	● 災害対応マニュアルの見直し ● BCP（災害）構築	—
	各国要請に合わせた個人情報管理	諸外国の同法規則対応	法規制に合わせたプライバシーポリ シー改定 	— （2024年度より目標管理から除外）	—	
★ 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	担当部門が日常的に環境や人権、サ ステナビリティ推進分野の有識者と 面談・意見交換を実施 	ESG 関連各外部有識者とのステークホルダー ダイアログ実施	—	
地域社会との共生 17	戦略的社会貢献活動の定着	従業員参画型社会貢献の実施	複数プログラムを実施 	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%（3/12）以上	● 独立社外取締役100%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

気候変動への対応

検証欄の●印：2023年度データ第三者検証対象

CO ₂ 排出量	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	検証	GRI
スコープ1	t-CO ₂	15,213	14,605	15,003	13,840	14,035	●	305-1
エネルギー起源 二酸化炭素	t-CO ₂	15,010	14,448	14,836	13,698	13,800		
非エネルギー起源 二酸化炭素	t-CO ₂	203	158	168	142	236		
スコープ2	t-CO ₂	27,256	25,797	17,821	16,932	14,583	●	305-2
マーケット基準	t-CO ₂	27,256	25,797	17,821	16,932	14,583	●	
ロケーション基準	t-CO ₂	27,569	25,070	17,640	26,148	26,594	●	
スコープ1+2合計	t-CO ₂	42,469	40,402	32,825	30,771	28,619	●	
マーケット基準	t-CO ₂	42,469	40,402	32,825	30,771	28,619	●	
原単位	t-CO ₂ / 百万円	0.168	0.165	0.126	0.111	0.096		305-4
削減量	t-CO ₂	▲3,570	▲2,067	▲7,577	▲2,053	▲2,153		305-5
スコープ3	t-CO ₂	338,191	1,351,937	1,392,551	1,523,303	1,467,000		305-3
購入した製品・サービス	t-CO ₂	183,178	679,567	728,993	771,590	794,382	●	
資本財	t-CO ₂	34,891	29,189	26,478	19,506	63,900	●	
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 ₂	4,844	7,210	7,551	7,321	7,444		
輸送、配送(上流)	t-CO ₂	25,508	23,971	26,025	25,333	29,054	●	
事業から出る廃棄物	t-CO ₂	未集計	3,291	3,155	3,928	4,526		
出張	t-CO ₂	未集計	2,160	2,720	3,354	3,453		
雇用者の通勤	t-CO ₂	未集計	5,246	4,944	4,993	5,069		
リース資産(上流)	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
輸送、配送(下流)	t-CO ₂	未集計	1,861	1,884	1,820	1,734		
販売した製品の加工	t-CO ₂	未集計	1,123	1,268	1,217	1,264		
販売した製品の使用	t-CO ₂	65,675	586,396	578,561	670,818	540,922	●	
販売した製品の廃棄	t-CO ₂	24,096	11,923	10,973	13,422	15,252		
リース資産(下流)	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
フランチャイズ	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
投資	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
スコープ1+2+3合計	t-CO ₂	380,661	1,392,339	1,425,376	1,554,075	1,495,619		305-4
マーケット基準	t-CO ₂	380,661	1,392,339	1,425,376	1,554,075	1,495,619		

エネルギー使用量	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	検証	GRI
電力使用量	GJ	579,269	543,478	578,036	571,385	577,414		
	(kWh)	(58,965,816)	(55,281,005)	(58,834,326)	(59,044,670)	(60,202,795)		
再生可能エネルギー使用量	GJ	110	111	191,961	220,427	248,975		
	(kWh)	(10,985)	(11,122)	(19,569,671)	(23,354,472)	(26,812,008)		
再生可能エネルギー比率	%	0.02	0.02	33.3	39.6	44.5		
ガス(都市ガス・LPG・LNG)	GJ	260,884	241,190	251,790	233,456	235,512		
燃料(灯油・軽油・A重油・ガソリン)	GJ	19,914	26,416	25,833	22,443	20,153		
合計	GJ	860,066	811,083	855,659	827,284	833,079	●	302-1
地域別	GJ	852,344	797,662	839,229	802,771	809,351		
日本	GJ	7,722	11,720	14,906	21,331	20,292		
中国	GJ	—	1,702	1,524	2,978	3,199		
東南アジア	GJ	—	—	—	148	178		
北米	GJ	—	—	—	56	59		
欧州	GJ	—	—	—	—	—		
エネルギー使用量原単位	売上高あたり GJ/ 百万円	3.40	3.32	3.28	2.99	2.79		302-3
再生可能 エネルギー 発電量	自社で消費した量	GJ	110	111	3,498	0	0	302-1
	(kWh)	(10,985)	(11,122)	(350,896)	(889,195)	(1,446,546)		
	販売した量	GJ	7,352	7,437	7,274	0	0	302-1
	(kWh)	(737,424)	(745,912)	(729,635)	(704,486)	(663,864)		
物流輸送量	千t x km	67,923	62,663	64,292	60,518	58,130		
モーダルシ フトの推移	鉄道利用コンテナ台数	台	1,912	1,951	1,282	1,429	1,529	
	船舶利用コンテナ台数	台	771	741	684	738	732	

集計範囲：スコープ1、スコープ2

2019年度：オカムラ、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動

2020年度～：オカムラグループ

スコープ3

2019年度：オカムラ単体

2020年度～：オカムラグループ

排出原単位：環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」

環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」温室効果ガス排出量の算定方法・排出係数一覧

産総研 IDEA Ver.2.3 (国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEA Ver.2.3)

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

検証欄の●印：2023年度データ第三者検証対象

水資源	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	検証	GRI
取水	m ³	218,435	225,022	233,770	196,104	191,058	●	303-3
上水道	m ³	50,307	49,095	51,073	45,568	41,606		
工業用水	m ³	49,245	50,089	53,118	48,760	50,471		
地下水	m ³	117,274	123,679	126,991	99,111	96,217		
雨水	m ³	1,610	2,159	2,588	2,665	2,764		
水使用量原単位	m ³ /百万円	3.36	3.56	3.33	2.85	2.68		
水の再生利用	m ³	474,119	332,920	294,363	353,128	330,414	●	
循環利用水量	m ³	474,119	332,920	294,363	353,128	330,414		
再生利用率	%	68.5	59.7	55.7	64.3	63.4%		
排水	m ³	196,262	196,495	213,012	179,937	178,983	●	303-4
公共水域	m ³	101,617	101,988	108,759	85,206	85,310		
下水道	m ³	94,645	94,507	104,253	94,731	93,673		
水消費量	m ³	22,174	28,527	20,759	16,167	12,075		303-5
水質管理	ton	6.55	6.82	8.37	6.27	8.77	●	303-2
BOD (生物化学的酸素要求量) 排出量	ton	6.55	6.82	8.37	6.27	8.77		
COD (化学的酸素要求量) 排出量	ton	0.07	0.04	0.15	0.04	0.06	●	

集計範囲：事業活動における水の使用量を対象とする。

2019年度～2020年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動

2020年度～：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	GRI
物質投入量	ton	143,639	136,852	167,783	158,750	158,963	301-1
原材料	ton	143,639	136,852	167,783	158,750	158,963	
補助材料	ton	3,985	4,195	4,507	4,341	4,212	
包装材料	ton	4,588	4,233	4,516	5,109	4,882	
合計	ton	152,212	145,279	176,806	168,199	168,057	
内再生材	ton	14,255	12,807	13,423	14,923	12,859	301-2
再生材の割合	%	9.4	8.8	7.6	8.9	7.7	
再生利用された製品と梱包材の割合	%	9.0	9.6	11.1	10.7	9.7	301-3

集計範囲：物質投入量

2019年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ

2021年度～：オカムラグループ製造拠点

廃棄物	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	検証	GRI
廃棄物発生量	ton	22,170	20,985	23,035	27,678	28,676		306-3
産業廃棄物等発生量	ton	22,170	20,985	23,035	27,678	28,676		
金属くず	ton	13,789	12,719	14,800	14,087	15,032		
木くず	ton	2,624	3,028	3,081	2,800	3,011		
廃プラスチック類	ton	2,232	2,116	1,832	2,142	2,330		
汚泥	ton	1,402	1,203	1,389	1,263	1,222		
その他	ton	2,123	1,918	1,935	7,387	7,082		
有害廃棄物発生量	ton	0.0	0.0	1.7	1.7	0.0		
処分されなかった廃棄物	ton	20,043	18,357	20,318	25,047	25,876		306-4
再利用のための準備	ton	0	0	0	0	0		
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	20,043	18,357	20,141	24,903	25,722		
リサイクル重量	ton	0	0	0	0	0		
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	0	0	177	145	154		
処分された廃棄物	ton	2,127	2,622	2,717	2,631	2,800		306-5
焼却(エネルギー回収あり)	ton	1,881	2,401	2,475	2,415	2,618		
オンサイト	ton	1,881	2,401	2,475	2,415	2,618		
オフサイト	ton	221	199	192	174	94		
焼却(エネルギー回収なし)	ton	0	0	0	0	0		
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	0	0	1	4	18		
埋立て	ton	26	22	49	37	70	●	
オンサイト	ton	26	22	49	37	70		
オフサイト	ton	0	0	0	0	0		
最終埋立処分率	%	0.12	0.11	0.21	0.14	0.25		
産業廃棄物等排出量	ton	20,259	18,872	20,560	25,263	26,058	●	
再資源化量	ton	20,263	18,556	20,511	25,225	25,987	●	
再資源化率	%	91.4	88.4	89.0	91.1	90.6		

集計範囲：産業廃棄物等(有価物を含む)

2019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

2020年度～：オカムラグループ製造・物流拠点

生物多様性保全「ACORN」活動

資源	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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 ³	595	1,006	1,093	230	311	301-1	
	ボード材	m ³	6,862	6,800	5,831	6,955	5,896		
	合計	m ³	7,456	7,805	6,924	7,185	6,207		
	地域別	日本	m ³	168	246	303	150		219
		中国	m ³	109	0	2	3		8
		東南アジア	m ³	2,099	1,258	1,581	1,349		1,802
		オセアニア	m ³	0	11	42	39		29
		北米	m ³	18	2	88	48		51
		欧州	m ³	240	339	662	161		337
		アフリカ	m ³	30	25	33	25		33
その他	m ³	4,792	5,924	4,212	5,410	3,729			

集計範囲：木材調達量

2019年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2021年度～：オカムラグループ製造拠点

環境負荷の把握と環境汚染の防止

検証欄の●印：2023年度データ第三者検証対象

化学物質	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	検証	GRI		
大気汚染管理	NO x 排出量	ton	13.7	16.3	17.6	13.3	12.5	●	305-7	
	SO x 排出量	ton	1.8	2.2	2.3	2.3	2.3	●		
PRTR対象化学物質	取扱量	kg	288,302	251,243	271,277	193,828	337,305	●		
	排出量	kg	114,968	93,261	113,937	94,053	119,033	●		
		大気への排出	kg	113,847	92,839	113,335	93,506	118,889		
		公共水域への排出	kg	1,121	423	602	547	144		
	移動量	kg	10,723	9,042	9,823	7,611	27,025	●		
		下水道への移動	kg	318	78	290	244	214		
廃棄物への移動	kg	10,405	8,964	9,533	7,368	26,811				

集計範囲：大気汚染管理

2019年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2021年度～：オカムラグループ製造拠点

PRTR対象化学物質

2019年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2020年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動

2021年度～：オカムラ製造拠点

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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	GRI
ISO14001 マネジメントシステム登録数	サイト数	11	11	12	12	12	
	教育実施割合	%	100	100	100	100	
内部環境監査員有資格者数	人	22	20	21	26	26	
	従業員中の人数割合	%	0.62	0.52	0.55	0.67	
内部環境監査実施部門・拠点数	箇所	38	38	40	40	40	

環境コンプライアンス	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	GRI
環境法令違反	事故・訴訟発生件数	件	0	0	0	0	307-1
	罰則金発生件数	件	0	0	0	0	

環境会計

環境保全コスト

分類	主な取り組みの内容	単位	投資額					費用額				
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1. 事業エリア内コスト	事業エリア内コスト集計	百万円	39.6	41.0	113.1	96.7	64.4	348.4	322.7	656.3	617.8	726.0
	1-1 公害防止コスト	百万円	0.8	2.5	29.2	28.6	37.5	102.8	94.5	109.2	102.6	115.8
	1-2 地球環境保全コスト	百万円	38.8	38.0	83.1	68.1	24.7	78.7	63.4	101.1	89.5	120.1
	1-3 資源循環コスト	百万円	0.0	0.4	0.9	0.0	2.2	167.0	164.9	446.0	425.8	490.0
2. 上・下流コスト	グリーン購入、製品・容器包装回収・リサイクル等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	325.5	368.8	1.4	0.9	1.7
3. 管理活動コスト	環境負荷の監視・測定、環境マネジメントシステム運用等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	167.0	143.7	152.4	142.2	143.1
4. 研究開発コスト	環境配慮製品開発、製造時の環境負荷低減等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	194.6	219.7	239.8	202.6	262.0
5. 社会活動コスト	環境保全団体への支援等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	2.8	2.3	2.2	2.7
6. 環境損傷対応コスト		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
7. その他コスト		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4
	合計	百万円	39.6	41.0	113.1	96.7	64.4	1,038.2	1,057.7	1,052.2	966.0	1,135.9

集計範囲：2019年度：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ、オカムラ物流
 2020年度：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ（オカムラに鶴見工場、物流を含む）
 2021年度～：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ、富士精工本社、砂畑産業

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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	860,066	811,083	855,659	827,284	833,079
	売上高あたり	GJ/百万円	3.40	3.32	3.28	2.99	2.79
	水資源投入量	m ³	218,435	225,022	233,770	196,104	191,058
	売上高あたり	m ³ /百万円	0.86	0.92	0.90	0.71	0.64
	PRTR対象物質取扱量	kg	288,302	251,243	271,277	193,334	337,305
	売上高あたり	kg/百万円	1.14	1.03	1.04	0.70	1.13
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果	温室効果ガス排出量	t-CO ₂	42,469	40,402	32,825	30,805	28,619
	売上高あたり	t-CO ₂ /百万円	0.17	0.17	0.13	0.11	0.10
	PRTR対象物質排出移動量	kg	125,691	108,945	123,760	101,169	146,058
	売上高あたり	kg/百万円	0.50	0.45	0.47	0.37	0.49
	廃棄物等排出量	t	20,259	18,872	20,560	25,263	26,058
	売上高あたり	t/百万円	0.08	0.08	0.08	0.09	0.09
	廃棄物等最終処分量	t	26	22	49	37	70
	売上高あたり	t/百万円	0.0001	0.0001	0.0002	0.0001	0.0002
事業活動から産出する財・サービスに関する環境保全効果	グリーンウェーブ製品の売上高	百万円	99,637	97,934	106,479	113,403	117,489
	標準品売上高比率	%	80.2	78.3	81.6	84.1	81.5
	グリーン購入法適合製品の売上高	百万円	58,937	55,075	55,971	55,971	71,001
	標準品売上高比率	%	61.5	59.3	57.4	57.4	62.7
	回収製品・梱包材の循環使用量	t	706	1,530	1,638	1,463	1,246
	売上高あたり	kg/百万円	2.79	6.26	6.27	5.28	4.18
その他環境保全効果	事務用消耗品グリーン購入率	%	63.0	60.3	53.4	52.2	47.1
	モーダルシフトによる輸送量	台	2,683	2,692	1,966	2,167	2,261

当該期間の総額

項目	内容など	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	440	524	1,144	2,769	19,615
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	898	900	872	605	843

環境保全対策にともなう経済効果

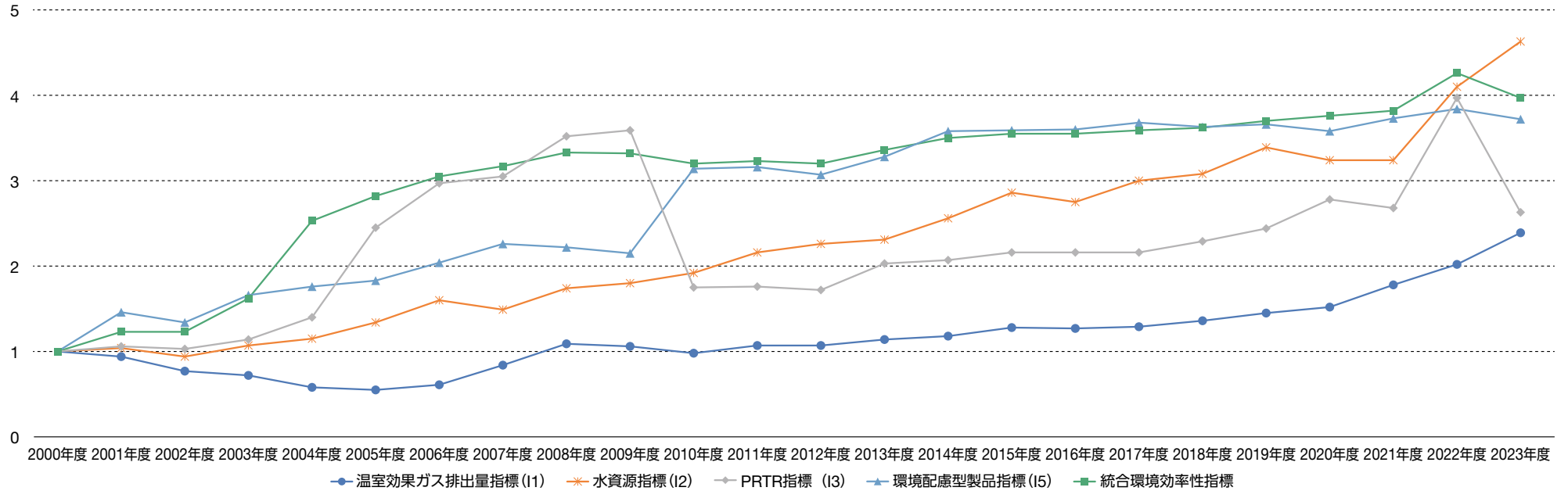
効果の内容	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
収益	主たる事業活動で生じた廃棄物のリサイクルまたは使用済み製品などのリサイクルによる事業補助金・助成金	百万円	272	253	676	687	916
	省エネルギーによるエネルギー費の節減	百万円	0	0	5	5	0
費用節減	省エネルギーまたはリサイクルにともなう廃棄物処理費の削減	百万円	1	3	3	1	1
	リユースによる経費節減	百万円	15	11	11	2	3
		百万円					

売上高

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
売上高(連結)	百万円	253,170	244,454	261,175	277,015	298,295

環境効率

環境効率性指標の推移



ウエイト

W1：温室効果ガス排出量	15.0%
W2：水資源投入量	5.0%
W3：PRTR取扱量	25.0%
W4：産廃最終処分量	20.0%
W5：GW製品売上高	35.0%

集計範囲

温室効果ガス排出量指標	2000年度～2020年度：オカムラ、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度～：オカムラグループ
水資源指標	2000年度～2020年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
	2022年度～：オカムラ製造、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
PRTR指標	2000年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動
環境配慮型製品指標	2000年度～：オカムラ

$$\text{■ 統合環境効率性指標} = \sum_{n=1}^n (I_n \times W_n)$$

※Wはそれぞれのウエイト

※売上高：連結売上高

- ・温室効果ガス排出量指標 (I1) = $\frac{\text{売上高} / \text{温室効果ガス排出量}}{\text{基準年度} (\text{売上高} / \text{温室効果ガス排出量})}$
- ・水資源指標 (I2) = $\frac{\text{売上高} / \text{水資源投入量}}{\text{基準年度} (\text{売上高} / \text{水資源投入量})}$
- ・PRTR指標 (I3) = $\frac{\text{売上高} / \text{PRTR取扱量}}{\text{基準年度} (\text{売上高} / \text{PRTR取扱量})}$
- ・産業廃棄物指標 (I4)*1 = $\frac{\text{売上高} / \text{産業廃棄物最終処分量}}{\text{基準年度} (\text{売上高} / \text{産業廃棄物最終処分量})}$
- ・環境配慮型製品指標 (I5) = $\frac{\text{環境配慮製品売上高} / \text{売上高}}{\text{基準年度} (\text{環境配慮製品売上高} / \text{売上高})}$

*1 2005年度より製造拠点でゼロエミッションを達成しているためグラフから省略

従業員関連データ

報告範囲について

特段の記載がない限り、下記の通り集計いたします。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株式会社オカムラ	○	○	○	○	○
国内グループ会社					
株式会社オカムラサポートアンドサービス	—	○	○	○	○
株式会社エフエム・ソリューション	—	○	○	○	○
株式会社ヒル・インターナショナル	—	○	○	○	○
株式会社Td Japan	—	○	○	○	○
株式会社関西オカムラ	—	○	○	○	○
株式会社オカムラビジネスサポート	—	○	○	○	○
株式会社オカムラ物流 ^{*1}	—	○	—	—	—
セック株式会社	—	○	○	○	○
株式会社エヌエスオカムラ	—	○	○	○	○
株式会社山陽オカムラ	—	○	○	○	○
株式会社富士精工本社	—	○	○	○	○
砂畑産業株式会社	—	○	○	○	○
株式会社イチエ	—	○	○	○	○
シーダー株式会社 ^{*1}	—	○	—	—	—
株式会社NovoBa ^{*2}	—	—	○	○	○
海外グループ会社					
Okamura International (Singapore) Pte Ltd.	—	○	○	○	○
奥卡姆拉(中国)有限公司	—	○	○	○	○
奥卡姆拉(上海)実業有限公司 ^{*3}	—	○	○	○	○
上海岡村建築裝飾有限公司 ^{*4}	—	○	○	—	—
Okamura Salotto Hong Kong Limited	—	○	○	○	○
杭州岡村伝動有限公司	—	○	○	○	○
杭州奥卡姆拉家具有限公司 ^{*5}	—	○	○	○	○
PT. Okamura Chitose Indonesia	—	○	○	○	○
Siam Okamura International Co., Ltd.	—	○	○	○	○
Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.	—	○	○	○	○
Okamura International Vietnam Co., Ltd.	—	○	○	○	○
DB&B Holdings Pte.Ltd ^{*6}	—	—	○	○	○

* 1 吸収合併により株式会社オカムラに統合(2020年7月1日) * 2 2021年11月12日設立

* 3 2021年7月9日より岡村貿易(上海)有限公司から奥卡姆拉(上海)実業有限公司に社名変更

* 4 2023年2月 奥卡姆拉(中国)有限公司への吸収合併により消滅

* 5 2022年10月8日設立 * 6 2021年10月1日子会社化 DB&B Holdings Pte.Ltd子会社のデータを含む

用語の説明

用語	定義
従業員	直接雇用関係のある従業員(派遣社員を除く)
正規従業員	直接雇用関係のある従業員のうち無期雇用のフルタイム勤務の従業員(契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者は除く)
非正規従業員	直接雇用関係のある従業員のうち、有期契約または、フルタイムに満たない勤務時間の正規従業員とされていない従業員(契約社員、嘱託社員、パートアルバイトなど)

従業員の状況

従業員の構成

(各年度：3月20日時点*)

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	人	3,250	766	4,016	3,458	845	4,303	3,464	864	4,328	3,464	902	4,366	3,410	959	4,369
正規従業員	*2	3,028	647	3,675	3,239	711	3,950	3,196	728	3,924	3,191	773	3,964	3,143	833	3,976
非正規従業員	人	222	119	341	219	134	353	268	136	404	273	129	402	267	126	393
国内グループ会社	人	-	-	-	885	170	1,055	860	180	1,040	840	176	1,016	884	185	1,069
正規従業員	*3	-	-	-	817	153	970	787	161	948	775	154	929	778	163	941
非正規従業員	*3	-	-	-	68	17	85	73	19	92	65	22	87	74	15	89
海外グループ会社	人	-	-	-	183	152	335	359	220	579	359	233	592	361	238	599
正規従業員	*3	-	-	-	176	150	326	336	216	552	343	228	571	351	234	585
非正規従業員	*3	-	-	-	7	2	9	23	4	27	16	5	21	10	4	14
オカムラグループ	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
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
非正規従業員	人	-	-	-	294	153	447	364	159	523	354	156	510	383	152	535
オカムラグループ 地域別従業員数(正規従業員)	人	-	-	-	-	-	-	4,319	1,105	5,424	4,309	1,115	5,464	4,272	1,230	5,502
日本	人	-	-	-	-	-	-	3,944	888	4,832	3,928	925	4,853	3,884	995	4,879
北米	*4	人	-	-	-	-	-	1	0	1	1	0	1	1	2	
欧州	*4	人	-	-	-	-	-	1	0	1	1	0	1	2	2	
アジア・オセアニア・その他	人	-	-	-	-	-	-	373	217	590	379	230	609	385	234	619

* 1 一部3月31日時点、12月31日時点の集計データも含む(各社人事上の年度末を基準に集計)

* 2 2019～2022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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株式会社オカムラ	%	94.0	94.3	93.8	93.4	92.8

* 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株式会社オカムラ	%	94.0	94.3	93.8	93.4	92.8

正規従業員の平均勤続年数*

(各年度：3月20日時点)

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	年	17.7	11.2	16.5	18.1	11.3	16.8	18.6	11.9	17.4	19.0	11.9	17.6	19.2	11.8	17.6

* 出向受入者は除く

正規従業員の平均年間給与

(各年度：3月20日時点*)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株式会社オカムラ	千円	6,775	6,992	7,023	7,184	7,377

* 2019～2022年度は3月20日時点、2023年度は3月31日時点で算出

※ 2023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	
株式会社オカムラ	全従業員	* %	73.5	72.7
	正規従業員	* %	74.7	73.7
	非正規従業員	* %	92.8	79.2

* 2022年度は3月20日時点、2023年度は3月31日時点で算出

※ 2023年度は退職者等は含まず算出

※ 2023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	
株式会社オカムラ	エンゲージメント	* レーティング	CCC

* 2023年度：全従業員(一部契約社員除く)を対象に集計

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基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*)

株式会社オカムラ	全従業員	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度				
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計		
			新規採用者数	人	152	80	232	156	74	230	173	45	218	178	70	248	182	93	275
新規採用者における男女比率	%	65.5	34.5	100.0	67.8	32.2	100.0	79.4	20.6	100.0	71.8	28.2	100.0	66.2	33.8	100.0			
年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	122	56	178	112	46	158	143	30	173	144	57	201	142	79	221	
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	80.3	70.0	76.7	71.8	62.2	68.7	82.7	66.7	79.4	80.9	81.4	81.0	51.6	28.7	80.4	
		同年代内の男女比率	%	68.5	31.5	100.0	70.9	29.1	100.0	82.7	17.3	100.0	71.6	28.4	100.0	64.3	35.7	100.0	
30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	20	18	38	24	24	48	26	13	39	26	7	33	34	10	44		
	新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	13.2	22.5	16.4	15.4	32.4	20.9	15.0	28.9	17.9	14.6	10.0	13.3	12.4	3.6	16.0		
	同年代内の男女比率	%	52.6	47.4	100.0	50.0	50.0	100.0	66.7	33.3	100.0	78.8	21.2	100.0	77.3	22.7	100.0		
50歳以上	新規採用者数 *2	人	10	6	16	20	4	24	4	2	6	8	6	14	6	4	10		
	新規採用者に占める50歳以上の比率	%	6.6	7.5	6.9	12.8	5.4	10.4	2.3	4.4	2.8	4.5	8.6	5.6	2.2	1.5	3.6		
	同年代内の男女比率	%	62.5	37.5	100.0	83.3	16.7	100.0	66.7	33.3	100.0	57.1	42.9	100.0	60.0	40.0	100.0		
ジョブリターン利用者数	人	0	0	0	1	2	3	0	1	1	1	2	3	3	1	4			
正規従業員	新規採用者数	人	89	48	137	98	43	141	97	24	121	90	53	143	108	68	176		
	新規採用者における男女比率	%	65.0	35.0	100.0	69.5	30.5	100.0	80.2	19.8	100.0	62.9	37.1	100.0	61.4	38.6	100.0		
	キャリア入社者数	人	37	8	45	36	6	42	13	6	19	28	6	34	28	10	38		
	キャリア入社者における男女比率	%	82.2	17.8	100.0	85.7	14.3	100.0	68.4	31.6	100.0	82.4	17.6	100.0	73.7	26.3	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	
	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		
	年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	20	12	32	27	6	33	18	4	22
			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
			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
	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	
		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	
		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	
	50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	5	1	6	7	2	9	3	3	6	
		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	
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		

海外グループ会社	全従業員	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度					
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計			
			新規採用者数	人	-	-	-	29	19	48	65	57	122	61	38	99	40	27	67	
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				
年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	28	25	53	27	21	48	17	15	32		
		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		
		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		
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			
	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			
	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			
50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	4	0	4	1	0	1	1	1	2			
	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			
	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			
オカムラグループ	全従業員	新規採用者数	人	-	-	-	213	109	322	271	117	388	278	122	400	248	129	377		
		新規採用者における男女比率	%	-	-	-	66.1	33.9	100.0	69.8	30.2	100.0	69.5	30.5	100.0	65.8	34.2	100.0		
		年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	191	67	258	198	84	282	177	98	275
				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
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		
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			
	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			
	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			
50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	13	3	16	16	8	24	10	8	18			
	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			
	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			

*1 一部当年1月1日から12月31日まで、当年4月1日から翌年3月31日までの集計データも含む（各社人事上の年度を基準に集計）

*2 入社時点の年齢で集計

従業員の離職者数*1と離職率*2

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで)

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023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	129	25	154	149	19	168	144	27	171	249	37	286	166	38	204	
		離職率	%	3.9	3.3	3.8	4.5	2.4	4.1	4.1	3.1	3.9	7.2	4.0	6.5	4.8	3.9	4.6	
	年代別	30歳未満	離職者数	人	43	9	52	42	7	49	43	10	53	54	11	65	48	11	59
			離職者に占める30歳未満の比率	%	33.3	36.0	33.8	28.2	36.8	29.2	29.9	37.0	31.0	21.7	29.7	22.7	28.9	28.9	28.9
			同世代内の男女比率	%	82.7	17.3	100.0	85.7	14.3	100.0	81.1	18.9	100.0	83.1	16.9	100.0	81.4	18.6	100.0
	30歳以上49歳以下	離職者数	人	34	13	47	19	8	27	30	9	39	43	17	60	31	14	45	
		離職者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	26.4	52.0	30.5	12.8	42.1	16.1	20.8	33.3	22.8	17.3	45.9	21.0	18.7	36.8	22.1	
		同世代内の男女比率	%	72.3	27.7	100.0	70.4	29.6	100.0	76.9	23.1	100.0	71.7	28.3	100.0	68.9	31.1	100.0	
	50歳以上	離職者数	人	52	3	55	88	4	92	71	8	79	152	9	161	87	13	100	
		離職者に占める50歳以上の比率	%	40.3	12.0	35.7	59.1	21.1	54.8	49.3	29.6	46.2	61.0	24.3	56.3	52.4	34.2	49.0	
		同世代内の男女比率	%	94.5	5.5	100.0	95.7	4.3	100.0	89.9	10.1	100.0	94.4	5.6	100.0	87.0	13.0	100.0	
	正規従業員	離職者数	人	76	14	90	63	10	73	86	15	101	133	26	159	123	31	154	
	年代別	30歳未満	離職者数	人	36	6	42	37	6	43	39	8	47	38	11	49	31	10	41
30歳以上49歳以下		離職者数	人	22	8	30	13	4	17	22	4	26	33	11	44	22	12	34	
50歳以上		離職者数	人	18	0	18	13	0	13	25	3	28	62	4	66	70	9	79	
	定年による離職者数	人	4	0	4	3	0	3	6	0	6	34	2	36	39	3	42		
	会社都合による離職者数	人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	自己都合による離職者数	人	72	14	86	60	10	70	80	15	95	99	24	123	84	28	112		
	新卒採用者の入社3年後離職率	%	14.6	8.3	12.4	7.1	9.3	7.8	14.4	12.5	14.0	—	—	—	—	—	—		
非正規従業員	離職者数	人	49	11	60	84	9	93	56	12	68	115	11	126	38	7	45		

*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^{*2}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	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023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	人	70	—	70	63	—	63	74	—	74	55	—	55	79	—	79
	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	69	18	87	63	24	87	74	30	104	54	29	83	79	30	109
	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 ^{*1}	人	45	—	45	46	—	46	58	—	58	39	—	39	63	—	63
	配偶者出産休業の取得者数 ^{*2*}	人	4	17	21	7	24	31	12	30	42	35	29	64	50	30	80
	育児休業の新規取得者数 ^{*5}	人	64.3	—	—	73.0	—	—	78.4	—	—	70.9	—	—	79.7	—	—
	配偶者出産休業取得率 ^{*6}	%	5.8	94.4	24.1	11.1	100.0	35.6	16.2	100.0	40.4	64.8	100.0	77.1	63.3	100.0	73.4
	育児休業取得率 ^{*7}	%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	92.4	—	—	—
	(男性育児休業+配偶者出産休業)取得率 ^{*8}	%	3	27	30	5	13	18	14	30	44	25	19	44	52	25	77
	育児休業からの復職者数	人	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0
	育児休業中に離職した者の数	人	100.0	93.1	93.8	100.0	92.9	94.7	100.0	96.8	97.8	100.0	90.5	95.7	100.0	92.6	97.5
	育児休業復職率 ^{*9}	%	1	18	19	3	27	30	4	13	17	14	29	43	24	19	43
	育児休業から復職した後、12カ月経過時点での在籍者数 ^{*10}	人	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1
	育児休業から復職した後、12カ月以内に離職した者の数 ^{*11}	人	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	80.0	100.0	94.4	100.0	96.7	97.7	96.0	100.0	97.7
	育児休業後の従業員の定着率 ^{*12}	%	45	—	45	46	—	46	57	—	57	38	—	38	62	—	62
配偶者出産休業の取得者数 ^{*2*}	人	4	16	20	7	21	28	12	29	41	34	23	57	49	29	78	
育児休業の新規取得者数 ^{*5}	人	64.3	—	—	73.0	—	—	78.1	—	—	70.4	—	—	80.5	—	—	
配偶者出産休業取得率 ^{*6}	%	5.8	100.0	23.5	11.1	100.0	33.3	16.4	100.0	40.2	64.2	100.0	75.0	63.6	100.0	73.6	
育児休業取得率 ^{*7}	%	49.3	—	—	123.1	—	—	56.5	—	—	59.1	—	—	67.4	—	—	
男性正規従業員の平均育児休業日数 ^{*13}	日	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	

	単 位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
非正規従業員	配偶者出産休業の取得者数 ^{*2*}	人	—	—	—	—	—	1	—	1	1	—	1	1	—	1
	育児休業の新規取得者数 ^{*5}	人	—	1	1	—	3	3	0	1	1	1	6	7	1	1
	配偶者出産休業取得率 ^{*6}	%	—	—	—	—	—	100.0	—	—	100.0	—	—	50.0	—	—
	育児休業取得率 ^{*7}	%	—	50.0	50.0	—	100.0	100.0	0.0	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0

- *1 男性…配偶者等が該当年度内に出産し、育児休業が可能になった従業員数
女性…該当年度内に産後休暇(産休)が終了し育児休業が可能になった従業員数
- *2 配偶者出産休暇とは、配偶者が出産した日から1カ月の間で合計3日間有給休暇を取得できる制度
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÷配偶者等が該当年度内に出産した男性従業員数
なお配偶者等が該当年度内に出産した男性従業員がいない場合は「—」と記載
- *7 育児休業取得率=新規育児休業取得者÷育児休業取得権利保有者数
なお配偶者等が育児休業取得権利保有者がいない場合は「—」と記載
※2023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=該当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 2019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	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023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	3	1	4	3	2	5	1	1	2	1	1	2	2	2	4
		介護休職の新規取得者数	2	0	2	0	0	0	1	0	1	1	1	2	5	2	7
	正規従業員	介護休暇の新規取得者数	3	1	4	3	1	4	1	1	2	1	1	2	2	2	4
		介護休職の新規取得者数	2	0	2	0	0	0	1	0	1	1	1	2	5	1	6
	非正規従業員	介護休暇の新規取得者数	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		介護休職の新規取得者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

* 分割して取得した場合は初回の開始日を基準に計上

障がい者雇用率

(各年度：6月1日時点)

		単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
株式会社オカムラ	雇用障がい者数	人	85.0	108.0	111.0	107.0	114.5
	実雇用率	%	2.08	2.50	2.52	2.44	2.55

* 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	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023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	602	212	814	632	232	864	675	234	909	695	250	945	697	294	991
		30歳以上39歳以下	537	207	744	559	228	787	558	228	786	567	234	801	604	227	831
		40歳以上49歳以下	765	225	990	769	242	1,011	725	239	964	690	227	917	659	228	887
		50歳以上59歳以下	946	101	1,047	1,051	119	1,170	1,041	135	1,176	1,020	151	1,171	1,009	166	1,167
		60歳以上	304	20	324	432	24	456	457	28	485	486	40	526	449	44	493
		正規従業員	30歳未満	570	200	770	601	222	823	588	226	814	604	244	848	587	287
	30歳以上39歳以下	502	181	683	536	192	728	522	190	712	519	197	716	540	197	737	
	40歳以上49歳以下	740	174	914	743	187	930	702	187	889	670	186	856	638	187	825	
	50歳以上59歳以下	919	79	998	1,024	93	1,117	1,015	105	1,120	997	119	1,116	979	132	1,111	
	60歳以上	155	6	161	219	12	231	303	16	319	374	24	398	399	30	429	
	非正規従業員	30歳未満	32	12	44	31	10	41	87	8	95	91	6	97	110	7	117
	30歳以上39歳以下	35	26	61	23	36	59	36	38	74	48	37	85	64	30	94	
40歳以上49歳以下	25	51	76	26	55	81	23	52	75	20	41	61	21	41	62		
50歳以上59歳以下	27	22	49	27	26	53	26	30	56	23	32	55	22	34	56		
60歳以上	229	14	243	213	12	225	154	12	166	112	16	128	50	14	64		

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023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	
管理職 ^{*2}	人数	553	22	575	603	28	631	599	31	630	588	37	625	602	44	646	
	男女別管理職比率 ^{*3}	%	96.2	3.8	100.0	95.6	4.4	100.0	95.1	4.9	100.0	94.1	5.9	100.0	93.2	6.8	100.0
	部長相当職以上の管理職数	人	203	3	206	213	2	215	208	7	215	215	7	222	240	10	250
	課長相当職の管理職数	人	320	17	337	349	26	375	336	24	360	342	30	372	362	34	396

*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)

*3 2023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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株式会社オカムラ	総研修時間	時間 ^{*1}	—	—	24,161	49,289	58,732
	従業員一人あたり平均研修時間	時間 ^{*2}	—	—	5.6	11.3	13.4
	教育・研修費総額	百万円	—	—	136	202	239
	従業員一人あたり平均教育・研修費	円	—	—	31,446	46,227	54,698

*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

2023年度のキャリア支援研修受講者数

名称	対象	研修手法	研修時間	単位	受講者数 ^{*1}
29歳キャリア支援研修	期中 ^{*2} に30歳になる全ての正規従業員 ^{*3}	オンライン研修(ライブ配信型)	6時間30分	人	97
34歳キャリア支援研修	期中 ^{*2} に35歳になる全ての正規従業員 ^{*3}	オンライン研修(ライブ配信型)	6時間30分	人	57
56歳キャリア支援研修	期中 ^{*2} 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
59歳キャリア支援研修	期中 ^{*2} 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

*1 オカムラ単体の受講者数を集計

*2 期中とは当年3月21日から翌年3月20日までの期間

*3 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

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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株式会社オカムラ	平均月間総実労働時間	*1 時間	168.76	165.33	170.04	168.16	168.14
	平均月間所定外労働時間	*2 時間	15.92	14.11	17.81	17.77	19.03
	年間総実労働時間	時間	2,025.12	1,983.96	2,040.48	2,017.98	2,017.63

*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、退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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株式会社オカムラ	年次有給休暇取得率	*1 %	67.8	57.6	61.4	65.5	70.8
	平均取得日数	*2 日	12.5	10.7	11.4	12.3	13.0
	有給の特別休暇を含めた休暇取得日数	日	13.0	15.3	12.8	14.2	13.8

*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・退職者は計算の対象から除く

※ 2023年度は新規付与10日未満は除く

*2 ※ 年度途中の入社・退社・退職者は計算の対象から除く

※ 2023年度は、年度途中の入社のうち新規付与10日未満の者は除く

健康管理 (全従業員)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	
	健康に関する行動習慣	運動習慣率	*2 %	—	—	21.7	22.5	23.3
		睡眠	*3 %	—	—	60.8	61.1	59.3
	喫煙率	%	—	29.3	28.0	27.1	26.3	
	ストレスチェック受検率	%	95.2	98.1	99.3	99.5	99.7	

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
プレゼンティーズム		*4 %	92.9	92.8	92.8	92.9	—
		*5 %	—	—	—	—	90.7
アブセンティーズム	欠勤	*6 日	0.18	0.30	0.25	0.23	0.19
	休職	*7 日	0.17	0.25	0.37	0.28	0.24

*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

*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(全従業員平均)

労働災害発生状況

(各年度3月31日時点)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株式会社オカムラ	全災害度数	*1*2 %	1.31	0.64	0.73	0.88	1.31
	正規従業員	%	1.50	0.72	0.54	0.68	1.16
	非正規従業員	%	0.00	0.00	2.39	3.35	3.21
死亡災害		人	0	0	0	0	0
	国内	*3 人	0	0	0	0	1
	海外	人	0	0	0	0	0
休業災害		*4 人	2	1	3	0	2
	正規従業員	人	2	1	2	0	1
	非正規従業員	人	0	0	1	0	1
不休業災害		人	8	4	3	7	9
	正規従業員	人	8	4	2	5	8
	非正規従業員	人	0	0	1	2	1
労働災害度数率		*5 %	0.26	0.13	0.36	0.00	0.24
	正規従業員	%	0.30	0.14	0.27	0.00	0.13
	非正規従業員	%	0.00	0.00	1.19	0.00	1.61
労働災害強度率		*6 %	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01
	正規従業員	%	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01
	非正規従業員	%	0.00	0.00	0.02	0.00	0.02

*1 全災害度数率：労働災害による死傷者数(不休業による傷病者数を含む)÷延べ実労働時間数×1,000,000

*2 労働災害には通勤災害を含まず *3 派遣社員も含む

*4 休業災害(4日以上の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)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	3	4	3	3
	女性(人)	0	1	1	2	3
独立社外取締役人数	男性(人)	2	2	3	3	3
	女性(人)	0	1	1	2	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	(%)	66.7	60.0	54.5	54.5	50.0
社外取締役比率	(%)	33.3	40.0	45.5	45.5	50.0
独立社外取締役比率	(%)	22.2	30.0	36.4	45.5	50.0
女性比率	(%)	0.0	10.0	9.1	18.2	25.0
取締役の平均年齢	(歳)	64.0	64.5	63.7	63.5	65.2
開催回数	(回)	12	11	12	12	14
出席率	(%)	96.2	100.0	99.2	100.0	99.0
社外取締役出席率	(%)	88.9	100.0	98.2	100.0	98.0
独立社外取締役出席率	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	98.0

指名委員会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：委員に関する項目：各年6月末時点
委員会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	2	3	3	3
	女性(人)	0	1	1	2	3
独立社外取締役人数	男性(人)	2	2	3	3	3
	女性(人)	0	1	1	2	3
社外取締役比率	(%)	66.7	75.0	80.0	83.3	85.7
独立社外取締役比率	(%)	66.7	75.0	80.0	83.3	85.7
女性比率	(%)	0.0	25.0	20.0	33.3	42.9
開催回数	(回)	2	2	2	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)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	2	3	3	3
	女性(人)	0	1	1	2	3
独立社外取締役人数	男性(人)	2	2	3	3	3
	女性(人)	0	1	1	2	3
社外取締役比率	(%)	66.7	75.0	80.0	83.3	85.7
独立社外取締役比率	(%)	66.7	75.0	80.0	83.3	85.7
女性比率	(%)	0.0	25.0	20.0	33.3	42.9
開催回数	(回)	2	2	2	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

監査役会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：監査役に関する項目：各年6月末時点
監査役会の回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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)	12	11	11	12	11
出席率	(%)	93.5	95.2	95.8	97.9	94.5
社外監査役出席率	(%)	79.2	90.9	91.7	95.8	86.4
独立社外監査役出席率	(%)	79.2	90.9	91.7	95.8	86.4

業務執行体制

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：各年6月末時点

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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 (3/31)

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
情報セキュリティインシデント件数	件	2	0	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 (3/31)

項目	内容等	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
冊子配布	エシックスカード	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	行動規範ハンドブック	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

コンプライアンス・公正な事業慣行

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：年度末 (3/31)

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発件数	件	0	0	0	0	0
腐敗行為により懲戒された従業員数	人	0	0	0	0	0
腐敗関連の罰金額	円	0	0	0	0	0
腐敗関連の罰則件数	件	0	0	0	0	0

内部通報

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末 (3/31)

項目	内訳等	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
内部通報（ヘルプライン）制度 利用件数	国内	件	7	8	8	17	12
	海外	件	1	0	0	0	2
内部通報（ヘルプライン）制度 連結対象会社比率		%	28.57	37.5	0.0	0.0	35.7

コンプライアンス研修の実施状況

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：年度末 (3/31)

項目	内訳等	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	150	164	126	164	187
	新任課長職	人	—	—	—	—	40
	新任所属長	人	18	30	16	30	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 (3/31)

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

2023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	受講者数
会社方針理解	オカムラグループ *1	3,189人
緊急事態の対応を知ろう	オカムラ単体	2,552人
秘密保持／反社会的勢力の排除	オカムラ単体	2,959人
生成AI利用の注意点	オカムラ単体	3,104人
著作権	オカムラ単体	3,073人
セクシャルハラスメント	オカムラグループ *2	1,036人
パワーハラスメント	オカムラグループ *2	1,036人
行動規範改定・人権方針	オカムラグループ *2	1,037人

*1 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

*2 対象範囲：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、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ、セック、富士精工本社、イチエ、砂畑産業（オカムラは2022年度に実施のため対象外）

サプライチェーン・マネジメント

責任ある調達

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末 (3/31)

項目	内訳等	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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
	実施社数	社	—	131	227	541	505
	回収率	%	—	98.5	100	99.6	99.6
	同意署名率 *	%	—	—	—	98.1	99.6
サステナブル調達調査（実地監査）	実施社数	社	—	0	1	3	4
社内購買担当者教育	人	—	—	—	43	57	

* 調査に合わせて「オカムラグループ サステナブル調達ガイドライン」への同意について確認

地域・社会との共生

コミュニティへの貢献

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末 (3/31)

項目	内訳等	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ボランティア休暇取得人数	*	人	—	3	2	0	1
社会貢献活動	支出	百万円	48	79	152	208	172
	うち、寄付金額	百万円	20	16	95	135	67

* ボランティア休暇制度はオカムラ単体、2020年度より導入

オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ

1945年、横浜市磯子区岡村町。創業者を中心に設立の趣旨に賛同した人たちが資金、技術、労働力を提供し合って「協同の工業・岡村製作所」としてスタートを切りました。

人を想い、場を創る。

OKamura

サステナビリティ活動のあゆみ

1960年

- 61 教育訓練要項設定
- 62 岡村技能訓練所開設
追浜工場内に研修所開設
- 66 公害対策および設備部組織
日本初のパーティクルボード製家具を
生産・販売



岡村工業技術学校の訓練実習



芯材にパーティクルボードを活用した収納家具 ('66)

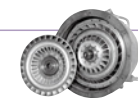
1970年

- 76 通信教育講座開始

事業のあゆみ

1950年

- 50 岡村町の工場で鋼製事務用家具の生産開始
- 51 スチールデスク・イス生産開始
トルクコンバータ生産開始
- 57 スチール製事務用デスク・チェアを発売
ストア用陳列棚(ゴンドラ)発売
小型フォークリフト用トルクコンバータ開発



トルクコンバータ生産開始 ('51)



スチール製事務用デスク・チェアを発売 ('57)

- 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)



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)

- 70 米国パーマーシャイル社技術提携
重量棚生産開始、ボルトレス軽量棚開発・製造
- 73 米国エルマンコ社技術提携(コンベヤ)
- 75 システムキッチン生産開始
- 76 移動間仕切発売
システム陳列什器発売
- 78 ノンデフロストシステムの冷蔵ショーケース発売
「ロータリーラック」発売



ノンデフロストシステムの冷蔵ショーケース発売 ('78)



「ロータリーラック」発売 ('78)

オカムラグループのあゆみ

- 1945 10月10日岡村製作所創業
神奈川県横浜市磯子区岡村町
- 46 有限会社岡村製作所設立
 横浜市の産業復興運動の
指定工場に選ばれる
- 48 株式会社に改組
トルクコンバータ研究開発開始
- 50 東京事務所新設(港区新橋田村町)
- 52 神奈川工場新設(横浜市西区北幸町)
- 53 戦後初の国産飛行機「N-52」完成
- 55 日本初のFFオートマチック車「ミカサ」開発
- 57 第4回全日本自動車ショー「ミカサマークI」
「ミカサスポーツ」出品
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)

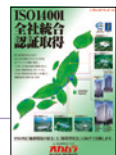
84 高島工場「日本緑化協会会長賞」受賞

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
 92 (株)オカムラ ビジネス サポート設立
 94 サイアム・オカムラ・インターナショナル(タイ)設立
 96 中井事業所(神奈川)竣工
 (株)エフエム・ソリューション設立
 97 (株)オカムラ サポート アンド サービス 設立



つくば工場(茨城)竣工('90)



(株)エヌエスオカムラ(岩手)設立('91)



中井事業所(神奈川)竣工('97)

- 00 (株)ヒル・インターナショナル設立
 04 上海岡村家具物流設備有限公司(中国)設立
 05 シーダー(株)を子会社化
 06 鶴見事業所(神奈川)竣工
 08 (株)富士精工本社を子会社化
 シカゴショールーム開設
 09 オカムラいすの博物館開設
 セック(株)を子会社化



オカムラいすの博物館開設('09)

2010年

サステナビリティ活動

- 10 製品環境自主基準「グリーンウェブ+ (プラス)」を策定
「ACORN」活動を開始
「オカムラグループ CSR 方針」を制定
(2020年11月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
- 12 🏆 鹿児島県が「第14回グリーン購入大賞」でオカムラとの県産材利用家具のプロジェクトにより環境大臣賞を受賞
- 16 ワークライフバランス推進委員会設置
- 🏆 エヌエスオカムラが「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」受賞
「オカムラ健康経営宣言」
- 17 🏆 エヌエスオカムラが「省エネ大賞 経済産業大臣賞」受賞
- 18 CSR 推進室を設置
ダイバーシティ推進室を設置
- 🏆 「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」に賛同
気候変動イニシアチブ(JCI)会員登録

2020年

- 20 「国連グローバル・コンパクト」に参加
サステナビリティ推進部発足
ダイバーシティ&インクルージョン方針制定(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)
- 🏆 えるぼし(2段階目)に認定
- 21 TCFD による提言への賛同・開示
サステナビリティ委員会設置
2050年CO₂排出実質ゼロを目指すことを発表
「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」を設立
- 22 オカムラグループ人権方針制定
オカムラグループ情報セキュリティ方針制定
SBT 認定取得
- 🏆 ウクライナおよび周辺地域への人道支援に対し、紺綬褒章を受賞
- 🏆 「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

事業

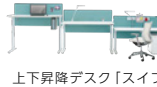
- 12 Future Work Studio "Sew"開設
自動入出庫・仕分けシステム
「ロータリーソーター」発売
- 14 ロボットストレージシステム
「AutoStore(オートストア)」発売
- 15 上下昇降デスク「スイフト」発売
ショーケースナビゲーションシステム発売
- 16 「WORK MILL(ワークミル)」活動開始
- 18 オフィスファニチュアシリーズ
「ライブス」発売
ワークブース「テレキューブ by オカムラ」
「スノーハット」発売



自動入出庫・仕分けシステム「ロータリーソーター」発売('12)



ロボットストレージシステム「AutoStore(オートストア)」発売('14)



上下昇降デスク「スイフト」発売('15)



ショーケースナビゲーションシステム発売('15)



オフィスファニチュアシリーズ「ライブス」発売('18)



ワークブース「テレキューブ by オカムラ」「スノーハット」発売('18)

- 20 デジタルトランスフォーメーションサービス
「Work x D」発表
冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナネオ」発売
ロボットピースピッキングシステム発売



冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナネオ」発売('20)

- 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



タスクシーティング「スフィア」発売('21)

- 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「ワークヴィラ」発売
24 お店の未来を創造する研究所発足

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
上海岡村建築装飾有限公司設立
- 14 岡村貿易(上海)有限公司設立
- 15 PT.Okamura Chitose Indonesia 設立
- 🏆 日本初のFFオートマチック車「ミカサ」のオートマチック・トランスミッションが「機械遺産」に認定
- 18 (株)オカムラに社名変更
Okamura International Malaysia Sdn.Bhd. 設立



エヌエスオカムラが再稼働('12)



杭州岡村電動有限公司設立('13)

OKAMURA

(株)オカムラに社名変更('18)

- 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

報告範囲

オカムラグループは43社で構成され、本レポートでは株式会社オカムラおよび下記の24社の取り組みや実績を中心に報告しています。また、オカムラグループ健康保険組合の取り組みも報告の対象に含まれています。

※従業員関連データの報告範囲は [▶ P.159](#) に詳述しています。

営業拠点	
	株式会社ヒル・インターナショナル
	株式会社Td Japan
	株式会社イチエ
	奥カ姆拉(中国)有限公司
	奥カ姆拉(上海)実業有限公司*1
	Okamura Salotto Hong Kong Limited
	Okamura International (Singapore) Pte Ltd.
	PT.Okamura Chitose Indonesia
	Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.
	Siam Okamura International Co., Ltd.
	Okamura International Vietnam Co., Ltd.
	DB&B Holdings Pte.Ltd.*2
	株式会社NovolBa*3

製造拠点	
	株式会社関西オカムラ
	株式会社エヌエスオカムラ
	株式会社山陽オカムラ
	株式会社富士精工本社
	砂畑産業株式会社
	杭州岡村伝動有限公司
	杭州奥カ姆拉家具有限公司*4
サービス拠点等	株式会社オカムラサポートアンドサービス
	セック株式会社
	株式会社エフエム・ソリューション
	株式会社オカムラビジネスサポート
その他	オカムラグループ健康保険組合

* 1 2021年7月9日 岡村貿易(上海)有限公司より社名変更

* 2 2021年10月1日子会社化。

* 3 2021年11月12日設立。

* 4 2022年10月8日設立。

第三者意見・検証報告

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

第三者意見



水尾 順一 氏

駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
一般社団法人 日本コンプライアンス&
ガバナンス研究所代表理事/会長

（株）資生堂から、駿河台大学教授・経済研究所長等を経て2018年3月末退職、現在に至る。
（株）ダイセル社外監査役。2010年ロンドン大学客員研究員他。著書『サスティナブル・カンパニー〜「ずーっと」栄える会社の事業構想』
（株）宣伝会議など多数。

オカムラグループ（以下、同社）のSustainable Report 2024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その理論構築を通じて「CSR/SDGsの理論と実践の融合」を促進してきた立場から、以下に第三者意見を申し述べます。

高く評価できる点：

時代が抱える様々な課題に果敢に挑戦し、オカムラらしさを追求する姿勢を知ることができます。

新しいオフィスのあり方や働き方に関する調査・研究を生かしつつ、社会にイノベーションの推進と新しい価値を創出する取り組みを進め、本業を生かした「オカムラらしさ」を社会に提言する姿勢について知ることができます。

その一つがサステナビリティを進めるトップダウン+ボトムアップのガバナンス体制の確立です。前者のサステナビリティ委員会によるマネジメント体制と、後者の従業員の参画による全社横断プロジェクトによる、全社一体型になった推進体制が有効に機能していることです。

その結果、オフィス環境事業や商環境事業、物流システム事業などにおける機能性や安全性、耐久性、信頼性をはじめとして良い品質・デザインなどに生かされ、グッドデザイン賞やBest of NeoCon、German Design Award2024など、国内外で数々の高い評価を得ていることを知ることができます。

こうした取り組みは、従業員の成長によって1+1が3以上の力を発揮することが会社を大きくするといわれるように、一人ひとりの従業員の能力開発がカギとなります。同社では「オカムラキャリアジャーニー」を掲げキャリア支援を行い、従業員同士の相互理解の機会、学び続ける機会、挑戦する機会の提供や整備を通して、従業員と会社がともに成長する「人財育成」をめざしており、こうした取り組みについても知ることができます。

今後に期待する点：

AIの活用による、「攻めと守りのDX戦略」が期待されます。

同社は、各部門で実施していたDX推進を強化するため、2019年4月にDX推進室を設置、さらに2022年4月にはDX戦略部に名称変更し、全社をあげてDX推進に積極的に取り組んでいます。今後のカギは、マネジメントやマーケティングの領域、さらには新規事業なども含めて、AIの活用を通してDXがこれまで以上に積極的な視点から経営戦略に生かされ、新しい提案や前向きな挑戦が増えること、いわゆる「攻めのDX戦略」が期待されます。一方、これまでの知見をもとに、経営に与える負の影響を予防する側面からの「守りのDX戦略」も重要です。情報セキュリティ対策や自然災害リスク、人権リスク、さらには品質・安全・コンプライアンスなど、多種多様なリスクマネジメントの分野で、リス

ク予測にAIの活用が生かされることが求められます。

こうしたAIを活用した「攻めと守りのDX戦略」の取り組みが、同社における今後の持続可能な発展に結びつくことを心から祈念いたします。

第三者意見を受けて

「オカムラグループ Sustainability Report 2024」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した。

水尾先生には、ご専門のお立場から忌憚のないご意見を頂戴し、お礼を申し上げます。

サステナビリティを進めるトップダウン+ボトムアップのガバナンス体制について高く評価いただきました。現在の推進体制は様々な試行錯誤を重ねてできたものであり、ご評価いただいたことを大変うれしく思います。

また、今後期待する点としてAIの活用による、「攻めと守りのDX戦略」について触れて頂きました。当社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が、取り組みを「攻めと守り」の視点で見つめ直し、さらなるDX風土醸成へとつなげてまいります。

今後も、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生き生きと働き暮らせる社会の実現を目指しています。


取締役 常務執行役員 山木 健一

第三者検証報告



第三者検証報告（環境データ）

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2024/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）の依頼に基づき、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 2024」（以下、レポート）に記載された、2023年4月1日から2024年3月31日までの期間の、以下の情報（「選定情報」）に対する保証に限定される。

- ・エネルギー使用量
- ・温室効果ガス排出量
 - スコープ 1 及びスコープ 2 排出量（エネルギー起源 CO₂、CH₄、N₂O、HFC）
 - スコープ 3 排出量（カテゴリー1, 2, 4, 11）
- ・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_21251167



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 2024 (the Report) for the period of April 1, 2023 through March 31, 2024 (the "Selected Information"):

- ・ Energy usage
- ・ Greenhouse gas emissions
 - Scope 1 and Scope 2 emissions (CO₂ from energy use, CH₄, N₂O and HFC)
 - Scope 3 emissions (Category 1, 2, 4 and 11)
- ・ 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_21251167




第三者検証報告（社会性データ）

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2024/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 2024(以下、レポート)に記載された、2023年4月1日から2024年3月31日(※一部データに関しては2023年3月21日から2024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_2023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_2023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_2023年度分
- ・育児休暇取得率 合計_2023年度分
- ・育児休暇取得率 男性_2023年度分
- ・育児休暇取得率 女性_2023年度分
- ・従業員のダイバーシティ 男女別管理職比率 男性_2023年度分
- ・従業員のダイバーシティ 男女別管理職比率 女性_2023年度分

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_21251172



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 2024 (the report) of Okamura Group for the period of April 1, 2023 through March 31, 2024 (some data is from March 21, 2023 to March 20, 2024) (the 'Selected Information'):

Okamura

- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); All employees Fiscal 2023
- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); Regular employees Fiscal 2023
- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); Non-regular employees Fiscal 2023
- Childcare leave acquisition rate; Total Fiscal 2023
- Childcare leave acquisition rate; Male Fiscal 2023
- Childcare leave acquisition rate; Female Fiscal 2023
- Employee diversity Percentage of managers by gender; Male Fiscal 2023
- Employee diversity Percentage of managers by gender; Female Fiscal 2023

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:

- obtain limited assurance about whether the Selected Information has been prepared in accordance with the Reporting Criteria;

Ref. BVJ_21251172



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）	●	●	●	●	—
	人権とコミュニティ	●	●	●	●	●
S	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		
G	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	●	●	—	●	—	●
G	コンプライアンス	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	●	●	●	●	●	—
G	リスクマネジメント	リスク管理	●	●	●	●	—	
		リスク一覧	●	—	—	●	—	—
		災害対応BCP	●	●	●	●	●	—
G	リスクマネジメント	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
GRI 2：一般開示事項 2021		
1. 組織と報告実務		
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.171
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.182
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.172-174
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	有価証券報告書 P.5 オカムラのご案内 P.4 サプライチェーン・マネジメント P.137-139
2-7	従業員	従業員関連データ P.159-165
2-8	従業員以外の労働者	-
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	有価証券報告書 P.37-43 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.3-4 第89回定時株主総会招集通知(2024年) P.23 ガバナンス P.15-16 コーポレート・ガバナンス P.124-125 責任ある企業活動関連データ P.166-167
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 第89回定時株主総会招集通知(2024年) P.9-24
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 P.5
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	有価証券報告書 P.11 P.17-21 オカムラグループ気候変動情報開示 P.5-7 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 P.17-21 オカムラグループ気候変動情報開示 P.5-7 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.43 P.48-52 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.1 P.2
2-16	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス P.124-125 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.131-134
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.124-125
2-19	報酬方針	有価証券報告書 P.46-47
2-20	報酬の決定プロセス	有価証券報告書 P.46-47
2-21	年間報酬総額の比率	-
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ P.7-9
2-23	方針声明	方針一覧 人権の尊重 P.135-136
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.17-18 リスク管理 P.19 指標と目標 P.20-22 人権の尊重 P.135-136 責任ある企業活動関連データ P.166-167
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.131-134 人権の尊重 P.135-136 責任ある企業活動関連データ P.166-167
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.131-134 人権の尊重 P.135-136 サプライチェーン・マネジメント P.137-139
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.131-134 環境データ P.152-158 責任ある企業活動関連データ P.166-167
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
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント P.23-24
2-30	労働協約	オカムラグループの人財戦略 P.73-78 従業員関連データ P.159-165
GRI 3：マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	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.17-18 サステナビリティ推進データ P.149-151
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.20-22

項目別スタンダード(経済)

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書 P.56-57 従業員関連データ P.159-165 責任ある企業活動関連データ P.166-167
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	有価証券報告書 P.13-20 オカムラグループ気候変動情報開示 P.8-18 リスク管理 P.19
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.78-79
201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI 202：地域経済でのプレゼンス 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準的新人給与の比率(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	—
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	地域・社会との共生 P.141-147
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.28-33 イノベーションの推進と新しい価値の創造 P.34-40 地域・社会との共生 P.141-147
GRI 204：調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 205：腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	リスクマネジメント P.126-130 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.131-134 責任ある企業活動関連データ P.166-167
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.131-134 サプライチェーン・マネジメント P.137-139 責任ある企業活動関連データ P.166-167
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.131-134 責任ある企業活動関連データ P.166-167
GRI 206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.131-134 責任ある企業活動関連データ P.166-167
GRI207：税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	税務方針 コーポレート・ガバナンス P.124-125
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.124-125
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.124-125
207-4	国別の報告	—
項目別スタンダード(環境)		
GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 301：原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	環境データ P.152-158
301-2	使用したリサイクル材料	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.152-158
301-3	再生利用された製品と梱包材	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.152-158
GRI 302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ P.152-158
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.152-158
302-4	エネルギー消費量の削減	環境データ P.152-158
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	製品・サービスにおける環境配慮 P.57-60

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.152-158
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.54-56 環境データ P.152-158
303-3	取水	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.152-158
303-4	排水	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.152-158
303-5	水消費	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.152-158
GRI 304：生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	生物多様性保全－「ACORN」活動 P.61-66
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI 305：大気への排出 2016		
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.152-158
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.152-158
305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.152-158
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	環境データ P.152-158
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.152-158
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	環境データ P.152-158
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫酸酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	環境データ P.152-158
GRI 306：廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	省資源・資源循環 P.54-56 環境データ P.152-158
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	省資源・資源循環 P.54-56 環境負荷の把握と環境汚染の防止 P.67
306-3	発生した廃棄物	環境データ P.152-158
306-4	処分されなかった廃棄物	環境データ P.152-158
306-5	処分された廃棄物	環境データ P.152-158

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	製品・サービスにおける環境配慮 P.57-60 サプライチェーン・マネジメント P.137-139 責任ある企業活動関連データ P.166-167
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	製品・サービスにおける環境配慮 P.57-60 サプライチェーン・マネジメント P.137-139 責任ある企業活動関連データ P.166-167

項目別スタンダード（社会）

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	従業員関連データ P.159-165
401-2	フルタイム従業員には支給され、 有期雇用の従業員やパートタイム従業員には 支給されない手当	—
401-3	育児休暇	従業員関連データ P.159-165
GRI 402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	オカムラグループの人財戦略 P.73-78
GRI 403：労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生 P.113-122
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.99-112 労働安全衛生 P.113-122
403-3	労働衛生サービス	健康経営 P.99-112 労働安全衛生 P.113-122
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.99-112 労働安全衛生 P.113-122
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	健康経営 P.99-112 労働安全衛生 P.113-122
403-6	労働者の健康増進	健康経営 P.99-112 労働安全衛生 P.113-122
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.113-122
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.113-122
403-9	労働関連の傷害	従業員関連データ P.159-165
403-10	労働関連の疾病・体調不良	従業員関連データ P.159-165

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 404：研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	従業員関連データ P.159-165
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.90-98
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.90-98 サステナビリティ推進データ P.149-151 従業員関連データ P.159-165
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	責任ある企業活動関連データ P.166-167
405-2	基本給と報酬の男女比	従業員関連データ P.159-165
GRI 406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.131-134 人権の尊重 P.135-136 責任ある企業活動関連データ P.166-167
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	オカムラグループの人財戦略 P.73-78 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.131-134 サプライチェーン・マネジメント P.137-139 責任ある企業活動関連データ P.166-167
GRI 408：児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.137-139 責任ある企業活動関連データ P.166-167
GRI 409：強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 P.135-136 サプライチェーン・マネジメント P.137-139 責任ある企業活動関連データ P.166-167
GRI 410：保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	オカムラグループ人権方針 人権の尊重 P.135-136 責任ある企業活動関連データ P.166-167
GRI 411：先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413：地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	オカムラグループ気候変動情報開示 P.8-15 省資源・資源循環 P.54-56 生物多様性保全-「ACORN」活動 P.61-66 地域・社会との共生 P.141-147
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	—

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.137-139 責任ある企業活動関連データ P.166-167
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.137-139 責任ある企業活動関連データ P.166-167
GRI 415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	—
GRI 416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.41-42
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.41-42 サステナビリティ推進データ P.149-151
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.41-42 製品・サービスにおける環境配慮 P.57-60 サステナビリティ推進データ P.149-151
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	お知らせ
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	お知らせ
GRI 418：顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	リスクマネジメント P.126-130

TCFD 対照表

	推奨される開示内容	掲載場所
ガバナンス 気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する	a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.5-7 ガバナンス P.15-16 オカムラグループの環境マネジメント リスクマネジメント P.68-71 リスクマネジメント P.126-130
戦略 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要（マテリアル）な場合は、開示する	a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する c) 2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンスを記述する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.8-15 基本的な考え方 P.11-14 戦略 P.17-18 オカムラグループ環境方針と環境戦略 P.47-48 リスクマネジメント P.126-130
リスクマネジメント 組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのかを開示する	a) 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述する b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述する c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.16-18 ガバナンス P.15-16 リスク管理 P.19 オカムラグループの環境マネジメント リスクマネジメント P.68-71 リスクマネジメント P.126-130
指標と目標 その情報が重要（マテリアル）な場合、気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される指標と目標を開示する	a) 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を開示する b) スコープ1、スコープ2、該当する場合はスコープ3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する c) 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用する目標、およびその目標に対するパフォーマンスを記述する	オカムラグループ気候変動情報開示 P.19-23 指標と目標 P.20-22 オカムラグループ環境方針と環境戦略 P.47-48 環境活動の指標と目標 P.49-50 オカムラグループ気候変動情報開示 P.19-23 戦略 P.17-18 リスク管理 P.19 気候変動への対応 P.51-53 環境データ P.152-158 オカムラグループ気候変動情報開示 P.19-23 オカムラグループ環境方針と環境戦略 P.47-48 環境活動の指標と目標 P.49-50 サステナビリティ推進データ P.149-151

ISO26000 対照表

()は掲載ページ

中核主義	課題	関連項目
組織統治		トップメッセージ(7) 基本的な考え方(11) ガバナンス(15) ステークホルダーエンゲージメント(23) 外部イニシアチブへの参加(25) 社会からの評価(26) オカムラグループの環境マネジメント(68) オカムラグループの人財戦略(73) 従業員の「Work in Life(ワークインライフ)」実現へ向けた取り組み(79) コーポレート・ガバナンス(124) リスクマネジメント(126) コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み(131) 人権の尊重(135) サプライチェーン・マネジメント(137) 適正な情報開示(140) データ集(148) オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ(168) 第三者意見・検証報告(172)
人権	1. デューデリジエンス 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則及び権利	トップメッセージ(7) 基本的な考え方(11) ガバナンス(15) ステークホルダーエンゲージメント(23) 外部イニシアチブへの参加(25) 社会からの評価(26) モノ・コトづくりのクオリティの追求(28) ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進(81) 人財育成(90) 健康経営(99) 労働安全衛生(113) リスクマネジメント(126) コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み(131) 人権の尊重(135) サプライチェーン・マネジメント(137) 適正な情報開示(140)
労働慣行	1. 雇用及び雇用関係 2. 労働条件及び社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人財育成及び訓練	トップメッセージ(7) 基本的な考え方(11) ガバナンス(15) ステークホルダーエンゲージメント(23) 外部イニシアチブへの参加(25) 社会からの評価(26) 安全で高品質な製品・サービスの提供(41) ものづくりを支える人財育成(43) オカムラグループの人財戦略(73) 従業員の「Work in Life(ワークインライフ)」実現へ向けた取り組み(79) ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進(81) 人財育成(90) 健康経営(99) 労働安全衛生(113) リスクマネジメント(126) コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み(131) 適正な情報開示(140)


中核主義	課題	関連項目
環境	1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の利用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生態地の回復	トップメッセージ(7) 基本的な考え方(11) ガバナンス(15) ステークホルダーエンゲージメント(23) 外部イニシアチブへの参加(25) モノ・コトづくりのクオリティの追求(28) イノベーションの推進と新しい価値の創造(34) オカムラグループ環境方針と環境戦略(47) 環境活動の指標と目標(49) 気候変動への対応(51) 省資源・資源循環(54) 製品・サービスにおける環境配慮(57) 生物多様性保全-「ACORN」活動(61) 環境負荷の把握と環境汚染の防止(67) オカムラグループの環境マネジメント(68) データ集(148)
公正な事業慣行	1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重	トップメッセージ(7) 基本的な考え方(11) ガバナンス(15) ステークホルダーエンゲージメント(23) 外部イニシアチブへの参加(25) 社会からの評価(26) オカムラグループの環境マネジメント(68) コーポレート・ガバナンス(124) コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み(131) 人権の尊重(135) サプライチェーン・マネジメント(137) 適正な情報開示(140)
消費者課題	1. 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上	トップメッセージ(7) 基本的な考え方(11) ガバナンス(15) ステークホルダーエンゲージメント(23) モノ・コトづくりのクオリティの追求(28) イノベーションの推進と新しい価値の創造(34) 安全で高品質な製品・サービスの提供(41) オカムラグループ環境方針と環境戦略(47) 製品・サービスにおける環境配慮(57) 生物多様性保全-「ACORN」活動(61) リスクマネジメント(126) 適正な情報開示(140)
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資	トップメッセージ(7) 基本的な考え方(11) ガバナンス(15) ステークホルダーエンゲージメント(23) 外部イニシアチブへの参加(25) 社会からの評価(26) 生物多様性保全-「ACORN」活動(61) 適正な情報開示(140) 地域・社会との共生(141) データ集(148)

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.