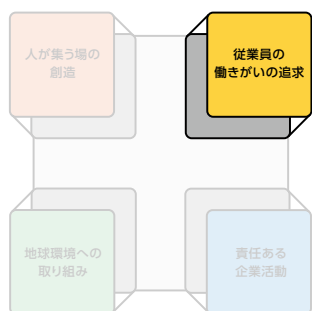


従業員の働きがいの追求



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、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。

CONTENTS

| | |
|------------------------|-----|
| 従業員一人ひとりの働きがいの実現に向けて | 89 |
| 人財に対する考え方 | 90 |
| 従業員のワークインライフ実現へ向けた取り組み | 91 |
| ダイバーシティ&インクルージョンの推進 | 94 |
| 人財育成 | 101 |
| 健康経営・労働安全衛生 | 104 |

SDGsに貢献



従業員一人ひとりの働きがいの実現に向けて

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

* オカムラが提唱するワークインライフ (Work in Life) : 「ワーク」と「ライフ」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、「ライフ(人生)にはさまざまな要素があり、その中のひとつとしてワーク(仕事)がある」という考え方のこと。ライフを構成する要素としては、ワークのほかにファミリー(家族)、ホビー(趣味)、ラーニング(学び)、コミュニティ(組織・地域)などが考えられる。

人財に対する考え方

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

オカムラ創業の経緯（「協力を資本とし無から有を生じた記録」参照）にてらし従業員はあくまで事業の協力者であり、縁あって互いに当社の人になったものである。共に企業を繁栄させる協力者であり、各々がチームの一員である。「チームワーク」が偉大な成果をもたらすことを常に念頭に置き、互いに協力する。

従業員は公正な労使関係を基調として、互いに全知全能をふるって企業の繁栄と各々の生活の向上を期するものである。

（オカムラ「基本方針」より抜粋）

労使協議を通じた職場環境の改善

オカムラグループでは、企業の発展とともに従業員の労働条件の維持・向上と生活の安定を実現することを基本に、労使での話し合いを通じて健全な労使関係の構築に努めています。

定期的に労使協議会・各種委員会を開催し、会社の業績状況、人事諸制度に関する事項など、さまざまなテーマについて協議を行っています。

2019年度の主な労使協議会・委員会の開催実績

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|-------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 中央労使協議会 | | | ● | | | | ● | | ● | | ● | |
| 個別（テーマ別）委員会 | | ● | | ● | | ● | | ● | | ● | | ● |

従業員の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、多様な人材が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善に取り組むとともに、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、いきいきと働ける環境を追求しています。

ワークインライフ (Work in Life) という考え方

オカムラが提唱するワークインライフ (Work in Life) とは、「ワーク」と「ライフ」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、「ライフ (人生) にはさまざまな要素があり、その中のひとつとしてワーク (仕事) がある」という考え方です。ライフを構成す

る要素としては、ワークのほかにファミリー (家族)、ホビー (趣味)、ラーニング (学び)、コミュニティ (組織・地域) などが考えられます。

ワークインライフの視点に立った取り組み「WiL-BE (ウィル・ビー)」

オカムラでは2016年4月にワークライフバランス推進委員会を設置し、従業員一人ひとりが健康で豊かな生活を送ることができるよう、具体的な取り組みを進めてきました。2018年6月には、これまでの働き方改革に関するさまざまな取り組みを整理し、「自分らしくLifeを楽しむために、いきいきと働く人でいっぱいの職場を作っていく」ことを目的とした活動「WiL-BE (ウィル・ビー)」に統合しました。代表取締役を推進リーダーに、働く環境を提案する企業として、一人ひとりの従業員がどう生きどうありたいかを自律的に計画し、いきいきと働くことで、思い描く生活

の実現を目指しています。

2019年4月からは、それまでの活動を「4つのアクション」に再度整理。2020年4月より健康経営を「WiL-BE」の基盤として位置づけ、健康増進に向けた取り組みの強化もあわせ、より広い視点から活動を推進しています。

WiL-BE
<https://www.okamura.co.jp/company/wil-be/>

WiL-BE推進体制

推進リーダー 代表取締役 中村 雅行



従業員のワークインライフ実現を支援する取り組み

従業員のワークインライフ実現を支援するためには、多様な人材が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善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度（適用事業所のみ）、時間単位有給休暇制度、他拠点勤務、在宅勤

務制度（利用要件あり）などの制度・仕組みの導入を積極的に進めています。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、いきいきと働ける環境を追求しています。

支援制度・仕組みの例（2020年3月31日時点）

| 名称 | 概要 |
|------------|--|
| ノー残業デー | 毎週水曜日をノー残業デーとし、全従業員のパソコンの強制的なシャットダウンを実施するなど、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度 | 業務に合わせて効率的、柔軟に働く時間を選択できるよう、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7時間50分×稼働日分勤務すること、1日の最低勤務時間は4時間50分でコアタイムは設定しないなど、利用にあたってのルールを設けています。 *フレックスタイム制度適用事業所のみ |
| 時間単位有給休暇制度 | 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制度です。 |
| 他拠点勤務 | 長時間労働の削減、健康管理、ワークインライフの観点から、他拠点（社内の他の事務所）での勤務を推進しています。出張先から自分が勤務する拠点に戻らず他拠点で業務を行うことにより、移動時間の削減・有効活用につながっています。また、自宅から近い拠点で業務を行うことにより、育児・介護等の突発的な事情にも柔軟に対応できます。 |
| 在宅勤務制度 | 育児や家族の介護などをしている従業員が、より効率的かつ継続して働くための制度です。原則として、週1回を限度に5時から22時までの間に所定労働時間（7時間50分）を在宅で勤務するものとし、育児や介護などの事情に合わせて在宅勤務時間中に業務を一時中断することも認めています。また、モバイルワークができる従業員は、直行・直帰時や災害発生時に在宅で勤務することができます。 |

◆ ビジネス・カジュアルによる働きやすい環境づくり

オカムラは、2019年10月1日より服装のビジネス・カジュアルを導入することを宣言し、「クールビズ」「ウォームビズ」の実施期間に関わらず、年間を通して従業員が自分らしく働きやすい服装で業務を行える環境づくりを進めています。

◆ 「カエル！活動」の推進

2017年4月より、従業員が主体的に自らの働き方を見つめ直し変えていく、業務改善・意識改革の活動である「働き方カエル！プロジェクト」を推進。2019年4月にWiL-BE〔Work Rule〕アクションのひとつとして、全社的な「カエル！活動」に発展させました。拠点や部署ごとにチームを編成し、定期的にミーティングを開き、課題を抽出して施策を決定し、具現化を進めています。具体的には、時間の有効活用やICT活用による業務の効率化・コミュニケーションの改善、意識改革のための施策などを取り入れています。

2020年1月に「カエル！活動」の一次報告会を実施し、その中から選抜された15チームが2020年2月に開催された全社報告会で、ユニークな取り組みとその成果を報告しました。このような機会を通じて優れた改善施策の水平展開を図っており、今後も業務の一環として現場発の地道な課題解決活動を進めていきます。（関連→特集 P.5）



「カエル！活動」全社報告会

VOICE

在宅勤務での生産性向上を実感



所属長(当時)：
オフィス営業本部
首都圏営業本部 営業支援部
高橋 雅彦
(写真左から2人目、関西支社の
営業支援メンバーと)

杉山さんが育児休職明けで営業支援センターに復職されたのは2013年7月でした。当時は営業支援センターで育児による短時間勤務者を迎えることは初めてでしたので、全てが手探りの状態でした。育児と家事で精神的にも大きな負担だったと思います。お子さんの急な発熱や風邪などで、杉山さんが突発で休暇を取ることもしなからずありました。せっかく高いスキルを持っているのにそれが十分に生かされずもったいなく、本人もそのたびに営業支援のメンバーや営業担当に対し引け目を感じているようでした。

2017年2月にちょうど在宅勤務を試行的に実施することを聞き、杉山さんが実施できるよう率先して名乗りをあげました。実際に在宅勤務を開始すると、コミュニケーションをどのようにとっていくか等さまざまな問題がありました。それでも在宅勤務をすることで通勤の負担がなくなり、実質的な稼働時間は50%近く向上しました。現在も在宅勤務を活用して大きな戦力の一人として営業支援部の中心的なメンバーとして活躍されています。



在宅勤務利用者：
オフィス営業本部
首都圏営業本部 営業支援部
杉山 亜希

在宅勤務制度は、慌ただしく毎日が過ぎていく中とてもありがたい制度だと考え、トライアルを実施すると聞き、是非にと手を挙げました。

往復140分もの通勤時間を家事育児・仕事・緊急時の病院等、その時々に必要なことに充てられるようになりました。時間的な余裕が心の余裕につながり、子どもたちの笑顔も増えました。その後第3子を妊娠した際も、つわりの酷い初期やお腹が大きくなる後期に在宅勤務を活用し、とても助かりました。高橋さんをはじめ周囲の方々の理解にとっても感謝しています。

長女が小学生になった今は、在宅勤務中の中抜け制度を使って授業参観や保護者会に参加できたり、「おかえり」と子どもの帰宅を待てるのが嬉しいです。発熱時の呼び出しや大地震等の天災時にも歩いてすぐ子どもを迎えに行ける安心感もあります。この環境に感謝して、今後もICTツール等を活用して自宅でも効率よく働き、仕事も母親業も日々精進します。



在宅勤務の様子

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

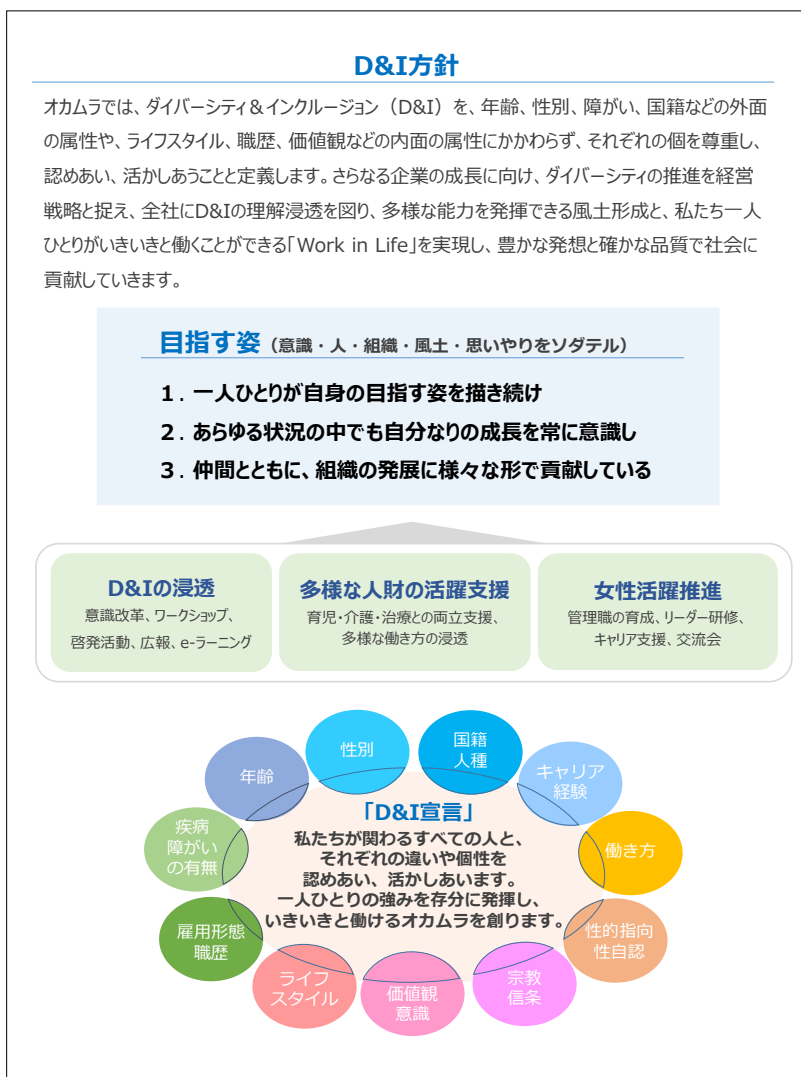
オカムラグループは、「ダイバーシティ&インクルージョン方針」のもと、雇用と職場環境の整備に努めています。「多様性の受容」の考え方を基本に、さまざまな属性・価値観・発想を持つ人材を積極的に採用し、一人ひとりの従業員が働きやすく、十分に能力が発揮できる環境づくりに取り組むとともに、社会・文化の多様性や環境の変化に柔軟に対応できる企業文化の醸成に結びつけています。

ダイバーシティ&インクルージョン方針

オカムラはダイバーシティ推進を重要な経営課題と捉え、具体的な取り組みを推進する組織としてダイバーシティ推進プロジェクト(愛称:ソダテルプロジェクト)が主体となり、2016年8月から2020年3月まで、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(詳細→P.99)。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、制度の充実や職場環境の整備を進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の考え方



従業員の働きがいの追求

一人ひとりの能力発揮に向けた職場環境の整備

オカムラグループでは、性別に関係なく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います。

2019年度のオカムラの女性従業員比率は18.0%、課長相当職以上の女性従業員数は23名でした。ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、女性従業員比率を上げていくことも課題の一つです。オカムラグループの2019年度の新卒採用者は188名で、そのうち女性は58名(30.9%)でした。

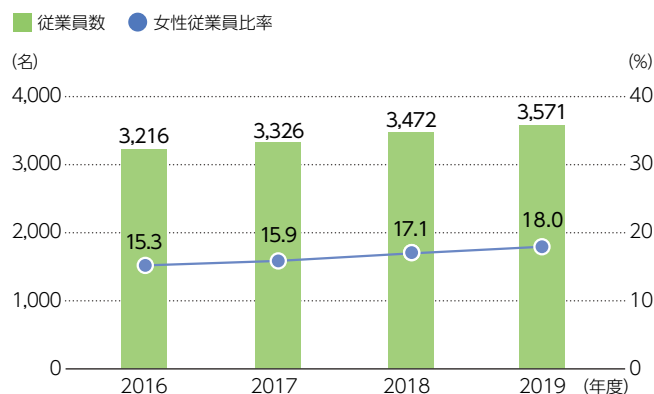
雇用の状況

2020年3月31日現在

| オカムラグループ* | |
|-----------|---------|
| 従業員数 | 5,145名 |
| オカムラ | |
| 従業員数 | 3,571名 |
| 男性 | 2,928名 |
| 女性 | 643名 |
| 平均年齢 | 41.8歳 |
| 平均勤続年数 | 16.7年 |
| 平均年間給与 | 6,775千円 |

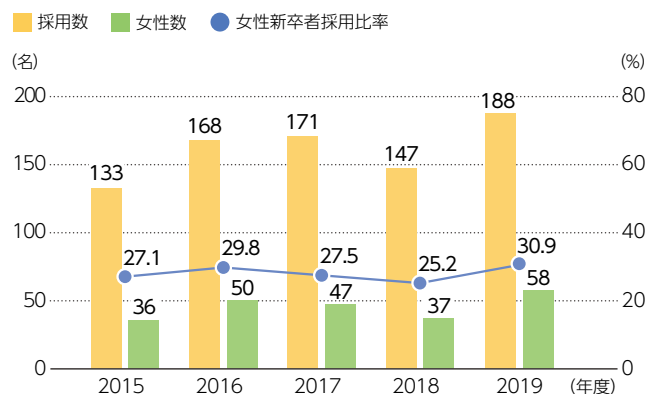
* 報告の範囲は8ページに●で示しています。

従業員数と女性従業員比率



※報告の範囲はオカムラ単体

女性新卒者の採用状況



※報告の範囲は8ページに□で示しています。

TOPICS

LGBTについて理解を深める取り組み



オカムラは従業員、お取引先、お客様、株主など関係する人々の「個性の尊重」「従業員の能力発揮・離職防止」「企業価値向上」といった観点から、健全な経営を行っていく上でLGBTへの理解と対応が必要であると考えています。2019年12月にLGBTの基礎知識についてのe-ラーニングを、全ての役員・従業員(契約社員・派遣社員含む)を対象に実施しました。業務でパソコンを使用していない部門では、研修などを通じてe-ラーニングの内容を共有しました。また2020年1月には、e-ラーニングや冊子教材における理解度を把握するとともに悩みや困りごとを吸い上げ、今後の施策に生かすことを目的にアンケートを実施しました。



追浜事業所でのLGBT研修

育児・介護・治療をしながら働く従業員に対する支援

オカムラは、育児・介護・治療などで働く時間・場所の制約がある従業員がめざ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」を策定し、社内の意識向上を図りました。

「仕事と育児の両立支援の目指す姿」

オカムラは、社員一人ひとりのワークインライフの実現に向け、性別を問わず育児に参画しやすい職場環境を育てます。

◆ 性別問わず利用できる仕事と育児の両立支援の制度・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、短時間勤務制度、在宅勤務制度（詳細→P.92）、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。また、長期の育児休職から復帰した従業員とその上司向けに、スムーズな職場復帰の

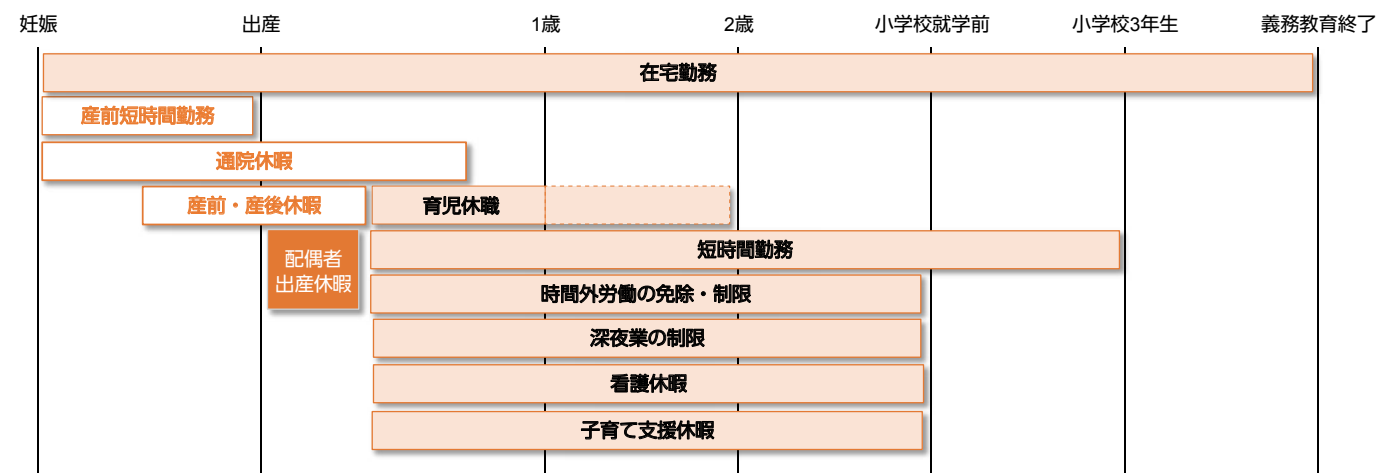
ためのプログラム「ソダテルセミナー」を開催しています。両立を支援するための制度やその利用方法の知識を得るとともに、復職者の育児の状況や上司からの期待などをお互いに共有することで、いきいきと働ける環境づくりを考える場になりました。

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時に、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）。 |

育児支援制度の概要

■ 性別問わず取得可能 □ 女性のみ取得可能 ■ 男性のみ取得可能



従業員の働きがいの追求

◆ ソダテルFathersワークショップを開催

育児中の男性従業員のサポートを目的として、制度や仕組みを活用した働き方を描く「ソダテルFathersワークショップ」を2018年度より開催しています。2019年度も5月に開催し、参加者にはパートナーと一緒に事前アンケートに回答してもらい、その内容をもとに家事・育児について自分の役割を再認識するワークを行いました。実際に悩んでいる身近なことを参加者間で共有し、最後にそれぞれの上司を交えて意見交換を行い、問題解決の糸口をつかめる場となりました。



「ソダテルFathersワークショップ」の様子

◆ 男性従業員の仕事と育児の両立支援

育児中の男性従業員からの声や職場での課題を踏まえ、男性従業員の育児と仕事との両立支援を進めるためのアプローチのひとつ

つとして、2020年1月より「配偶者出産休暇取得の義務化」「子育て準備面談」の2つの施策を実施しています。

支援制度・仕組みの例

| 名称 | 概要 |
|---------|--|
| 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する制度です。 |
| 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、それをふ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。 |

◆ 株式会社ワーク・ライフバランスの「男性育休100%宣言」に賛同

「男性育休100%宣言」は株式会社ワーク・ライフバランスが進めている活動で、男性が育休休業を100%取得できる職場づくりを目指して取り組んでいる組織の代表に宣言を行うことを呼びかけ、働き方の見直しなどにつなげていくことを目的とするもの

です。オカムラは男性の育休休暇*取得率100%の実現を目指し具体的な取り組みを進めている組織として、この活動に賛同し宣言を行っています。

*育休休暇…配偶者出産休暇・育休休暇

VOICE



育児休職を利用して



生産本部 第二事業部
富士事業所 技術部
ストア設計課
岩田 遼祐

育児休職取得のきっかけはパートナーが早期に復職することを希望したため、自分が純粋に子育てに向き合いたいと考えたことも理由のひとつです。育児休職を取得して良かったと思うことは、何より子どもと密に接する時間ができたことです。大変な部分もありますが、子どもが成長する姿を間近で実感できたことは幸せだと感じました。また、日々の業務から離れ、仕事をしている時とは違う時間の流れを感じながら生活することで、自分のワークライフバランスを見つめなおす機会になったと思います。

まだまだ男性従業員の中には、育児休職を取得するハードルは高いと感じている人も少なくないかもしれませんが、実際に取得してみると、子どもやパートナーには絶対喜ばれると思いますし、自分自身にとっても新たな発見につながります。今後、より多くの男性従業員に育児休職取得を選択肢にいれてもらえたらと思います。

従業員の働きがいの追求

◆ 仕事と介護の両立支援制度・仕組み

家族の介護をし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、育児・介護休業法の改正に伴い社内の関連諸規則を一部改訂し、離職することなく働き続けることができるよう雇用環境の整備に努めています。オカムラグループの2019年度の介護休職制度の利用者は2名でした。

※報告の範囲はP.8に■で示しています。

◆ 仕事と治療の両立支援制度・仕組み

オカムラでは、従業員が病後の療養期間中も健康回復に専念できるように、傷病休暇制度を導入しています。これは、年次有給休暇のうち次年度に繰り越しができなかった日数を、最大20日間まで傷病を事由として利用できるものです。復職の際にはリハビリ入社制度を設けており、業務への復帰にともなう負担の軽減に努めています。オカムラグループの2019年度の傷病休暇制度の利用者は4名でした。

※報告の範囲はP.8に■で示しています。

神奈川県が、がん治療と仕事の両立に資する休暇制度や勤務制度を整備している企業を「かながわ治療と仕事の両立推進企業」として認定する制度において、オカムラは2020年4月に、3つの基準すべてを満たしている「プラチナ企業」として認定されました。

◆ 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

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として「育児と仕事の両立サポートブック」「仕事と介護を両立していくために」を発行しています。「育児と仕事の両立サポートブック」については、産前・産後休暇取得の手続きなどを詳しく掲載した【ママ版】と、利用できる制度や仕組みの周知を目的とした【パパ版】を発行。【パパ版】は、本当はもう少し育児に関わりたいけれど言い出せない、どんな制度や仕組みがあるのかわからないといった男性従業員の声を受け、2020年2月に新たに発行しました。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。

◆ 「介護に関するアンケート調査」を実施

仕事と介護の両立に関する制度や仕組みの充実を目的として、オカムラの役員・従業員を対象に介護の実態などを調査しました。40歳以上を対象に行い、介護と仕事の両立実態の把握や、支援の課題が明らかになりました。



【ママ版】育児と仕事の両立サポートブック



【パパ版】育児と仕事の両立サポートブック



仕事と介護を両立していくために

ダイバーシティ推進プロジェクト

オカムラでは、2016年4月の女性活躍推進法施行を機に、女性をはじめとする多様な人財の活躍推進ならびに仕事と生活の充実、キャリア形成ができる組織風土を実現させることを目的として、同年8月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)を発足しました。

本プロジェクトでは、オカムラの女性活躍のめざす姿に関するビジョンを策定し、モチベーション向上、コミュニケーションサポート、多様な働き方の導入の3つを重点課題として、ワークショップの開催や制度面の検討をはじめとするさまざまな施策を実施してきました。

2018年4月にはダイバーシティ推進室が設置され、さまざまな人財がより働きやすく、能力を発揮できる環境づくりをめざし、違いや個性を生かしあう風土づくりにも活動の幅を広げています。

専任組織化や各種運用の定着など、ダイバーシティ&インクルージョンが一定程度経営に組み込まれたことをひとまずの区切りとして、2020年3月で本プロジェクトは終了しました。今後はWIL-BE活動の一環として「D&Iの浸透」「女性活躍の推進」「多様な人財の活躍支援」を中心に取り組みを進めていきます。

2016年8月～2020年3月の活動



◆「ソダテルBOOK2019」発行

ソダテルプロジェクトの3年間の活動の集大成として、2020年3月に「ソダテルBOOK2019」を発行しました。プロジェクトメンバーと社長のランチトークや、3つの重点課題に沿ったさまざまな活動やイベント、取り組みなどをわかりやすく掲載しており、従業員への活動の周知と今後の活動の充実に結びつけています。



「ソダテルBOOK 2019」

障がい者雇用の推進

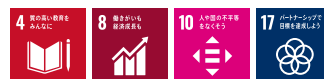
オカムラの障がい者雇用率は、2.18% (2020年3月20日時点) となっています。就職を希望する障がい者の方とより多くの面接の機会を持つため、合同就職面接会などに積極的に参加し、門戸の

拡大に努めています。また、一人ひとりの特性に合わせ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、障がいのある方にとって働きやすい職場環境の整備に努めています。

TOPICS

国立大学法人筑波技術大学インターンシップ生の受け入れ

オカムラでは、毎年各部門がさまざまな視点からインターンシップを企画・実施しています。昨年に引き続き、筑波技術大学の聴覚障がいがある学生を対象としたインターンシップを、2019年11月に東京都内のオフィスで実施しました。インターンシップ生には、事業内容の紹介、OB社員の仕事と働き方、社内オフィス見学というプログラムでオカムラのことを知っていただき、終盤にはインターンシップ生それぞれが思う理想のオフィスを自由に提案し、発表していただきました。さまざまな目線から実際のオフィスづくりに生かせそうなアイデアが多く出され、インターンシップ生だけでなく従業員にとっても、多くの方が利用しやすい環境について理解を深める場となりました。発表後は、個別にOBからの講評もあり、今後の学生生活に生かしていただけるインターンシップとなりました。



手話を使った講義の様子

採用活動における門戸拡大

オカムラでは新卒者の採用にあたり、全国各地の企業説明会に参加することで数多くの学生と接点を持つ機会を設けています。会社説明会は、ウェブと対面の両方の形式で実施しており、地方学生の負担軽減に考慮しつつ、対面で話を聞きたい学生のニーズにも答えることができるよう努めています。選考も全国主要5都市にて実施し、雇用の機会均等に配慮しています。キャリア採用においても、それまで培った貴重な経験、技術を生かせるように、年齢を問わず幅広いバックグラウンドを持つ人材の採用に努めています。



企業説明会の様子

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60歳から65歳へ段階的に引き上げています。具体的には2018年3月から定年を61歳とし、以降毎年1歳ずつ定年年齢を引き上げ、2022年3月に65歳定年とします。定年延長をする60歳以降も成果による実績評価を実施しつつ、人材育成の機会という側面を考慮し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施策として、50代キャリア支援研修を実施し、今までの自分自身の振り返りと今後に向けた準備を考

える時間をつくっています。研修での学びや気持ちの整理と今後の生き方や働き方を考える機会の提供を目的とし、希望者には研修後に外部カウンセラーとのキャリア面談を提供しています。研修やキャリア面談受講後には前向きな感想が多く、今後多くのシニア人材が活躍していくために大事な施策のひとつとなっています。高齢化が進む中、公的年金支給開始年齢の引き上げへの対応も踏まえ、幅広い世代がいきいきと働ける環境を提供するとともに、経験豊かなシニア人材が高いモチベーションを持って働くことができるよう、環境づくりに努めています。

人財育成

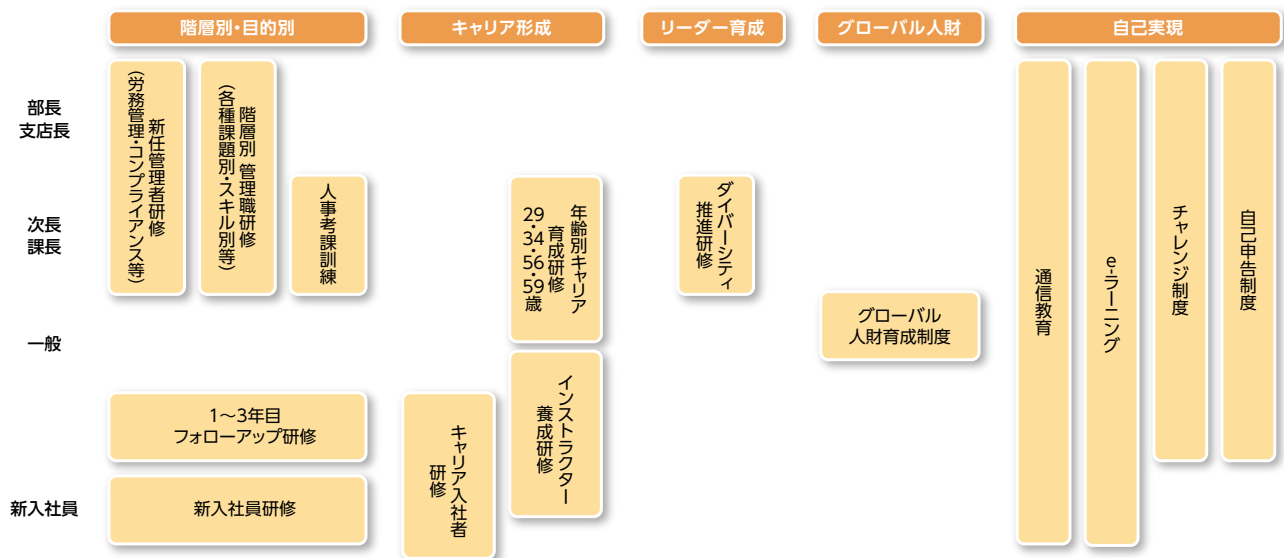
オカムラグループは、「人事方針」に「能力の開発と発揮、および協力・融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進を図ること」を明記しています。これを実現するため、社内研修プログラムの体系化を図り、職制を通じた教育を促進するとともに、従業員が自己啓発に取り組める環境を整備しています。また、従業員の自己実現の機会拡大や働きがいの追求に向け、さまざまな研修や制度を設けています。

従業員のキャリア形成を支援する研修プログラム・諸制度の充実

オカムラグループでは、部門横断的な共通項目に関する教育を人財開発部が中心となり実施しています。業務に関わる専門的な知識や技能については、事業領域特有のビジネスモデルや製品などに特化した研修を各本部単位で実施しています。また、従業員が

自己実現の機会をより多く持つことができるような制度の設計・整備・運営にも力を入れています。2019年度からは上司と部下の相互理解の推進を目的に、面談・面接の確実な実施や1on1の社内展開に注力しています。

2019年度の研修プログラム・制度体系(人財開発部実施)



◆ 教育奨学規程

当社創業者である故吉原謙二郎の顕彰事業として、故人のモットーのひとつである「事業は人なり」の考え方に基づく経営を、より一層推進するために教育奨学規程を定めています。この規程は技術革新や国際化に対応するため、従業員が新しい技術、技能、知識を広く習得する機会を提供することを目的としています。この制度を利用してMBA取得をめざして通常勤務をしながら国内の大学院へ留学した例もあります。今後も、業務のレベルアップにつながる技術や知識を学ぶ意欲のある従業員を支援していきます。

◆ 自己申告制度

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

従業員の働きがいの追求

◆ グローバル人材育成制度

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

◆ 階層別研修

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

◆ キャリア研修

一定の年齢に達した従業員を対象に、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研修を開催しています。研修中に人事部・人財開発部によるキャリア面談も実施し、従業員各自の成長やモチベーションの向上を支援しています。また、シニア社員向けには、キャリア自律の大切さを伝える研修を行った上で、外部のキャリアカウンセラーによる面談を実施しています。

◆ e-ラーニングシステム「グロ放題」導入

自分のありたい姿をイメージし、それに向かって努力する従業員をサポートすることを目的に、株式会社グロービスが運営するe-ラーニングシステムである「グロ放題」（グロービス学び放題）を導入しました。ダイバーシティの重視という観点からも、従業員一人ひとりが柔軟かつ主体的に学べる枠組みとして、選択肢が多く自由度が高いe-ラーニングシステムの導入が有効であると判断しました。またオカムラとしてのオリジナルカリキュラムを作成し、わかりやすくかつ柔軟な学びをサポートしています。

◆ 新入社員研修

新入社員が早期に業務を習得し能力を発揮できるよう、内定時研修、入社時研修、部門別研修、フォローアップ研修を実施しています。さらに、仕事以外の悩みや不安の解消を含めたサポートのため、若手先輩社員がインストラクターとして個別に支援しています。また、入社後数年間は早期育成カリキュラムに則り、OJT*1とOFF-JT*2の両面から教育を行っています。



2019年度新入社員研修の様子

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

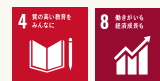
◆ 女性リーダー研修

ダイバーシティ推進室と人財開発部が共同で、新たな研修プログラムとして「公募式・女性リーダー研修」を実施しました。2019年度は選考の結果、5名が参加し、女性リーダーに期待される役割や能力を学びました。部下育成のための「自分らしいリーダーシップ」の発揮について行動プランを作成するという2日間の外部研修で、社外の参加者との接点を持ちながら学びを深めました。受講後の座談会では、研修の成果を職場で生かしていること、受講後の自身の変化、女性管理職についてなど、活発なディスカッションが行われました。



2019年度女性リーダー研修受講者座談会の様子

VOICE



e-ラーニング「グロ放題」を受講して



商環境事業本部 購買部
西日本購買課
泉 富美子

通勤電車内にいる時間を有効に使って、スマートフォンで短時間で学習というやり方が私の生活に合っていると感じました。講座の内容は未知でしたが、まずは会社が推奨するカリキュラムを、通勤の間の自己研鑽に試してみようと思い立ち受講しました。

思っていたとおりプラスαの学習時間が確保でき、得た気持ちになれました。理解できなかったところなど、一回きりで終わらず繰り返し受講して継続的に学べるところも嬉しいです。また今まで全く知らなかった新しいビジネスの論理を取り入れて、業務の目標設定やプロセスの構築に生かしていけそうだと感じています。

自分の仕事には直結しない学びの中にもこそ大きな気づきがあると思いますので、今後は社会の課題をコミュニティで共有したり、個々に課題を解決したりする手法や論理を学んでみたいと思っています。

健康経営・労働安全衛生

オカムラグループでは、「オカムラ健康経営宣言」に基づき、健康経営推進体制を整備するとともに、各種健康診断や疾病予防対策の充実、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、「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。

健康経営の取り組み

◆ 健康経営に向けて ～オカムラ健康経営宣言～

オカムラは従業員の健康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「健康経営宣言」を制定しました。2020年4月にワークインライフ (Work in Life) 実現の基盤として健康の重要性を再確認し、宣言内容を改定しました。

◆ 健康経営推進体制

オカムラは、仕事と健康の調和を図ることを目的として、1992年より労使共同でWH (work&health) 推進委員会を構成し取り組みを推進してきました。2017年9月に健康経営推進委員会へ改称し、2020年4月より健康経営を働き方改革 [Wil-BE (ウィル・ビー)] の基盤として位置づけ、新たなテーマや施策を取り入れ、健康増進に向けた取り組みの強化を図っています。

[重点施策]

- 健康診断100%受診と受診後のフォロー実施
- 二次健診の受診率向上
- メンタルヘルス対策
 - ・ ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
 - ・ プレゼンティーズム*の改善によるパフォーマンス値改善

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

健康経営推進委員会の位置づけ



従業員の働きがいの追求

2019年度の健康維持・増進に関する取り組み項目と実施実績

| 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 |
|----------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 健康経営推進委員会 | ● | | | | | | ● | | | | | |
| 衛生管理者会議 | | | | | | | ● | | | | | ● |
| 定期健康診断(一次健診) | | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| 二次健診フォロー・保健指導 | | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 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 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

◆ 健康経営優良法人(ホワイト500)に認定

オカムラは、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」に認定。2018年から3年連続で認定されました。

働き方改革を含めたさまざまな取り組みを通じて、従業員一人ひとりの心身の健康の維持・増進を図るとともに、お客様に健康的な働き方を提案し、社会から信頼される企業をめざします。



◆ 心と体の健康診断

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

また、心の健康管理として、1年に1回ストレスチェックを実施しています。受検後、高ストレス者には産業医との面談を勧め、自身の心の状態の把握、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。

◆ 疾病予防対策

疾病予防対策として健康保険組合と連携して健康コラムの発行や人間ドック等利用補助制度、特定保健指導、オンライン禁煙プログラムを実施しています。また、インフルエンザ予防接種の補助金支給を通して、オカムラグループにおける従業員のインフルエンザ発症や重症化予防をしています。

◆ 女性特有の疾病予防

乳がん・子宮頸がんなど、女性特有の疾病予防のために、一部の健診機関では、定期健康診断時に婦人科健診項目をオプションでつけられるようにしました。また、こうした対応ができない場合は、人間ドック等利用補助制度を使い、婦人科健診を受けることが可能です。

◆ 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2019年度の有給休暇の平均取得日数は12.8日、取得率は70.2%でした。あわせて、従業員が心身のリフレッシュと自己形成を図る機会として、一定の勤続年数が経過した従業員を対象としたリフレッシュ休暇制度を導入しています。

有給休暇取得実績(1人あたり平均)



※報告の範囲はオカムラ単体

TOPICS

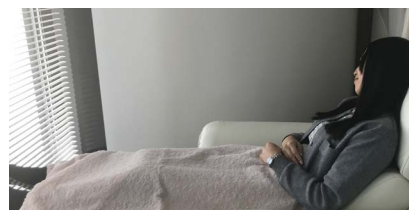
ダイバーシティ×健康経営の空間



オカムラが全国に展開する検証オフィスでは、健康に関する空間を設置する取り組みを実施しています。

東京都港区の「CO-Dō LABO(考動ラボ)」では、体調不良の人・加齢や障がい、疾患によって疲労を感じやすい人への配慮として休養スペース「リチャージルーム」を設置しています。また、日中仮眠を取りたいというニーズから、仮眠ブースを試験的に設置しました。仮眠ブースでは、利用できる時間帯や利用上限時間など利用に関する仮眠ルールを設定して運用しています。仮眠ブースの利用者に調査したところ、オフィスで仮眠を取っている人の8割が仮眠をとったことで仕事に集中できたと回答しました。また、専用スペースやルールがあることによって、プライバシーが確保しやすい、効率よく休息できるようになった、休息に対する後ろめたさが減ったなどの評価が得られました。

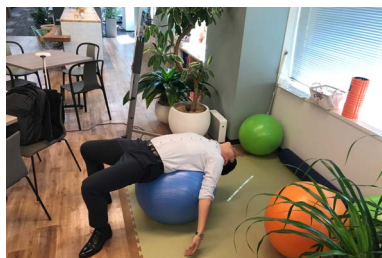
東京都新宿区の「KEN-CO LABO(健考ラボ)」では、従業員の心身のリフレッシュを目的に、健康器具を設置しています。設置している健康器具は、バランスボールなどの手軽なものから、ストレッチができるような器具までさまざまです。スポーツウェアに着替えなくても利用できる器具を、オフィスの一角に設置したことで、仕事の合間に気軽にストレッチできる環境になっています。



休養スペース「リチャージルーム」



外から見た仮眠ブース



ストレッチの様子



仮眠ブースの中の様子

VOICE

一人でも多くの従業員に「がん」を知ってもらうセミナーを開催



オカムラビジネスサポート
保険営業部
奥田 香奈江



「がんセミナー」の様子

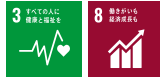
オカムラグループの保険代理業務を行っているオカムラビジネスサポートでは、従業員向けに保険商品を案内するだけでなく、保険活用セミナーの開催や、病気と仕事の両立に有益な情報の提供により、従業員のヘルスリテラシーの向上に努めています。2019年は、昼休みの時間を利用して「がんセミナー」を東京地区と名古屋地区の2カ所で開催しました。

日本人の2人に1人が一生のうちのがんに罹患すると言われていても、がんと告知された後どんな治療が行われるのか、がんを早期発見するうえで大切なことは何かなど、がんを経験していない方はなかなか情報をもち得ません。私たちはがん保険を取り扱っている立場上、他の従業員よりタイムリーに「がん」に関する情報や知識を得ることができます。そうした中で、治療の現場では患者が十分な情報を持っていないため医師と認識のずれが生じてしまい、希望する治療を受けることができない、という事態が起きていることを知りました。それをきっかけに、従業員に「がん」を伝える活動を始めました。

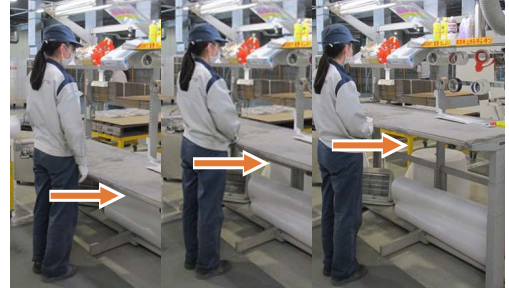
昨今、がんは治療を続けながら仕事と両立していくことが可能な病気とも言われています。従業員一人ひとりが適切な知識を持ち、万が一がんに罹患しても早期に適切な治療を開始できれば治療と仕事の両立はよりしやすくなります。一人でも多くの従業員に「がん」を知ってもらえるよう、今後も「伝える活動」を継続していきます。

TOPICS

上下昇降作業台導入による身体への負担軽減



製造現場では、同じ作業の繰り返しや同じ姿勢での長時間作業などが多く、肩こりや腰痛など身体への負担が課題となっていました。つくば事業所の現場作業者の提案により、天板が上下に昇降する作業台を試験的に導入したところ、一人ひとりの体格や筋力、作業内容によって天板の高さを変更できることから、身体への負担が軽減し作業効率も向上しました。この結果を受けて、上下昇降作業台は生産事業所内に本格導入となりました。この取り組みは、製造原価低減を目指す活動「OPS (Okamura Production System)」の事例として他の生産事業所にも展開され、現在は、オカムラの大半の生産事業所で上下昇降作業台を使用しています。



最下端 中間 最上端

上下昇降作業台「Your Fit(ユアフィット)」

労働安全衛生への取り組み

労働安全衛生への取り組みとして、労働災害や社有車等による事故を防止するためのさまざまな活動を行っています。安全衛生管

理計画に基づき、活動計画・活動実績を委員会において報告し、必要な対策を講じることで従業員の安全確保に努めています。

2019年度の労働安全衛生活動項目と開催実績

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

◆ 労働災害防止の取り組み

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

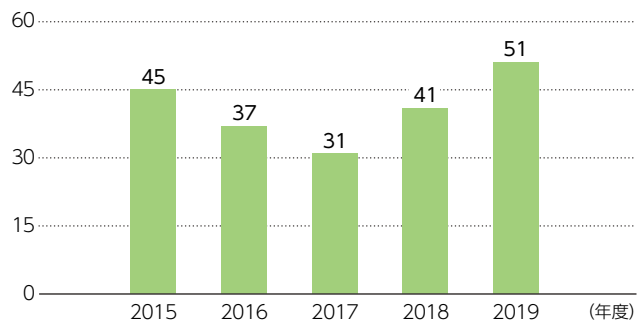
*1 KY活動：危険(Kiken)予知(Yochi)活動

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



安全パトロール(生産)

労働災害の発生状況



※報告の範囲は8ページに□で示しています。



安全パトロール(販売)

◆ 交通事故防止の取り組み

「交通事故ゼロ」を目標に、マイカー通勤者も含めた安全運転講習会を全社で開催しています。全社有車にドライブレコーダーを設置し、その映像を交通KY活動に活用したり、事故発生時の原因の分析を行ったりすることで、交通事故防止に結びつけています。また、労働安全衛生に関わる各種委員会や社有車実地監査を通じ、事故防止対策のさらなる強化に努めています。オカムラの2019年度の社有車事故発生件数は33件でした。

※報告の範囲はオカムラ単体

◆ 安全表彰制度

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