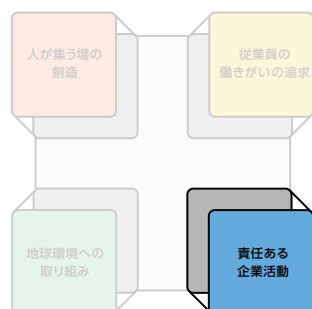


責任ある企業活動



責任ある企業活動

法令遵守はもとより高い倫理観に基づき企業活動を行い、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。

CONTENTS

社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざして -	23
オカムラグループCSR方針に基づく企業活動の推進 —	24
コーポレート・ガバナンス —	26
リスクマネジメント —	28
コンプライアンスの推進 —	31
人権の尊重 —	34
情報の開示と社会からの評価 —	35
地域社会との関わり —	36
社会へ向けた活動 —	39

SDGsに貢献



社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざして

オカムラの創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是として、またこれを受けた「基本方針」として今日に受け継がれています。オカムラグループは、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、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでいます。

事業を行う地域の住民の皆様、行政機関、企業、さまざまな分野の団体、さらには次代を担う若い世代など、多くの方々と積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。また、こうした取り組みを通じて得られたつながりや経験を事業活動に反映させるとともに、社会への貢献につなげています。

責任ある企業活動

オカムラグループCSR方針に基づく企業活動の推進

2010年3月、創業の「基本方針」に基づき、従来から取り組んできたCSR活動を整理して「オカムラグループCSR方針」を制定しました。2014年4月には、社会からの要請の変化を踏まえ改定を行いました。「コンプライアンスの推進」、「クオリティの追求」、「地球環境への取り組み」、「情報の開示」、「よりよい職場づくり」、「人権の尊重」、「社会との調和」の7つを柱に企業活動を行っています。

オカムラグループCSR方針

オカムラグループは、人と社会に最適な環境を提供しつづけることを通じて、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざします。

1. コンプライアンスの推進

法令遵守の徹底や腐敗行為の防止はもとより、高い倫理観に基づき行動し、公正、透明、誠実な企業活動を行います。

2. クオリティの追求

高い品質と安全性を追求し、創造性豊かな技術・製品・サービスを社会に提供します。

3. 地球環境への取り組み

環境に配慮した事業活動を行い、持続可能な社会の構築に貢献します。

4. 情報の開示

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、信頼を得られるよう努めます。

5. よりよい職場づくり

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

6. 人権の尊重

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。

7. 社会との調和

地域と共存し、社会とともに成長する企業をめざし、健全でよりよい社会の実現に寄与します。

制定：2010年3月

改定：2014年4月

責任ある企業活動

グループ全体への「行動規範」の徹底

オカムラグループは、創業の精神を反映した「基本方針」に基づく考え方に、市民社会、経済社会の価値観を加え、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を「行動規範」としてまとめ、すべての従業員が日常的に取り組むべき事項を明確にしています。2014年4月には、社会からの要請の変化を踏まえて「行動規範」を改定しました。

また、「行動規範」の概要を英語と中国語に翻訳し、海外の支店や現地法人の従業員に配付することにより、海外拠点を含めたグループ全体の従業員の責任ある行動を促しています。

オカムラグループ行動規範

http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/k_standard.pdf



行動規範ハンドブック

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めざして、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、当社グループ役員および社員は、次の規範に基づき、国の内外において、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 | 6. 環境の保全と社会への貢献 |
| 2. 社会人としての倫理的行動 | 7. 国際社会との協調 |
| 3. 自由な競争と公正な取引の維持 | 8. 政治・行政との健全な関係の維持 |
| 4. 安全で高品質な製品・サービスの提供 | 9. 反社会的勢力との絶縁 |
| 5. 情報の適切な管理および開示 | 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)

責任ある企業活動

コーポレート・ガバナンス

ステークホルダーの皆様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ひとつととらえ、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様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78からなる原則

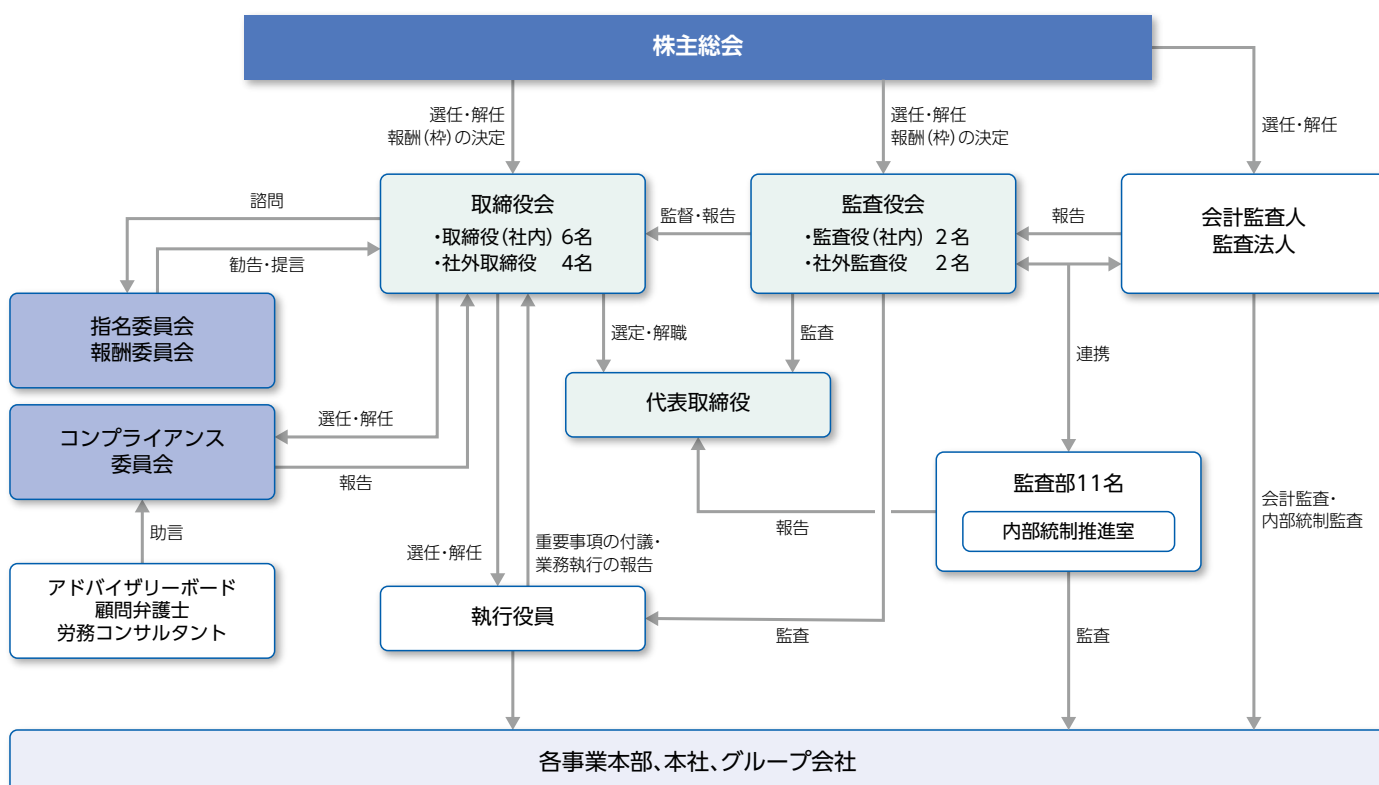
企業統治の体制

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もと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10名で構成され、内4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。

コーポレート・ガバナンス体制図（2020年6月26日時点）



責任ある企業活動

監査役の監査状況

監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、重要な決裁書類の閲覧などにより、取締役の職務が適正に執行されているか監査しています。

◆ 会計監査人との連携

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

◆ 内部監査部門との連携

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

財務報告にかかわる内部統制への取り組み

金融商品取引法により、財務報告にかかわる内部統制を確保するための体制整備と経営者による評価およびそれに対する外部監査が義務づけられた「内部統制報告制度」への対応として、オカムラグループでは、監査部内に評価の責任部門である内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。

責任ある企業活動

リスクマネジメント

「内部統制システムに関する基本的な考え方」に基づき、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。財務、法務、災害、環境、品質、情報セキュリティなどの業務運営上の主要なリスクについては、それぞれの担当部門が必要に応じて、規則・ガイドラインやマニュアルの作成・配付などを行い、該当事由が発生した際に適切かつ迅速な対応ができるようにしています。規則・ガイドラインやマニュアルに記載のない事象が発生した場合には、速やかに対応責任者となる取締役を定め、その指揮のもとで対応にあたる仕組みをとっています。

災害対策の強化

オカムラグループでは、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、マニュアルの配付・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。

◆ 災害対応マニュアルの配付

オカムラグループでは、災害対策の強化に向け「災害対応マニュアル」を全従業員に配付しています。災害対策に関する知見や社会要請の変化を踏まえ適宜改訂を行っており、現在は2016年3月に作成した「災害対応マニュアル vol. 3」により周知徹底を図っています。

本マニュアルでは、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・従業員がと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・配付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。

マニュアルの内容を全社に浸透させるため、全従業員向けにeラーニングによる教育を実施しています。

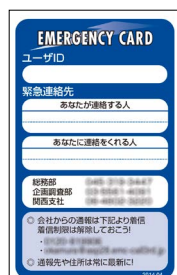


災害対応マニュアル vol. 3

◆ 安否確認システムの構築

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しています。震度6弱(首都圏エリアでは5強)以上の地震が発生した場合、発生した地域の全従業員に対して、電子メールや電話により安否確認の連絡を行います。これまでではシステム自動送信により、本社から一括方式で確認を行っていましたが、2019年の台風被害を踏まえ、風水害等の際に各拠点で独自に安否確認ができるよう運用方法を改善する予定です。

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」を全従業員に配付しています。



エマージェンシーカード

責任ある企業活動

◆ 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(19カ所)にMCA無線*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話訓練の実施により、実効性を高めています。

* MCA無線：広範囲で通信可能な業務用無線システム

◆ 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、全国の各拠点に3日分の水・食糧・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。2020年2月には賞味期限の更新にあわせて、備蓄品の保管基準の一部を見直しました。

[今回見直しを行った点]

- ・ 1人1日1,300kcal程度を確保できるよう、種類と分量を増加。
- ・ 食物アレルギー物質不使用食品を各拠点に配備(全体量の2割程度)。

TOPICS

新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する対応

2020年4月7日に新型コロナウイルス感染症拡大に伴う「緊急事態宣言*」が発令され、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、大阪府、兵庫県、福岡県が対象地域に指定、4月16日には全国に拡大されました。※5月25日に全面解除

オカムラグループは、この発令を重く受け止め、各都道府県知事の要請・指示に全面的に協力し、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に努めました。

従業員の感染拡大防止策として本社・販売部門の従業員は、原則、在宅勤務とし、社内外の会議・打合せは対面を避け、遠隔会議システムを活用しました。生産部門の従業員は、受注に応じた体制で感染予防策(密閉・密集・密接を避け、マスク着用、手洗い励行、アルコール消毒)を講じ、安全に配慮した上で勤務しました。

納品・工事等への対応として訪問営業・納品および工事は、緊急事態宣言の期間中は原則自粛とし、お客様の要望により納品・工事を実施する場合は、感染予防策を講じた上で行いました。

また、自社主催セミナー・イベントは中止またはオンライン開催への切り替え、全国6カ所のショールームおよび「いすの博物館」は臨時休館する等の対応を取りました。

また、ウェブサイトにて新型コロナウイルス感染症がもたらす働き方と働く場の変化に関するレポート「アフターコロナにむけたワークプレイス戦略」を公開。新型コロナウイルス感染症によって変化する働き方と働く場を、エマージェンシーコロナ、ウィズコロナ、アフターコロナの3つのフェーズに分け、新型コロナウイルス感染症に立ち向かうワークプレイス戦略や、安全・安心なワークプレイスのためのデザインなどについて詳しく紹介しました。



責任ある企業活動

個人情報保護

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



◆ 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/policy/gdpr-compliance/

情報セキュリティの充実

オカムラグループでは、情報システム部門をグループ全体の情報セキュリティ向上の統括・推進役と位置づけ、システム基盤であるパソコン、サーバー、ネットワークを中心に、グループ各社のセキュリティ統制指導を行っています。

情報セキュリティの一層の向上をめざし、「社内情報システム使用規則」において、従業員・社外常駐者による情報端末、ネットワーク、電子メールシステムなどの適正な使用方法を規定するとともに、広報やe-ラーニングを通じて情報管理意識の向上を図っています。

また、情報漏えい防止の具体的施策として、パソコン内のデータの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、標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、ソーシャルメディア活用のガイドラインを設けています。さらに、システム利用の個人認証やオフィスへの入退室管理に関しても、適切なセキュリティ対策を実施しています。また、災害への備えとして、オカムラの主要なホストコンピュータ、サーバーなどはすべて耐震性の高いデータセンターへ移設しています。

ソーシャルメディアガイドラインの改定

オカムラグループの従業員がプライベートでソーシャルメディアを利用するにあたり、理解し遵守する基本原則をソーシャルメディアガイドラインにまとめて周知しています。ソーシャルメ

ディアの利用者や各種サービスの増加、炎上等のトラブル事例など今般の状況を鑑みて、2020年3月に当ガイドラインを改定し、周知徹底に向けてe-ラーニング等による教育を実施しました。

責任ある企業活動

コンプライアンスの推進

ステークホルダーの皆様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、組織全体へのコンプライアンス意識の浸透に努めています。

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、定期的に行われ、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内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しています。（関連→P.26）



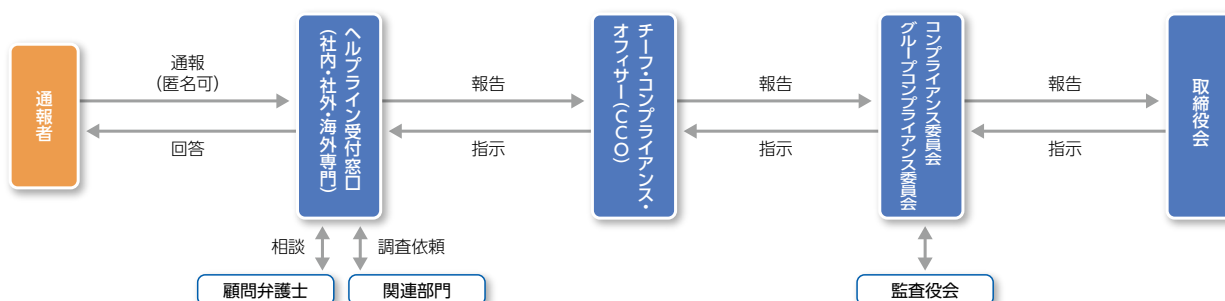
コンプライアンス委員会（2019年8月開催）の様子

ヘルプライン制度

「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為を発見し、通常的手段では解決が不可能または困難な場合のために、ヘルプライン制度を設けています。また、「コンプライアンス・ヘルプライン制度規則」を定め、通報したことにより不利益を被ることのないよう通報者の保護等について規定しています。

この制度は、オカムラグループ従業員・派遣社員・業務委託契約者・業務請負契約者が利用できます。通報の受付は社内に加えて社外（法律事務所）にも窓口を設け、制度がより有効に活用される体制を整えています。2019年4月からは、海外関係会社においてもヘルプライン制度を利用できるようになりました。

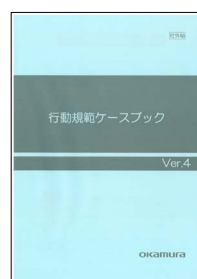
ヘルプラインの流れ



責任ある企業活動

コンプライアンス意識の浸透

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もって行動するための資料を作成、配付するとともに、教育研修、啓発活動を実施しています。取り組みのひとつとして、コンプライアンスにかか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」を配付し、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。2019年度は行動規範ケースブックの改定を行い、各人の理解がより一層進むよう、掲載ケースの見直しに加え、各ケースに関係する法令や社内の関連規則を記載するなど、内容の充実を図りました。

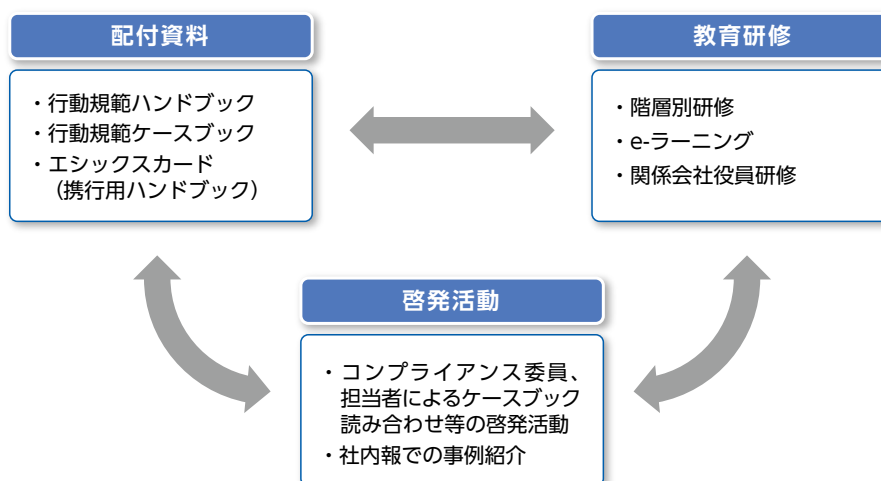


行動規範ケースブック



社内報[TERRACE]コンプライアンス情報ページ

コンプライアンス意識の浸透に向けた活動の概要



従業員意識調査の実施

オカムラグループでは、コンプライアンスや職場環境に関する従業員意識調査を3年に1回定期的の実施し、「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。

2020年1月に実施した本調査では、回答率は76.3%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-ラーニングを用いて全従業員にフィードバックし、課題の共有を図っています。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、入退室管理システムの導入、社外ヘルプライン受付窓口の新設、階層別の話し合いの開催など、コンプライアンスの徹底に向けた取り組みを推進しています。

責任ある企業活動

関係会社役員研修の開催

企業価値向上に向けた課題や各種リスクの共有などを目的に、グループ会社の役員を対象とする研修会を毎年開催しています。研修では、経営におけるコンプライアンスリスクの基本的知識や社会要請の変化について専門家に講演いただくとともに、国内外のグループ会社役員が一堂に会することで、国や地域における文化や法令等の違いなどに関する情報を共有し、適切な事業活動の推進に結びつけています。



研修の様子

VOICE

関係会社役員研修に参加して



PT.Okamura Chitose
Indonesia
代表取締役社長
久保 遊之

現在、3カ国目となるインドネシアに駐在中で海外勤務歴は通算18年となります。関係会社役員研修に参加し、グループ各社役員とのディスカッションを通じて、地域が異なっても共有できうる企業価値向上に向けた実行プランについて意見交換ができたのが有益でした。

また、外部講師（公認会計士 浅井先生）の財務講義では、経営の健全化の重要性を認識しました。政治情勢、自然災害、そして今般の新型コロナウイルス感染症といった問題に起因して、社会・経済環境は大きく変化します。海外拠点においてもこうした変化に迅速かつ適切に対応する判断力が求められ、責任ある企業活動の実践が重要であることを、研修を通じて学ぶことができました。



責任ある企業活動

人権の尊重

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めざし、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。「CSR方針」、「行動規範」に示す遵守事項の徹底をはじめ、コンプライアンス教育の充実やヘルプライン制度の浸透により人権を尊重する組織風土を醸成し、事業活動を通じてよりよい社会づくりに貢献していきます。

人権尊重の視点に立った取り組みの推進

オカムラグループは「CSR方針」および「行動規範」に「人権尊重」の考え方を明記し、事業活動全体を通じて人権を重視する姿勢を明確化するとともに、従業員の認識の徹底を図っています。また、グループ従業員・派遣社員・業務委託契約者・業務請負契約者を対象とする相談窓口を社内外に設置し、万が一、人権に関する問題が発生した場合には、被害者の立場やプライバシーなどに配

慮しつつ迅速に対応できる体制を整備しています。さらに管理者に対しては、ハラスメントの防止に向けた教育を定期的を実施し、該当事由の発生防止、適切な対応に努めています。また、お取引先（サプライヤー）との関係においても、CSR調達ガイドラインに基づき、人権や労働環境を含めCSRの側面を重視した調達活動を推進しています。（関連→P.19）

◆ グローバル・コンパクトに基づく取り組みの推進

オカムラは、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、2020年2月26日に参加企業として登録されました。グローバル・コンパクトの人権に関する2つの原則である「人権擁護の支持と尊重」「人権侵害への非加担」の考え方を踏まえ、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。（関連→P.21）

◆ 英国現代奴隷法への対応

オカムラグループでは、英国現代奴隷法（The UK Modern Slavery Act 2015）に基づき、奴隷労働および人身取引の防止に係る取り組みについてステートメントを公表しています。

UK Modern Slavery Act
https://www.okamura.com/en_eu/msa2015/pdf/msa2015statement.pdf

◆ 全ての役員・従業員を対象にLGBTについての研修を実施

ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）の考え方に基づく取り組みを進めていく中で、ダイバーシティのひとつであるLGBTをはじめとしたセクシャル・マイノリティに対する理解を深めるために、研修を行っています。2018年度の経営層向け研修に引き続き、2019年度は全ての役員・従業員を対象に、LGBTの基礎知識についてのe-ラーニングを実施しました。

（ダイバーシティに関する取り組み 関連→P.94）

責任ある企業活動

情報の開示と社会からの評価

オカムラグループは、ステークホルダーの皆様に適時・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めざすとともに、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様から、より高い信頼と評価を得られるよう努めます。

情報の開示

オカムラグループは、法令に基づく情報開示を適切に行うとともに、ステークホルダーにとって重要と判断される情報について、

さまざまな手段により積極的に開示を行うよう努めています。
(関連→P.18～20)

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・団体から表彰や認定等を受けています。

[2019年度の主な認定・アワード実績]

◆ 健康経営優良法人2020(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」として認定しており、オカムラは3年連続で「大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。
(2020年2月)



◆ TOKYO働き方改革宣言企業

東京都では、従業員の長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について、2～3年後の目標と取り組み内容を宣言書に定め全社的に取り組む企業等を「TOKYO働き方改革宣言企業」として募集し、宣言書を公表するとともに支援を行っています。オカムラは本制度において宣言し、積極的な取り組みを推進しています。

宣言企業番号 29E1139号



オカムラの「宣言書」

◆ 2019年度グッドデザイン賞

～働き方に関する活動「WORK MILL(ワークミル)」が受賞～

オカムラの働き方に関する活動「WORK MILL」が、公益財団法人日本デザイン振興会が主催する2019年度グッドデザイン賞を受賞しました。オカムラではこれまで多くの製品がグッドデザイン賞を受賞しており、今年度は3製品に加え初めて活動が受賞しました。働き方への理解を深める姿勢と、メディア運営やビジネス誌発刊などの活動が評価されました。
(2019年10月) (関連→P.50)



◆ 第23回環境コミュニケーション大賞

環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムでは、事業者等の環境コミュニケーションへの取り組みを促進するとともに、その質の向上を図ることを目的に毎年、環境コミュニケーション大賞の表彰を行っており、オカムラの「CSR Report 2019」が第23回環境コミュニケーション大賞「環境報告書部門 優良賞」を受賞しました。(2020年2月) (関連→P.84)



[2019年度の主な評価実績]

◆ グローバル環境株式指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定

オカムラは、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が選定したグローバル環境株式指数である「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されました。(2019年3月)

責任ある企業活動

地域社会との関わり

国内外のオカムラグループの拠点では、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ています。

地域社会活動への参画

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、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

[2019年度の主な地域社会活動]

- ・劇団四季「こころの劇場」でのボランティア活動
(2019年5月24日)
- ・「テレワーク・デイズ2019」(主催：総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・内閣官房・内閣府)に参加
(2019年7月22日～9月6日)
- ・「あいちシェイクアウト訓練」(主催：愛知県)に参加
(2019年8月30日)
- ・「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」(主催：大阪市)に参加
(2019年11月25日)
- ・少年野球チーム等へのグラウンド貸し出し(山陽オカムラ)
- ・ラグビー場の貸し出し(つくば事業所)

◆ スポーツ支援

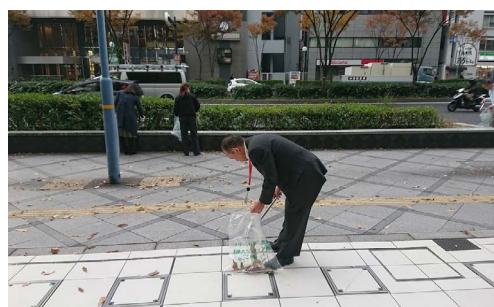
オカムラグループは、地域スポーツへのグラウンドの貸し出し、選手の雇用、プロスポーツやスポーツイベントへの協賛などのスポーツ支援活動を行っています。

エヌエスオカムラの従業員がメンバーとして所属している地域ラグビーチーム「釜石シーウェイブスRFC」*。エヌエスオカムラは選手を雇用のパートナーとして、オカムラはスポンサーとして、継続的に支援を行っています。

* 「釜石シーウェイブスRFC」：日本初の地域共生型クラブチームとして2001年4月25日に創設されたラグビーチーム。社会人2部のトップチャレンジリーグに所属し活動している

◆ 災害被災地の支援

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、物資による支援を行っています。2019年9月、10月に甚大な被害をもたらした「令和元年房総半島台風」、「令和元年東日本台風」に際しては、被災地のクリニック、薬局、地元企業等に向けて、特定非



「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」でマラソンコースを清掃



山陽オカムラのグラウンドでの少年野球



写真中央 NSオカムラ 佐伯 悠



営利活動法人ジャパン・プラットフォーム(JPF)を通じて、自社製品のイスや机などを寄付しました。

オカムラはNGO・経済界・政府が協力・連携して災害支援を行うJPFの会員になっています。

責任ある企業活動

TOPICS

地域の台風被害からの復旧に向けた、高畠事業所の協力



「令和元年東日本台風」は、山形県東置賜郡高畠町にある高畠事業所の周辺においても、大きな被害をもたらしました。中でも水田の被害が深刻で、水稻刈取り後の稲わらが川の氾濫や大量の雨水により漂流し、水田に大量に堆積。翌年の生産に支障をきたす事態となりました。

高畠町役場が中心となり、被災された生産者の営農意欲を失わせないように、また、1日も早く営農を再開できるよう、稲わらの撤去方法を検討した結果、集積可能な土地があり、焼却処理施設からの交通の利便性が良い場所として、高畠事業所の敷地に一時集積の申し入れがありました。

普段から地域とのつながりを大切にしている高畠事業所は、降雪時期が近づいていたこともあり、早急に撤去作業を開始できるよう、この協力要請に応じ、営農再開に向け協力をしました。



稲わら一時集積の様子

◆「木」を軸にした産・学・官 三者の連携による活動

オカムラは、2018年7月に山形県小国町、東北芸術工科大学と木材利活用に係る三者協定を締結しました。

「木」をキーワードとして三者が有する資源をそれぞれ有効活用しながら連携・協力し、木育をはじめ地域における木材との積極的な関わりを促進しています。

代表的な活動として、大学での「家具デザイン演習」において小国町に住む3歳児のために学生がデザインした家具を町内産材を用いて町内施設で製作、実際に3歳児に贈呈する「ファーストファニチャー事業」があります。オカムラは家具デザインの指導、木製家具の製作支援を通して人材育成にも携わっています。



3歳児のためのファーストファニチャー
親子にふれあいを与える家具「トルテ」



トルテをデザインした、
演習受講者の及川弘さん

◆ タイにおける小学校への寄付活動

タイのSiam Okamura International Co., Ltd.では、毎年、地元への貢献、次世代育成支援をテーマに社会貢献活動を行っています。今年は、従業員と会社が同額の寄付を行うマッチングギフト制度により、地方の小学校に文房具、スポーツ用品などの備品を寄付しました。今後もタイの社会や人々に良き企業市民として寄り添い、地道な活動を継続し感謝の気持ちを伝えていきます。



寄付活動後の集合写真

責任ある企業活動

TOPICS

大阪大学で「オン・キャンパス・インターンシップ」を開講

オカムラは、教育における産学共創プロジェクトの新しい試みとして、国立大学法人大阪大学にて学部生向けにアクティブ・ラーニング型の「オン・キャンパス・インターンシップ」を開講しました。

これは企業のインターンシップを、大学の授業の一環として行うという試みで、「未来のはたらく」をテーマに2019年4月から8月にかけて15回の講義を通して、短期のインターンシップでは経験できない、働くことを考え自律的に学ぶ機会としました。オカムラのOpen Innovation Biotope“bee”を会場として、教員から学生への一方向の学びではなく、教員と企業人、学生での異なる立場間の対話を通じて、新しい視点を得ること、見方を変えた思考ができることを重視し、グループワークを通して講義を進めました。

今後も、多様な分野の研究と学生の教育を担う大学と、社会で起こるさまざまな問題と向き合う企業が共創することで、実践的な学びと対話の場を創出していきます。



授業の様子

生産事業所における地域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、企業の仕事を学ぶ子どもたちや、お客様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、技術の伝承による人材育成などを紹介しています。追浜事業所が2013年度から継続して行っている「夏休みものづくり工場見学」では、シーティングに使う革の切れ端を使ったコインケースづくりや、一枚のスチール板からいくつもの工程を経てできるカードケースの製作体験を通して、ものづくりの楽しさを伝えています。

定期的実施している近隣の方々との懇談会・企業見学会では、製造工程や廃棄物施設を見ていただき、環境に対する取り組みを説明し、地域の方々の理解、安心につながるよう意見交換の場も設けています。2019年度は、オカムラグループの生産事業所全体で計1,886名の方に工場見学に来ていただきました。

このほか、追浜事業所では、プロ野球イースタン・リーグ公式戦とあわせて開催される地域イベントの「追浜デー」に地元企業として毎年出展。ブースでは人間工学に基づいて作られたオフィスチェアの紹介などを行っています。



「追浜デー」でのブースの様子

責任ある企業活動

社会へ向けた活動

オカムラグループは、事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生かし、人財の育成や、社会課題の解決に向けた情報発信・場の提供などを通じて持続可能な社会の構築に貢献していきます。

文化・芸術活動の支援

オカムラは、2003年より毎年、東京都千代田区のオカムラ ガーデンコートショールームにおいて、企画展「オカムラデザインスペースR」を開催しています。「建築家と建築以外の領域の表現者との協働」をコンセプトに、表現者の個展とは一味違う、斬新な切り口の展覧会をめざしています。2019年は、第17回企画展「旅」を開催しました。企画建築家に横河健氏を、コラボレーターに小松宏誠氏（アーティスト）とsawako氏（サウンドアーティスト）を迎え、「旅」をテーマとしたインスタレーションを展開しました。



第17回企画展「旅」

◆「オカムラいすの博物館」による情報発信

オフィスシーティングの開発・製造は、時代の変化とともに常に進化を続けています。戦後の産業史・技術史・ものづくりの精神を伝承する拠点として、2009年に開設した「オカムラいすの博物館」では、オフィスシーティングの歴史やテクノロジーといった視点から多面的に紹介しています。快適な空間づくりに欠かせない家具に関する情報収集・調査研究などを実施し、社会に情報を公開するとともに、楽しく学べる場を設けています。



オカムラいすの博物館
<https://www.okamura.co.jp/company/museum/>

トラック運転者の不足による社会課題解決への貢献

国土交通省・経済産業省・農林水産省が推進している「ホワイト物流」推進運動に賛同し、オカムラは2019年8月に自主行動宣言を提出しました。「ホワイト物流」推進運動とは、深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を

安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的に、トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化と、年齢・性別を問わず働きやすい、より「ホワイト」な労働環境の実現に取り組む運動です。

責任ある企業活動

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。

◆ 小学校への環境出前授業実施

オカムラは社会貢献活動の一環として、2007年から小学校への環境出前授業を実施しています。

従業員が講師になり、学校用の「机やイスの3R*」をテーマに「ものを大切に使う心」を養う授業や、「日本の森林について考えよう」というテーマで、世界の森林の現状を知り、生物多様性保全と森林資源の持続可能な利用の必要性に気づき、自分たちのできることを考える授業を行っています。

今後は、授業のテーマにSDGsの目標達成に関連づけ、次代を担う子どもたちが日々の生活の中で社会課題を認識し、課題解決に向けた意識の向上を促していきます。

* 3R(リデュース、リユース、リサイクル)：Reduce(発生抑制)、Reuse(再使用)、Recycle(再資源化)

環境出前授業実績

実施年度	対象人数	対象学校数	実施年度	対象人数	対象学校数
2007	120名	1校	2014	340名	3校
2009	362名	3校	2015	443名	6校
2010	643名	7校	2016	513名	6校
2011	215名	3校	2017	329名	5校
2012	274名	4校	2018	450名	7校
2013	191名	2校	2019	444名	4校



森林の手入れの説明に、熱心に聞き入る子どもたち

VOICE

エルゴノミクス*で共生社会の実現に貢献する人材を育成



働き方コンサルティング事業部
ワークデザイン研究所
エグゼクティブリサーチャー
浅田 晴之

オカムラの追浜事業所の近隣にある関東学院大学に人間共生学部が新設された際に、ご縁があり非常勤講師として招かれ「エルゴノミクスデザイン」を教えることになりました。

エルゴノミクス(人間工学)とは、人を中心においたモノづくり、空間づくりを行うための学問のことです。身の回りに存在する多くの道具や生活環境は、安全かつ機能的で使いやすいことが大切です。この講義ではエルゴノミクスに基づくデザインのために必要な知識について、人の身体的、認知的、組織的な側面を学び、さらに家具や住宅や都市といったさまざまなモノや空間と人との関係性について教えています。

座学中心の講義のため、体を動かしながら関節の動きを体験したり、簡単な演習をしたりして、できるだけ受講者の記憶に残るように工夫しています。実務者として学生と接しているので、実践的な事例や新しい技術を紹介するようにしています。テクノロジーの進展にともない、人との関係性に新たな課題が生じるため、この学問に終わりはありません。

今年、新しい学部ができて初めての卒業生を送り出しました。この講義を受けた学生たちが社会に羽ばたき、共生社会の実現に貢献し、明るい未来を描いてくれることを期待しています。

* エルゴノミクス：人間工学。人間の身体的、認知的、組織的な特性を理解し、様々な製品・環境・サービスに適応させるための科学分野

責任ある企業活動

◆ 学生向け広告デザインコンテスト事業に協賛

オカムラは、一般社団法人日本BtoB広告協会が主催する「日本学生BtoB新聞広告大賞」に協賛しています。「日本学生BtoB新聞広告大賞」は、日本の大学や専門学校などに在籍する学生を対象としたデザインコンテストで、未来を担う若い世代が新聞広告の制作を通じて BtoBビジネスに対する理解を深め、将来的なクリエイター・マーケッターのレベルアップとともに広告への可能性を広げ、BtoB企業の活性化を図ることを目的としています。応

募者は、協賛会社が課題として提供する製品・サービスや企業ブランドの中から一つ選び、売り手の立場になって、その情報や製品のロゴなどを使った新聞広告を制作します。

2019年の「第4回日本学生BtoB新聞広告大賞」では、オカムラからアクティブムーブチェア「Weltz-self (ウェルツ セルフ)」を課題として提示。使う人に着目した作品や製品の特長を生かしたデザインの作品など、数多くの応募がありました。