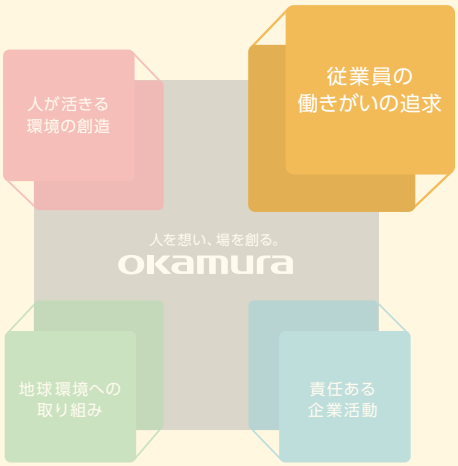


従業員の働きがいの追求

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。

CONTENTS

人財に対する考え方…… 109
従業員の「ワークインライフ」実現へ向けた取り組み 110
ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 …… 116
人財育成…… 123
健康経営…… 126
労働安全衛生…… 136

人財に対する考え方

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「基本方針」における人財についての考え方

> オカムラ創業の経緯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。

2020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、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、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）などとともにワークを位置づけるという捉え方です。

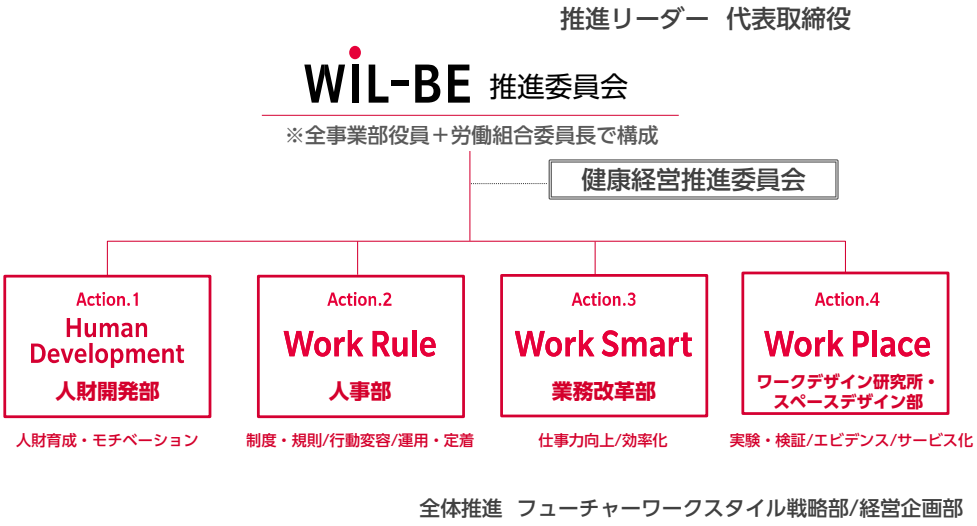
「ワークインライフ」の視点に立った取り組み「WiL-BE（ウィル・ビー）」

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、そ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めざしています。

2019年4月には活動を「4つのアクション」に再度整理し、2019年度は「WiL-BE」や「ワークインライフ」を知るフェーズ、2020年度はこれらを自分事化するフェーズとして活動を進めてきました。また、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にも重点を置き、より広い視点から活動を推進しています。

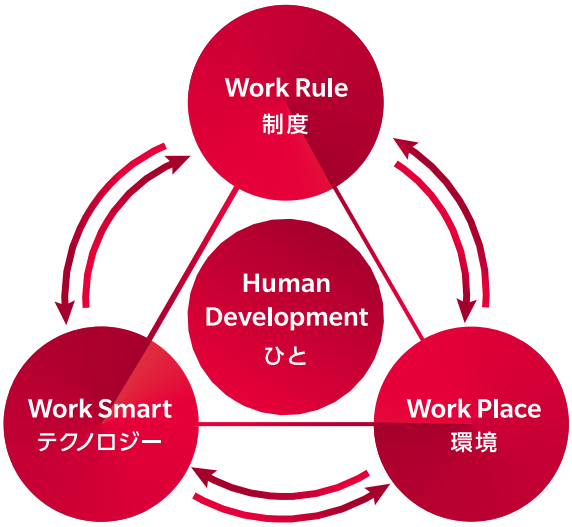
WiL-BE
https://www.okamura.co.jp/company/wil-be/

「WiL-BE」推進体制（2020年度）



「WiL-BE」の「4つのアクション」

「WiL-BE」の活動は、ひとを中心とした「働き方改革の3+1の要素」にあたる4つのアクションで展開しています。



● Human Development（ひと）

人財開発部が主管となり、「はたらくへの意識を変え、やる気と成長力を引き出す」をテーマに活動しています。2020年度は研修・面談のオンライン実施や、企業内大学「オカムラユニバーシティ」の開校など、リアルとオンラインのハイブリッドでの人財育成を検証実践しました。このほか、ダイバーシティ&インクルージョン施策、社内勉強会を発展させた「オカゼミ」、「1 on 1トライアル」の実施などに取り組みました。（詳細→P.123～125）

● Work Rule（制度）

人事部が主管となり、「一人ひとりがいきいきとはたらける社内の仕組みをつくる」をテーマに活動しています。2020年度は出社率を定め、テレワークを活用した働き方の指針の公開や、スーパーフレックスなどの制度を導入しました。また、「カエル！活動」の推進、ボランティア休暇の新設、裁量労働制のトライアル開始、ポジティブセルフケアのe-ラーニング実施などに取り組みました。（詳細→P.113～115、132）

● Work Smart（テクノロジー）

業務改革部が主管となり、「ICT環境を整えて、仕事力と業務効率をアップする」をテーマに活動しています。2020年度は個人所有のパソコンからセキュアに業務ができる仮想デスクトップの提供や、チャットボットによるICTツールや人事・総務手続きに関する相談への対応など、出社/在宅に関わらず効率的に働くためのICT環境拡充・利用浸透を進めました。また、支払申請や販売プロセスにおける各種伝票など社内手続きのペーパーレス化を推進し、意思決定のスピードを速め、場所にとらわれずに業務処理を行えるようになりました。

● Work Place（環境）

ワークデザイン研究所・スペースデザイン部が主管となり、「自分たちではたらく環境を整え、“安全”と“効率”と“創造”を高めていく」をテーマに活動しています。2020年度は飛沫感染を防止するパネル等の設置、消毒の徹底など、オフィスの新型コロナウイルス感染対策ガイドの整備や、シェアオフィスサービス会社と契約し働く場所の選択肢を拡充するなど、創意工夫を進めました。また、仕事の目的や内容に応じて自らが最適な働く場を選択することにより、最も効率が良く生産性が最大限に上がる働き方を実現することを目的に、「オカムラのワークプレイス戦略」を再定義。従業員自らが仕事の内容や目的に合わせて選択でき、使い分けのできる環境を整備しました。

従業員への「WiL-BE」周知・浸透のための取り組み

オカムラの従業員一人ひとりの「ワークインライフ」実現に向け、「WiL-BE」活動の周知・浸透のための取り組みを行っています。2019年度を1年目とする3カ年の目標を、「ワークインライフ」を「知る&理解する」(2019年度)、「考える&自分ごとにする」(2020年度)、「アクションを起こす」(2021年度)とし、「ワークインライフ」について考え実践するきっかけを提供しています。

●「WiL-BE」イベント

みんなで同じ時間を共有しながら、実際に「ワークインライフ」を考えてみるための「WiL-BE」イベントを実施しています。2020年度は全社からチームで参加者を募り、自分と同僚のことを知って業務に活かす全3回のオンラインイベントを行いました。

●「WiL-BE」Yammer*(社内SNS)

社内SNSを活用して「WiL-BE」の最新情報を週2～3回配信しています。2020年度は100回以上配信し、1配信あたり最大で2,000名以上の従業員が閲覧しました。

●「WiL-BE」全社アンケート

「WiL-BE」の理解度やワークプレイスの現状把握を目的として、全社アンケートを実施し、結果を「WiL-BE」Yammer*で共有しています。「ワークインライフ」については73.0%(2019年度は59.4%)、「WiL-BE」については70.4%(2019年度は55.4%)が「理解している」と回答しており、「ワークインライフ」「WiL-BE」ともに社内への浸透が進んでいることが確認されました。このほか、従業員相互の信頼関係の状況や直属の上司が部下一人ひとりの持つ能力や性格を十分理解しているかなど、エンゲージメントについての項目も設けています。

●「WiL-BE」活動を発信し体験するスペース「WiL-BA」

2020年12月に、東京都千代田区のヘッドクォーターオフィスに、「WiL-BE」活動を発信し体験するスペース「WiL-BA(ウィルバ)」をオープンしました。「WiL-BA」は、「WiL-BE」を全拠点の従業員に浸透させていくうえで中心となる場であり、「WiL-BE」についての情報や、それを求める人々が行き交う場です。社内イベントの実施や、他拠点の従業員のタッチダウンスペースとしても利用することができます。

「WiL-BA」は、「学び」「健全」「共創」の3つのテーマに沿って活動を行っています。

「学び」では知識を耕すことをテーマに、「WiL-BA」での読書サービスや、本を使って感情を従業員間でリレーしコミュニケーションを活性化する活動を行っています(関連→P.113)。

「健全」では活力を与えることをテーマに、従業員の健康に配慮した軽食や飲み物を整備。また、身体の不自由な方に配慮した空間の提供やユニバーサルデザインの採用、感染症対策により、多様性を尊重し、安心して共創できる環境を提供しています。

「共創」では醸成し合うことをテーマに、情報や人が行き交うためのタッチダウンスペースの運用をはじめ、「WiL-BE」イベントや「WiL-BE」の今を配信することで、全社の共創を促進しています。

「WiL-BA」の様子

＊ Microsoft Yammerは、Microsoft Corporationの商標または登録商標です。

TOPICS

知の循環プロジェクト

「WiL-BA」の「学び」活動のひとつに、「知の循環プロジェクト」があります。このプロジェクトは、book pick orchestra代表 川上洋平氏のご協力のもと、本を通じて従業員のコミュニケーションを活性化させることを目的としており、大きく2つの活動をしています。

● **「WiL-BA」での読書サービス**
ブックセレクターの川上氏に依頼し、SDGsなどのテーマに沿った本を用意しました。気軽に「WiL-BA」で読書を楽しみ、知を得ることができます。

● **知の循環ワークショップの開催**
部署や勤務地を越えて従業員が本を持ち寄って集い、川上氏のファシリテーションのもと、本を紹介するワークショップを月に1回程度開催しています（2020年度は全てオンラインで実施）。
本から得た知識や本にまつわる感情を自分以外の相手にリレーする。他愛ないコミュニケーションから相手を知り、多様な価値観を受け入れ、自然に相手を尊重していく。そのような体験ができるワークショップです。

「WiL-BA」での読書サービス

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（適用事業所のみ）、時間単位有給休暇、ボランティア休暇、シェアオフィス・サテライトオフィスの利用推進、在宅勤務（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。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、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（2021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、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や育児・介護・治療との両立を目的に、出退勤の時刻を従業員が決めることができる制度です。利用にあたっては、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出は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
時間単位有給休暇	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。
ボランティア休暇	傷病休暇（有給）のうち年5日を限度に、会社が認めたボランティアに参加するための休暇として利用することができる制度です。従業員の地域社会活動などへの参加を支援することを通じて、「ワークインライフ」の充実につなげてもらうことを目的としています。
シェアオフィス・ サテライトオフィスの利用推進	長時間労働の削減、健康管理、特に2020年度は新型コロナウイルス感染予防のための出社率調整の観点から、会社が契約しているシェアオフィスの利用、予約した上でのサテライトオフィスの利用を推進しています。
在宅勤務	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に、在宅で業務を行うことができる制度です。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を在宅で勤務することとし、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。 ※2020年度の新型コロナウイルス感染拡大への対応として、業務に応じて在宅勤務を実施しました。（詳細→P.138）

重大事項の通知について

従業員に著しい影響を与える業務変更などがあった場合には、事前に適切な通知期間を設けるなどの対応を行っています。人事異動の発令は異動日の2週間前に会社報にて行っています。

「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。2020年度は拠点や部署ごとにチームを編成して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、「成果と未来にツナゲル！カエル！活動」をスローガンに活動を展開しました。具体的には、全社施策のテーマを「業務の効率化」とし、ペーパーレス&ペーパーストックレス、不要な業務のムダ取り、社内専用線の活用に向け各チームが数値目標を設定しました。また、調査の結果、99%の従業員が何らかの形で「カエル！活動」に関わっていることがわかりました。

2021年1月には「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10チームが2021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。2021年4月に優れた取り組みを行った3チームをプラチナ（最優秀賞）として表彰しました。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。

また、2020年11月には「カエル！活動」が日本の人事部「HRアワード」2020の企業人事部門で入賞し、外部からの評価も得ることができました。

「カエル！活動」全社報告会

「HRアワード」2020入賞

VOICE

2020年度「カエル！活動」プラチナ（最優秀賞）受賞3チームの活動

生産本部 第一事業部
追浜事業所
OPK（オッパマカエル）リーダーチーム

ものづくりの誇りを働きがいに「さすが！オカムラ！」と言われる製品づくりをめざす

OPK（オッパマカエル）は、追浜事業所・技術技能訓練センター・追浜配送センターの320名のメンバーがワンチームとなり、「カエル！活動」の全社スローガン「成果と未来にツナゲル！カエル！活動」実現のため、「さすが！追浜！と言われたい」をスローガンとして活動を行っています。

OPK独自の活動のひとつに、Microsoft Teams*内で「さすが！追浜！」と誇れることを共有する「『さすが！追浜！』チャネル」の活用があります。その中で、追浜配送センターの担当者から、「『さすが！追浜！』の製品を運ぶトラックがいつもピカピカに磨き上げられている」という投稿がありました。こうした思いを共有することで、一丸となって生産から納品までの「確かな品質」を届けたい、という意識につながりました。

2020年度は、私たちの小さな取り組みの積み重ねが、次のステップにつながり、そのステップが、よりよい職場づくりにつながる、ということを実感できた1年でもありました。よりよい職場をつくることは“働きがい”を感じるメンバーを増やすことにつながり、その“働きがい”は、オカムラのモットーである「よい品は結局おトクです」と言われる製品づくりにつながるはずです。さらによい品で、お客様にご満足いただくことができたならば、それが 私たちの新たな“働きがい”となり、継続的に向上していくよいサイクルにつながると信じています。

「さすが！追浜！」と言われる工場をめざしたい。「さすが！オカムラ」と言われる製品を作りたい。これからもチーム一丸となり活動を推進していきます。

働きやすい環境づくりによる「ワークインライフ」の充実をめざして

中井工場では働く環境や雰囲気づくりが大切と考え、日々「カエル！活動」を推進してきました。「ワークインライフ」が充実すれば、仕事の効率も上がり、毎日楽しく仕事をすることができると思います。活動を進めるにあたって、困っていることや改善についての話し合いの場を毎月必ず2回は設け、明るく・楽しく・元気よくコミュニケーションを取ることを大切にしながら意見交換や議論を行いました。

課題であった早帰り促進や休みやすい環境づくりのために、パソコン画面上に終業時間までの時間をカウントダウンし自分に残された「活動限界」を確認できる「定時間タイマー」を表示するなどの施策を行い、残業時間の削減と有給休暇取得日数の増加という成果に結びつけることができました。

「カエル！活動」を通じて従業員の意識改革が進むとともに、工場全体の雰囲気が明るくなったと感じています。これからも全員が働きやすい職場をめざし、生産性の向上にもつなげていけるように継続して活動を推進していきたいと思います。

生産本部 第二事業部
富士事業所 ストア製造統括部
中井工場
茂木 楓

チームで新しい働き方に挑戦した1年

2020年度の「カエル！活動」は新型コロナウイルス感染拡大による影響を大きく受けました。顔を合わせたミーティングが難しくなり、働き方はもちろん、いろいろな面で変化が多かったように思います。誰もがわからないことが多い中で「とりあえずやってみる」ことを推奨し、結果として変化をプラスに捉えた施策を数多く実行することができました。

例えば、いち早くオンラインで朝礼や全体会議を始めたこと、オンライン会議マニュアルの作成、感染症対策をして安心して働ける環境づくりなどです。また、「カエル！活動」のリーダーが働き方コンサルティング事業部（通称ハタコン）のメンバーのとるべき行動を「ハタコンしぐさ」と名付け、朝礼やMicrosoft Teams*で周知したことは施策の浸透に非常に効果がありました。「とりあえずやってみる」という姿勢で取り組んだものの中には、あまり効果がなかったものや、やり方をアップデートした施策もありましたが、そのような試行錯誤の経験も踏まえ今後のお客様のオフィス提案に活かしていきたいと考えています。

オフィス営業本部
働き方コンサルティング事業部
スペースデザイン一部
河畑 淳子

＊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Web会議ができるツールです。

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&インクルージョンの考え方

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、「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。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」状態をめざし、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＆インクルージョン方針

オカムラでは、ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）を、年齢、性別、障がい、国籍などの外面の属性や、ライフスタイル、職歴、価値観などの内面の属性にかかわらず、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D&Iの理解浸透を図り、多様な能力を発揮できる風土形成と、私たち一人ひとりがいきいきと働くことができる「ワークンライフ」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

性別に関係なく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&インクルージョンの観点から、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おり、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して認識しています。2020年度のオカムラの女性従業員比率は19.6%、課長相当職以上の女性従業員数は28名でした。また、オカムラグループの2020年度の新卒採用者は141名で、そのうち女性は43名（30.5%）でした。

ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進に向けた取り組み

従業員がダイバーシティ&インクルージョンや相手を尊重することについて理解を深めるとともに、自他尊重のコミュニケーションメソッドを学ぶことを目的として、2020年10月にe-ラーニングを実施しました。オカムラの管理職および一部の役職者を必修の受講者とし、それ以外の従業員を任意受講者としました。
また、これまでのダイバーシティ&インクルージョンの施策の浸透度・理解度・効果の確認、現在の課題の洗い出し、解決策の優先順位付けを目的として、2021年2月にオカムラの役員・従業員を対象に調査を実施しました。

LGBT当事者の相談窓口の設置と社内設備の整備

LGBT当事者のさまざまな要望を吸い上げる仕組みとして、相談窓口を設けています。また、当事者が就労する上でのストレス軽減に向けて、社内設備の整備を進めています。富士事業所では、2017年からジェンダーフリーの更衣室・トイレを設置しています。

ジェンダーフリーのトイレ

社内呼称の使用

結婚やその他の事情、LGBTへの対応のため、旧姓など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。

「えるぼし」2段階目の認定取得

オカムラは2020年12月1日、「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」認定において、厚生労働省より「えるぼし」2段階目を取得しました。この認定制度は、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3段階による認定を行うものです。
オカムラは女性活躍を含めた人財育成やダイバーシティ&インクルージョンなどの取り組みにおいて、「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項目の基準を満たし、「えるぼし」2段階目の認定を受けました。
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。

LGBT理解に関するアンケート結果のフィードバック

2020年1月～2月にオカムラおよび一部の関係会社の役員・従業員・派遣社員を対象に実施したダイバーシティ&インクルージョンの観点によるLGBT理解に関するアンケートの結果を、2020年8月に社内広報しました。このアンケートは、2019年度に実施したLGBTに関する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実施したもので、1,796名から回答がありました。
LGBTに関する教材を視聴・閲覧後、ダイバーシティ&インクルージョンについて理解が深まった（もともと知っていた人を含む）割合は82%、LGBTについて理解が深まった（もともと知っていた人を含む）割合は86%という結果となりました。今後もダイバーシティ&インクルージョンやLGBTについて理解を深めてもらう活動を継続していきます。

育児・介護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。

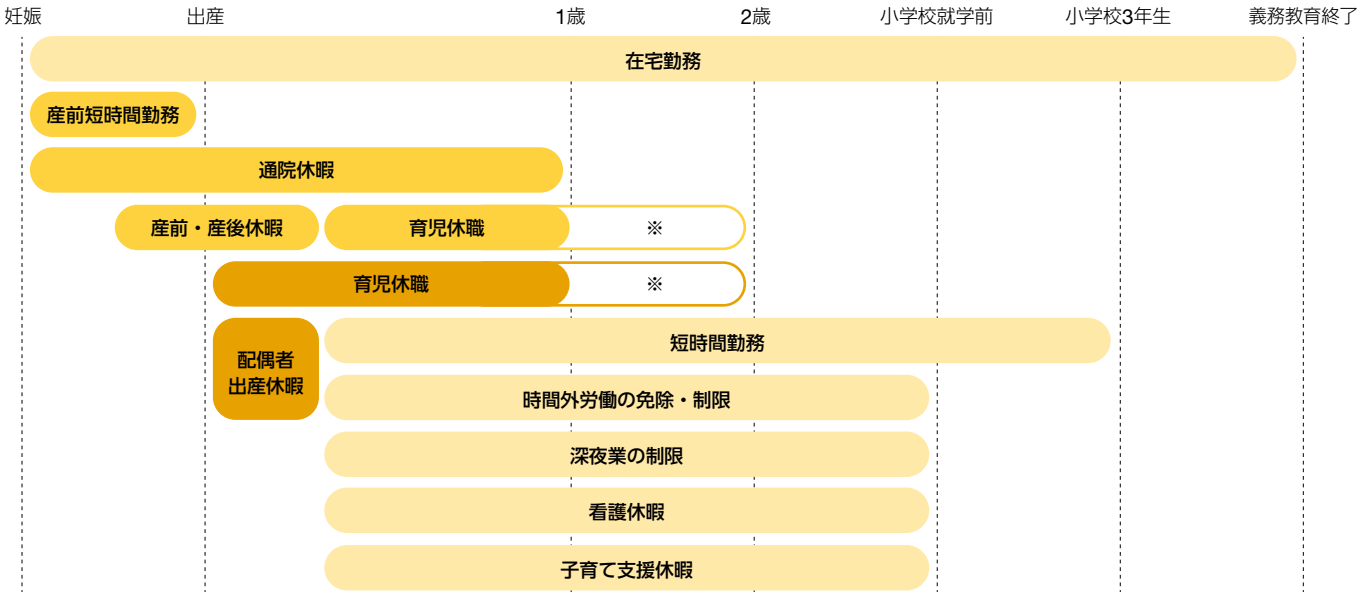
仕事と育児の両立支援の目指す姿

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、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。

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

※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2歳に達するまで育児休職期間を延長できます。

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）。

こそだて支援プロジェクト

オカムラでは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を目的とする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2016年8月に発足させ、2020年3月まで活動を展開してきました。この中で男性の育児支援の検討に向けたファザーズプロジェクトが設けられ、その活動を引き継ぐかたちで、こそだて支援プロジェクトがスタートしました。

こそだて支援プロジェクトには、人財開発部、人事部、Team WiL-BE（「WiL-BE」の推進事務局）、労働組合、男性の育児休職取得者の有志が参加しており、概ね月1回のペースで「こそだて支援ニュース」を発信し、育児休職取得前後の段取りや保育園への入園等にかかわる対応など、男性の育児参画の浸透に向けた情報を提供しています。

こそだて支援ニュース

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。

VOICE

育児も仕事も複数人でシェアを

オフィス営業本部
働き方コンサルティング事業部
グローバル&ソリューション
マーケティングセンター
垣屋 譲治

2020年10月に第一子が生まれました。出産の約1週間前から2021年1月上旬まで、年次有給休暇・配偶者出産休暇・育児休職を組み合わせ、育児に専念しました。育児休職を取得しようと思った一番の理由は、念願の子どもを授かり、自分の手で育児がしたいというシンプルなものです。また、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、妻・私の双方の実家のサポートが受けにくい状況にあったということもありました。

子どもが生まれる前の準備として、業務の棚卸しを行い、育児休職中の引き継ぎ先を上司と相談の上、主にこれまで一緒に取り組んでいたメンバーに対応を依頼しました。子どもが生まれた後は、夫婦で役割分担を固定化するのではなく、2人でシェアすることを基本にしています。例えば、子どもの夜泣きの対応や沐浴・入浴は2人で行っています。

育児休職を取得してよかったと思うことは、仕事も育児も複数人でシェアをすると、状況に応じて柔軟に役割分担ができることに気づけたことでした。子どもが生まれたのを機に、限られた時間で仕事を行うことが必要になったため、一人で考えすぎず周りの方にどんどん相談し、スピードと質を上げるように取り組んでいます。

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、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。

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。

【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

障がい者雇用の推進と定着支援

オカムラでは、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者等さまざまな障がいのある方を採用しており、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業できるように職場面談を定期的に実施するなど、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。

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。2019年度に引き続き、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、2020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、大学OB・OGの従業員の仕事と働き方、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に、「コロナ禍で必要とされる空間とは」というテーマで自由に提案し、発表していただきました。VRなどデジタル技術を盛り込んだアイデアなども多く出され、質問も飛び交うなど、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・OGからの講評もあり、今後の学生生活に活かしていただけるインターンシップとなりました。

このインターンシップを通じて相互理解を深めることで、実際の採用にもつながっており、今後も新たなマッチングの機会の創出に向けて継続していく予定です。

インターンシップの様子

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の健康推進担当が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。また、入社の際には外部の就労支援センターへの登録を促し、支援担当を増やすことで継続就労につなげられるようにしています。

基本的に月１回、定着支援面談を実施しており、本人と就労支援センターの方と人事部で三者面談を行った後、受け入れ部署の上司とフォロー担当、就労支援センターの方、人事部で四者面談を行う流れになっています。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し改善につなげています。受け入れ部署、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。

TOPICS

トップアスリートの就職支援制度「アスナビ」を通じた採用

オカムラは、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、パラ卓球で活躍している七野 一輝を採用しました。

七野は、国内大会では国際クラス別パラ卓球選手権大会のクラス６において2017年より３連覇中、国際大会では2019年ITTF PTTチェコオープン2019にて３位入賞の成績を収めており、パラ卓球選手として今後の活躍が大いに期待されるアスリートです。

オカムラは、世界に挑戦を続けるアスリートとしての活動とともに、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＆インクルージョン方針」に基づき、多様な人財がいきいきと働き、十分に能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

サステナビリティ推進部　七野 一輝

VOICE

ウィズコロナでの新しい働き方と聴覚障がいについて

デザイン本部
プロダクトデザイン部
辰巳 沙恵加

私は、スケッチ、作図、模型などさまざまな手法で製品をデザインする仕事をしています。お客様がこの製品を欲しい、買いたいと思えるようなデザインができるように、日常生活の中で思いついたことや面白そうな製品の特長などをメモするよう心がけています。

私は２歳の頃に突然耳が聞こえなくなり、それからずっと読話（口の形を読み取ること）と筆談でコミュニケーションを取ってきました。しかし、現在は新型コロナウイルス感染防止対策のひとつであるマスクの着用により、口の形が見えない環境になり、ますますコミュニケーションを取ることが難しく感じるようになりました。

このような状況の中で、職場の皆さんには、筆談やイラストの活用、透明シールドマスクの用意など、コミュニケーションが取りやすく働きやすい環境になるよう、さまざまな対応をしてもらっています。また、Web会議ではチャットでのノートテイク（筆記通訳）や、話の途中で問題ないかの確認をこまめにしてくれています。初めはわからないことばかりでしたが、お互い支え合って理解を深めるよう、自分からも積極的に質問しています。皆さんの対応のおかげで毎日楽しく仕事に励んでいます。

ダイバーシティ採用の推進

オカムラでは新卒者の採用にあたり、全国各地の数多くの学生と接点を持つ機会を設けています。新型コロナウイルス感染対策に万全を期した上で対面での面接や面談、分散型の内定式を開催しており、会社説明会やインターンシップについてはオンライン形式でも実施することにより、全国各地の学生に参加いただきやすい環境を整えています。性別については男性・女性・その他の3択形式かつ自己申告型とし、選考において性別を考慮項目としないなど、雇用機会均等に配慮したダイバーシティ採用をめざしています。

キャリア採用においても、本人がそれまで培った貴重な経験、技術を活かせるように、年齢を問わず幅広いバックグラウンドを持つ人財の採用に努めています。

分散型内定式の様子。３密を避け、マスク（透明・不織布）を着用し適切な距離を取りながら対話

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。今後のキャリアを主体的に築いていくために、自分の可能性に目を向け将来像を描く機会の提供を目的とし、管理職には研修後に外部カウンセラーとのキャリア面談を実施しています。研修やキャリア面談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ひとつとなっています。

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持って働くことができる環境づくりに努めています。

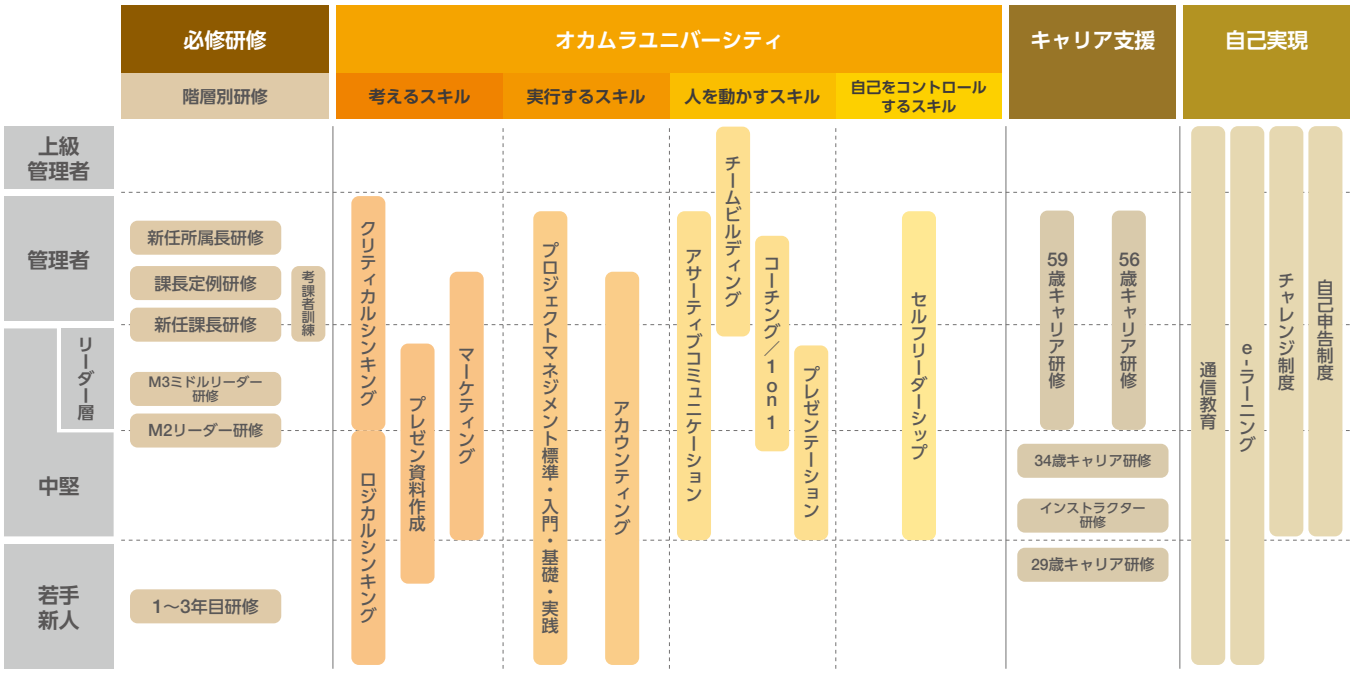
人財育成

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「ワークインライフ」実現を支援する人財育成の取り組み

オカムラグループでは従業員の「ワークインライフ」実現を支援するため、部門横断的な共通項目に関する人財開発施策を人財開発部が中心となり実施しています。2020年度は「はたらくへの意識を変え、やる気と成長力を引き出す」をテーマに、「多様なメンバーの成長を引き出す面談の浸透」と「新しい学びの場を通じてはたらくを楽しくする」施策に注力しました。一方、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。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策として研修等をオンライン化したことにより、学ぶ場が研修室だけではなく各オフィスや自宅などへ広がり、学びのあり方も大きく変わりました。こうした経験を生かし、さまざまな形態や手法を取り入れながら人財育成の取り組みの充実を図っていきます。

2020年度の研修プログラム・制度体系（人財開発部実施）



人財育成制度の例

名称	概要
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。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おり、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などがあります。
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。
グローバル人財育成制度	海外市場の拡大に対応するグローバルな人財の育成を目的とする制度で、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。
インストラクター制度	新卒採用者は入社後1年間、中途採用者は半年の間、先輩社員がインストラクターとして1対1でサポートします。新入社員は「仕事を覚える」、インストラクターは「人に教える、育成する」といった相互関係を通じて成長の機会を持つことができます。両者は隔月に面談を行い、会社補助により食事をしながらコミュニケーションを深めています。（2020年度は新型コロナウイルス感染予防のため食事をしながらの面談は中止としました。）

従業員の成長・キャリア開発に向けた面談の実施

これまでも目標管理面接等、上司と部下の面談の機会を設けていましたが、2020年度に従来の仕組みを整理し、上司と部下の相互理解と従業員の成長に向け、新たに「1 on 1トライアル」を加えました。

面談の例

名称	概要
目標管理面接	業務目標の設定と評価を目的に、直属の上司と部下が上期・下期に各1回実施し、短期的な内容や成果について話し合いを行います。
育成面談	今後のありたい姿やキャリアについての認識共有を目的に、二次考課者と部下が年1回実施し、中期的な内容について話し合いを行います。
1 on 1トライアル	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・相談ができる場に、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）の確認ができる場になっています。

VOICE

メンバーとの関係性を深化させるきっかけになった「1 on 1トライアル」

オフィス営業本部
働き方コンサルティング事業部
ワークデザイン研究所
リサーチセンター
所長 **森田 舞**

2020年8月から「1 on 1トライアル」の対象部門になり、メンバーとの対話を重ねてきました。最初はお互いに何を話せばよいのか手探りでしたが、回を重ねるごとに話題も広がって、メンバーから自主的に「時間を延長したい」「月に2回実施したい」とリクエストも届くようになり、状況に合わせて柔軟に実施するようになりました。
日々の忙しさの中で毎月必ず「1 on 1トライアル」の時間を確保するというのは難しいように感じていましたが、仕組みとしてルール化されていることが後押しとなって、メンバーとしても気軽に相談できる貴重な時間になっているそうです。仕事に加えてプライベートの話をすることもありますが、終わった後にすっきりとした明るい表情になるのを見ると嬉しく思います。
1 on 1は継続して習慣化することが重要だと思うので、これからも相互の信頼感を醸成するために続けていきたいです。

新しい学びの場の提供

「ワークインライフ」の観点から、働くことにより一層充実感や楽しみを感じられるように、従来行われてきた研修や勉強会などを整理するとともに、新たに企業内大学「オカムラユニバーシティ」を開校しました。

教育・研修の例

名称	概要
階層別研修	従来の研修内容を、昇格者全員の実践的なトレーニングや交流に重点を置いたプログラムに刷新しました。研修面談、事前知識のe-ラーニングでのインプット、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により、学びの効率化、経験学習への対応を通じて学びの日常化をめざしたトレーニングを実施しています。また、管理職向けのヘルスリテラシー向上施策の一環として、新任所属長研修ではメンタルヘルスへの対応をテーマのひとつにしています。
若手育成研修	入社1年目から3年目までの従業員を対象に、3年間で一人前になるためのカリキュラムを構築しています。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年目の行動目標に合わせたテーマで研修を実施しています。
キャリア形成支援研修	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げるための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。シニア従業員向けには、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。
オカムラユニバーシティ（略称：オカユニ）	2020年度より、自分で自分の学びをデザインすることを目的に、e-ラーニングシステム上で興味のある講座・日程を選んで受講できるプログラムを開始しました。1回1講座からオンラインで受講することが可能です。 2020年度は、チームビルディング、デザイン思考など全11講座をオンラインで実施し、延べ256名が受講しました。
e-ラーニングシステム「グロ放題」と通信教育	従業員一人ひとりの学びたい気持ちに応えて、時間や場所を選ばずに主体的に学べる機会として、株式会社グロービスが運営するe-ラーニングシステム「グロ放題（グロービス学び放題）」と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。ビジネススキルから健康や教養まで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。
社内勉強会（通称：オカゼミ）	各部門で行われている社内勉強会の情報をe-ラーニングシステム上で共有し、オカムラの学び合う文化を発展させる取り組みです。今後は情報の蓄積とともに、自部門の勉強会に他部門を招くなど、部門を越えた学びの場へと進化させていきます。

VOICE

「オカユニ」で得られたもの

オフィス営業本部 営業企画部
マーケティング統括センター
川村 泰輔

ビジネスパーソンにとって自己研磨は欠かせません。仕事を通じて得られるもの、人との対話や読書などを通じて得られるもの、そして私にとって足りないピースを満たしてくれたもの、それが「オカユニ（オカムラユニバーシティ）」でした。
一言でいうと「会社にいながら無料で自由にビジネススクールに通える！」。自分が身につけたいスキルをその道のトップの講師から体系的に学べ、かつ、仕事上では出会うことのない社内の仲間と学べたことは大きな収穫でした。
中でも「クリティカルシンキング」は目から鱗で、問題の本質を見極め、解決するまでのフレームワークを学べ、現在の仕事に大いに役立っています。また、「コーチングスキル」のワークショップでご一緒した方と意気投合し、その後、お互いのネットワーキングで部門間の交流につながり業務にも還元できています。
「オカユニ」で得られたもの、それは「人×スキル×人」の掛け算が生まれたことです。

健康経営

オカムラグループでは、働き方改革に向けた活動「WiL-BE」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「健康経営方針」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、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、「ワークインライフ」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]

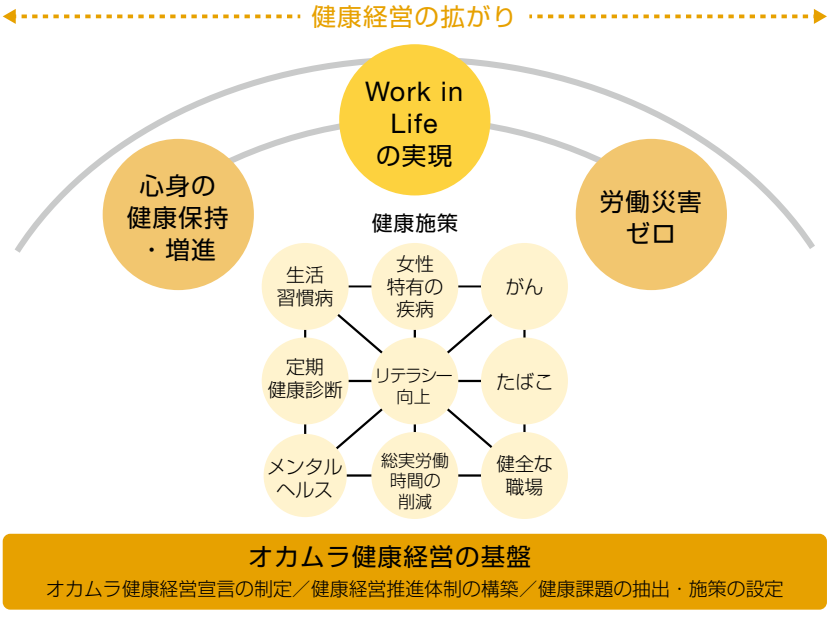
- 定期健康診断100％受診と受診後のフォロー実施
- 二次健診の受診率向上
- メンタルヘルス対策
  - ・ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
  - ・プレゼンティーズム*の改善によるパフォーマンス値改善
- 有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

＊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

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

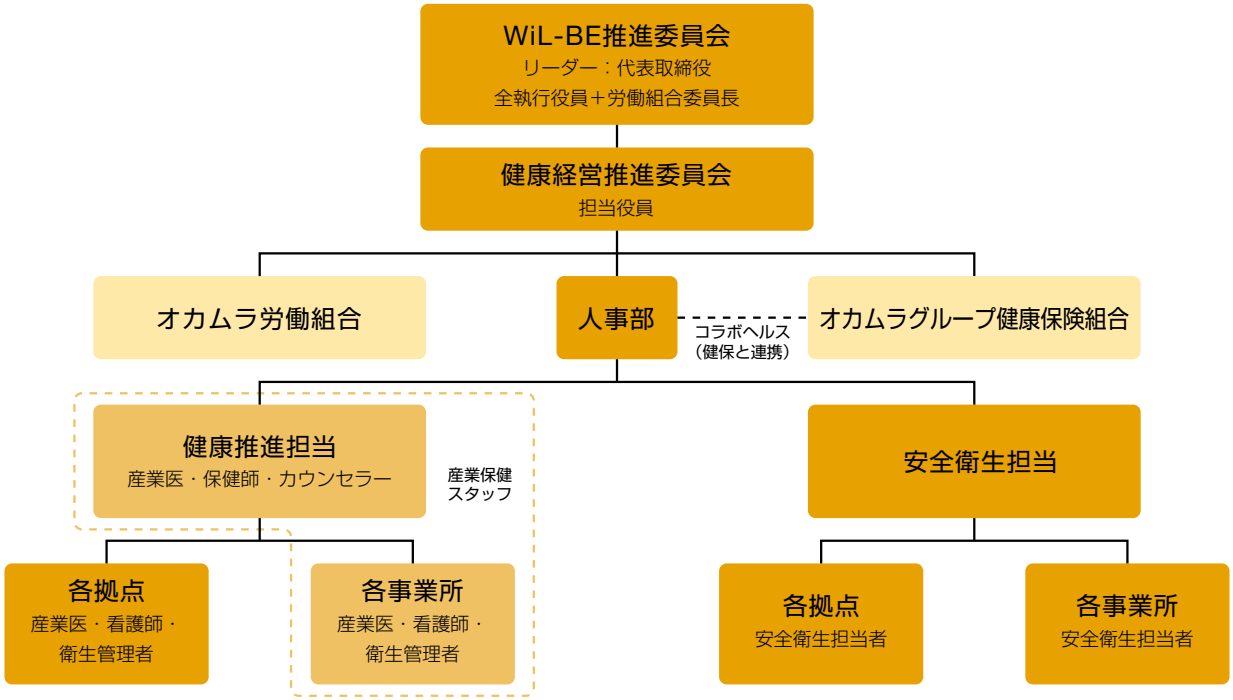
- 健康活動を通して、従業員一人ひとりの心身の健康保持・増進に努めます
- 従業員一人ひとりにとって、健康で安全な職場環境をつくります



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めざし、1967年に岡村製作所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年に健康管理室が新設され、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。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、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。

健康経営推進体制図



2020年度の健康保持・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 ＊4月は資料提出のみ	●*						●					
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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

健康経営推進委員会

従業員の健康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、有給休暇取得、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1名、看護師5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。

看護職会議の開催

従業員の健康保持・増進に向け、各事業所における産業医療体制の充実と課題等の解決を図っていくことを目的として、保健師・看護師からなる看護職会議を3カ月に1回オンラインにて開催しています。

健康相談窓口の設置

従業員が心身の健康について相談ができるよう、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）が対応をしています。また、各事業所では産業医と看護師が人事総務課とも連携をとり、きめ細かな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を新たに導入し、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。

チャット型医療相談

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、産業医（女医）2名にアドバイスを受けられる体制を整えています。

健康経営にかか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

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2021（ホワイト500）」に認定され、2018年から4年連続での認定となりました。

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保持・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。

「スポーツエールカンパニー2021」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2021」に認定されました。

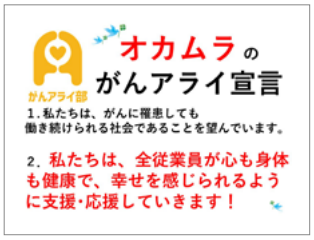
［オカムラの主な取り組み］

- 全社一斉の毎朝のラジオ体操・モーニングストレッチの実施（詳細→P.133）
- 立ち姿勢を取り入れた新しい働き方の導入、上下昇降デスクの活用
- スポーツ部の活動支援
- エクササイズ機器の設置
- 健康コラムの発行

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ました。Sport in Life コンソーシアムは、2020年東京オリパラ大会の機運を生かし、2021年度末までに国民のスポーツ実施率65%（スポーツ実施者を新たに1,000万人増加）の達成に向け、地方自治体、スポーツ団体、経済団体等オールジャパンでスポーツ振興に取り組んでいくことを目的としています。

がん治療と仕事の両立に向けて ～オカムラのがんアライ宣言～



「がんアライアワード2020」のシルバーを受賞

オカムラは、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2020」において、「シルバー」を受賞しました。治療しながらでも働きやすい環境を確保する制度や従業員の啓発活動が評価されました。

［オカムラの主な取り組み］

- 環境・風土作り：健康経営やダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み
- 教育・啓発：一人でも多くの従業員にがんを知ってもらうためのセミナー開催
- 制度・配慮：傷病休暇、私傷病休職、フレックスタイム制、時間単位有給休暇、シェアオフィス・サテライトオフィスの利用推進、在宅勤務、傷病手当金、長期入院見舞金など

がんアライ部ウェブサイト　がんアライアワード受賞企業の取り組み事例
【がんアライアワード2020 シルバー】株式会社オカムラの「がんと就労」施策
https://www.gan-ally-bu.com/declaration/2485

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2020年度の有給休暇の平均取得日数は9.9日、取得率は57.2%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。

※2019年度の有給休暇取得率は67.6%でした。2020年度年次有給休暇取得率低下の理由の一つに、新型コロナウイルス感染拡大による特別災害休暇付与が考えられます。

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診の受診を促しており、受診率は例年約98%と高い水準になっています。二次健診終了後には、健診結果を踏まえ必要に応じて産業医による面談を実施し、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、毎年検査項目を見直しています。2020年は婦人科健診を全国の健診機関にて実施するとともに、男性のPSA検査を血液検査項目に含めることで、がん検診としても充実を図ることができました。2021年度は胃の検査について従来のバリウムだけでなく胃カメラも選択できるようにし、さまざまな検査を通じて疾病の早期発見につなげていきます。

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

疾病・ケガ	医科、歯科
上記以外	妊娠、出産、健康診断、歯科検診、予防接種

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「ワークインライフ」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。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。

ストレスチェック

オカムラでは、従業員一人ひとりが身体の健康診断と同様に心の健康度を確認・理解するために、年に1度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、WLQ*値により心の健康度の低下にともなう従業員全体の生産性の低下を数値で把握し、改善策につなげています。2020年度のWLQ値は前年より0.1%低下しました。その要因として、新型コロナウイルス感染拡大の影響により年度後半に仕事が集中したことや在宅勤務の増加にともない、多くの従業員が業務面で急激な変化への対応を求められたことの影響もあると考えられました。こうした状況をふまえ、メンタルヘルス・モチベーションを高める施策につなげるため、2020年12月から2カ月に1回メンタルヘルスサーベイを実施し、在宅勤務による従業員の「状況、精神的ストレス・不安」を把握・分析しています。この結果をもとにWLQ値を高める施策を進めていく予定で、2021年はラインケア*の実施ならびに実践的なセルフケアの実施（マインドフルネスを学ぶ等）を予定しています。

＊WLQ（Work Limitations Questionnaire）：労働遂行能力の低下率が測定できる質問票
＊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・異変にいちはやく気づき、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

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よって、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ひとつに加わり、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のためにも、オカムラと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を半分に減らすことなどを目標に、オンライン禁煙プログラムなどの取り組みを進めています。

オカムラグループ健康保険組合の取り組み

オカムラグループでは企業としての施策に加え、オカムラグループ健康保険組合とも連携しながら、従業員の健康維持・増進や疾病予防に向けた取り組みの充実を図っています。オカムラグループ健康保険組合では、健康診断や保健指導の充実、検査・予防関連費用等の補助、健康に関する情報提供など、さまざまな保健事業を推進しています。

2020年度の保健事業の取り組み

項目
オンライン禁煙プログラム
定期健康診断　オプション項目拡大（胃部検査）
人間ドック利用補助
特定保健指導（40歳以上）
若年層保健指導（40歳未満）トライアル
重症化予防プログラム　トライアル
インフルエンザ予防接種費用補助
ジェネリック医薬品利用促進のための差額通知配布
医療費通知配布（年４回）
ファミリー健康相談 メンタルヘルス・カウンセリング ベストドクターズ・サービス ※2021年４月～「チャット型医療健康相談」切替導入
健保ニュースの発行・配布

VOICE

オカムラグループ健康保険組合の取り組み

オカムラグループ 健康保険組合
高橋 雄司

健康保険組合においては、保険給付をはじめ法律に基づく事業を通じて疾病に罹患した加入者を支援することが基本となりますが、こうした事業を行うだけでは健康保険組合として十分な役割を果たしているとはいえません。加入者が病気にかからないようにする事業（疾病予防費、特定保健指導費）、加入者の健康づくりに役立つ情報を提供する事業（保健指導宣伝費）など独自の事業を進め、疾病の早期発見、健康の維持・増進につなげていくことが重要だと考えています。皆様の協力で、2019年度から特定保健指導の実施率を大幅に引き上げることができました。最近では、若年層（40歳未満）の方々への保健指導を徐々に拡大しています。オカムラグループ健康保険組合では、「人生100年時代」に向けて、今後も加入者の皆様の健康づくりを支援する事業を充実させていきます。

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、対象者全体に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。

ヘルスリテラシーの向上

新型コロナウイルス感染拡大の影響により働き方も大きく変わり、在宅勤務やテレワークなど柔軟な働き方が取り入れられる一方で、時間管理や業務管理だけでなく健康管理においてもセルフマネジメントの重要性が高まっています。このため、健康管理に焦点をあてたセルフケアe-ラーニングを実施し、従業員のヘルスリテラシーの向上に努めています。2020年度の「ポジティブセルフケア」e-ラーニングの受講率は84.3%となっています。

「がん」を知ってもらうセミナーの開催

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とともに、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しています。がんを早期発見するうえで大切なことや、がんを告知された後にどのような治療が行われるのかなどを伝えています。
この活動を通して、がんに対する適切な知識の浸透と、万一がんに罹患した場合の早期・適切な治療開始につなげていきます。

健康コラムの発行

従業員の健康意識の向上を目的として、毎月「健康」に関するコラムを発行しています。「健康」を広義に捉え、運動、睡眠、食事、マインドなどさまざまな視点から題材を選んでいます。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響も考慮し、セルフメンテナンスやセルフマネジメントの大切さを含めた内容に焦点を当て、簡単に取り組める体操・運動などに関する情報も発信しました。

メンタルヘルスサーベイの実施

在宅勤務経験のある従業員を対象に、在宅勤務実施時の健康状態、精神的ストレス・不安などに関するメンタルヘルスサーベイを実施しています。従業員が健康に過ごせているか、困っていることや不安なことはあるか、それはどんな内容かを把握し、的確な対策につなげています。
新型コロナウイルス感染拡大の影響により働き方が大きく変わりましたが、アフターコロナに向けて新しい働き方を模索する上でも、サーベイを継続していく予定です。2020年12月から2カ月に1回サーベイをスタートさせ、Vol.1の回答率が74.0%、Vol.2の回答率が72.0%となっています。

VOICE

リフレッシュ健康活動　～マッスルタワーで健康に～

商環境事業本部 営業本部
関信越営業部 茨城支店
支店長 丸山 信之

茨城支店が新事務所に移転した際、スペースが5坪程広くなったため、職場改善の一環として事務所内に日頃の運動不足やストレスを解消する健康器具を設置してはどうかという要望が出て、10種類以上の自重トレーニングができるマッスルタワーを導入しました。思考がなかなか進まない時やストレスを感じるような時に少し体を動かすと、リフレッシュ効果で気分転換になり、運動不足解消やコミュニケーション作りにも役立つと好評です。また、昼間はトレーニングをしながら霞ケ浦を望めるので、茨城の豊かな自然を前にして開放感を感じられるのではと思います。これからも体と心の健康を維持・増進するための工夫をしていければと思います。

マッスルタワー
トレーニング風景

毎朝の「ラジオ体操」「モーニングストレッチ」の実施

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あり、毎朝全員でラジオ体操やモーニングストレッチを実施しています。

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

モーニングストレッチ（追浜事業所）

ラジオ体操（高畠事業所）

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増進を目的として部活動の支援をしており、スポーツ部については費用補助や広報面の支援、文化部については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や飲み物」の費用補助

健康保持・増進を図るうえで、日常の食生活は非常に重要な位置づけにあり、素材や栄養バランスなどに留意した飲食を心がけることが大切です。こうした観点から、業務時間中の間食や昼食として「健康に配慮した軽食や飲み物」を用意し、その費用一部を会社が補助しています。福利厚生を拡充するとともに、心身共に健やかでいきいきと働けること、そして従業員の健康を通じて生産性の向上や「ワークインライフ」の実現を目指しています。

VOICE

隙間時間を使ってリフレッシュヨガ

コーポレート担当
人事グループ お客様相談室
北村 伊代

お客様相談室ではお客様からのお問い合わせに対し、一人ひとりのお客様のことを想い、お客様の気持ちに寄り添いながら、ベストな対応ができるように努めています。お客様からのさまざまな声に対して、集中してよりよい対応をするためにも、メンバーが心身ともに健康であることが欠かせません。そこで、隙間時間を利用して誰でも簡単に行えるリフレッシュヨガを行いました。

ヨガには、呼吸に合わせて体を動かすことで、ストレス解消、不調の改善、疲労回復、気分転換、集中力・作業効率の向上などの効果があります。短時間ではありますが腹式呼吸をしながら簡単なポーズをすることで、メンバーからはスッキリした、気分転換ができた等の感想がありました。業務形態にもよりますが、このような取り組みが社内に広がれば、心身ともにリフレッシュし仕事に集中できるのではないかと思います。

ヨガ風景

TOPICS

オンラインによる雑談タイムでコミュニケーション

人財開発部では2020年4月から、「ヒュッゲ&フィーカ TIME」というオンラインによる雑談タイムを月に2〜3回設けています。コロナ禍という要因もありワークプレイスの分散化が進むなかで、コミュニケーションのあり方を模索することを目的に始めました。
何かの目的を達成するための手段としてのコミュニケーションではなく、特に目的を持たないコミュニケーションをチームメンバー間で行い、相互の関係性を高めることにつながる活動をしています。普段のビジネスの現場では話さないようなことを話題にしたり、スクワットなどの軽い運動をしながら楽しくコミュニケーションを取ることを通じて、多様な働き方におけるチーム・コミュニケーションのあり方を考える機会になっています。

オンラインによる雑談タイムで
コミュニケーション

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、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きめ細かな支援行っています。

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。高リスク者は定期健康診断で、腹囲BMI、血糖、脂質、血圧の基準値、喫煙習慣の有無から危険度によりクラス分けされ、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受けています。また、対象者の業務等への影響を考慮した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、産業医が支援を必要と判断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、測定機器を配付し、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度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つけています。

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してもらいます。40歳以上でも希望があれば受け入れています。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の評価も報告としてフィードバックを受け、指導方法などの改善につなげています。

仕事と治療の両立支援

オカムラでは、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勤務ができるよう、フレックスタイム制、時間単位有給休暇、シェアオフィス・サテライトオフィスの利用、在宅勤務の活用など、働き方について柔軟に対応しています。(関連→P.113) 疾病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、業務への復帰にともな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います。さらに、長期にわたる疾病などにより給与の支給が受けられなくなった際の生活保障のために、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。

VOICE

産業医面談オンライン化の取り組み

産業医
木山 信明

新型コロナウイルス感染症が流行し始めた2020年4月時点まで、産業医面談は対面で行うことがほとんどでしたが、2021年4月現在は、8割から9割をオンラインで実施しています。勤務先や自宅から面談を行えることで、面談を受ける方の感染予防はもちろん、移動時間の軽減にもなり、従業員の皆さんからも産業医面談の敷居が下がったと感じていただいているようです。ただし、オンラインよりも対面の方が望ましいと考えられる場合もあり、うまく使い分けることも重要だと思っています。引き続き、産業医面談を通じて従業員の皆さんの健康維持・増進に貢献していきたいと思っております。

オンライン面談の様子

労働安全衛生

オカムラグループでは、「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して、全従業員が安全衛生活動に参画しています。

労働安全衛生の方針・管理体制

オカムラグループでは、「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、基本方針や目標に基づき、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
2．人命尊重の理念
3．管理者の責務
4．全員参加の活動
5．安全衛生管理体制の確立
6．目標の設定
7．労働安全衛生年次計画の策定
8．安全衛生活動

（「労働安全衛生方針」より抜粋）

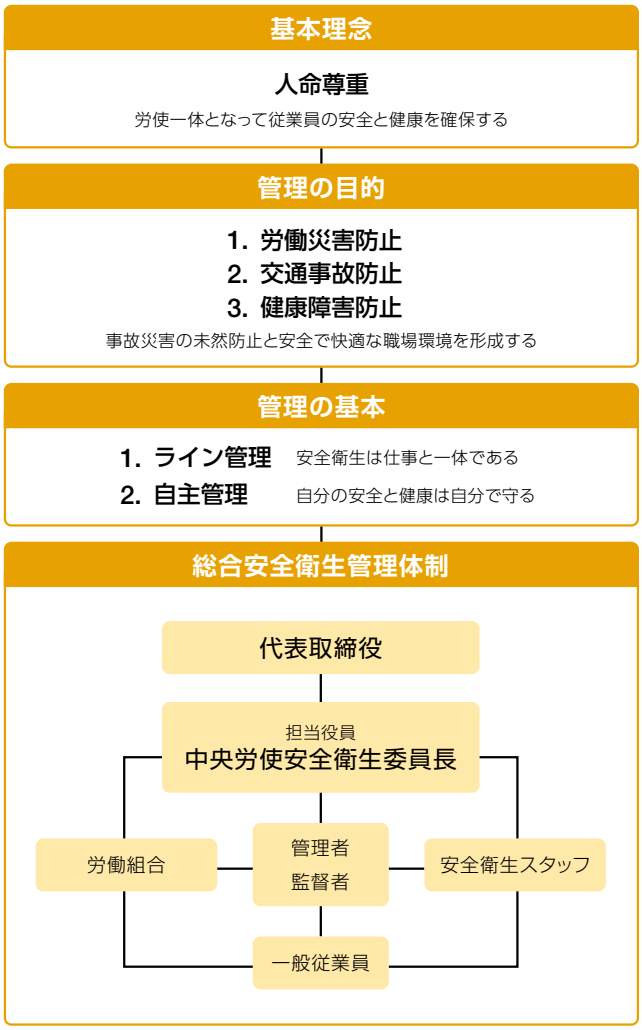
2020年度安全衛生管理計画重点実施事項

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
『健康・安全は何よりも最優先！ ルール守ってゼロ災害！』

安全衛生管理の理念と体制



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。

2020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							●					
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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※安全運転講習会は、集合講習を避けるため2020年度は開催中止

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、社有車事故の説明と災害対策分科会での決定事項を説明するとともに、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（危険予知）活動*などの充実に結びつけています。

＊ KY活動：危険（Kiken）予知（Yochi）活動

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*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。

＊ 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

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2020年度の社有車事故発生件数は28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。オカムラの2020年度の表彰対象は、19カ所・57台でした。

新型コロナウイルス感染拡大防止に関する対応

オカムラグループでは、国と各都道府県の方針等に基づき新型コロナウイルス感染拡大防止に努めており、関係者の皆様、従業員とその家族の安全確保を目的に、以下の対策を実施しています。

- 在宅勤務の実施、フレックスタイム制の活用による時差出勤の実施
- 事業所内の感染防止策の徹底による、安全に配慮した職場での業務遂行
- 社内外の会議、打合せにおける遠隔会議システムの活用
- 海外出張の禁止、国内出張の自粛
- お客様、お取引先との会食、従業員間での会食の原則禁止
- 業務や営業活動の状況に応じて、PCR検査等を実施