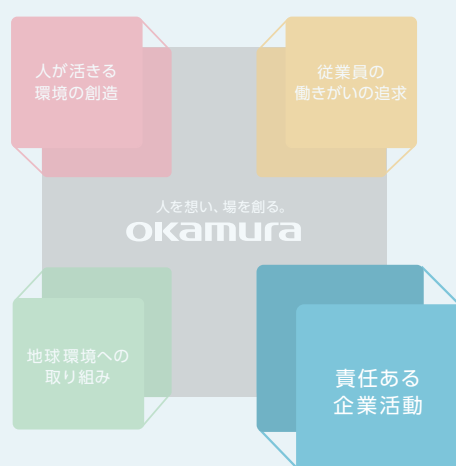


責任ある企業活動



責任ある企業活動

人権を尊重し、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別を排除します。
また法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動し、
ステークホルダーの皆様に適時・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。

CONTENTS

「行動規範」に基づく企業活動の推進	030
コーポレート・ガバナンス	031
リスクマネジメント	034
コンプライアンスの推進	037
人権の尊重	040
サプライチェーン・マネジメント	041
情報の開示と社会からの評価	042
地域・社会との共生	043

責任ある企業活動

「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、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。

国際的な動向や社会のニーズの変化などにより、企業に対して新たな責任や役割が求められていることを踏まえ、2014年4月に「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。

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）



オカムラグループ行動規範
https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/report/pdf/k_standard.pdf

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

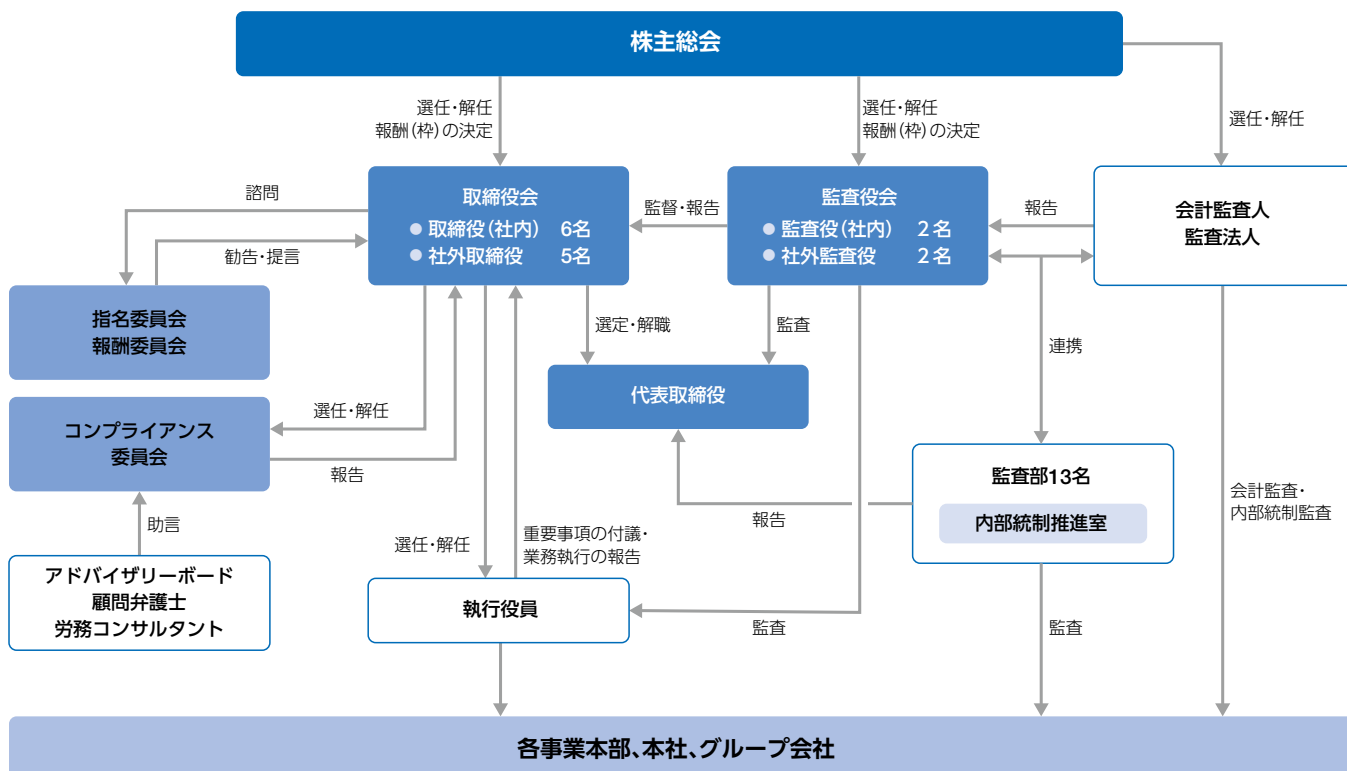
企業統治の体制

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11名で構成され、内5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 (2021年6月29日時点)



責任ある企業活動

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

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・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

基本的な考え方

オカムラグループは会社方針のもと、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ています。税務においても、税務の透明性を確保し、適正な納税を通じて事業を行う国・地域の経済社会の発展に貢献することが企業の社会的責任の重要な要素であると捉えています。

税務ガバナンス体制

オカムラグループは、税務コンプライアンス体制が適切に機能するためには、経営層および社員の税務コンプライアンスにかかる意識の浸透・定着を進めることが重要であると理解しています。

そのために適切な税務処理に関する啓発、各種情報共有や相談を行うことで法令遵守の徹底とともに税務リスクの低減に努めています。

また、グループ全体を統括するサステナビリティ委員会において、税務を含むコンプライアンス・企業倫理に関連するリスクを、管理・モニタリングしており、合わせてコンプライアンス・ヘルプライン制度により、グループ内における法令・当社行動規範に違反する行為の防止および早期発見と是正に努めております。

税務リスクへの取り組み

税務リスクが高いと想定される取引については、必要に応じて税務専門家に対して助言・指導などを依頼し、税務リスクの低減に努めています。

移転価格税制については、OECD*が公表する移転価格ガイドラインに基づき算定し、その算定方法について取引規模や税務リスク等から適切に文書化を行います。

また、開示については、ステークホルダーからの要請、社会動向などを踏まえ、適宜必要な施策の実施に努めています。

税務当局との関係

オカムラグループは、税務当局に対し真摯に対応し、良好な信頼関係の維持に努めています。

税務調査・税務当局からの要請には、誠実かつ丁寧に、事実に基づく説明・対応を行っています。

* OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development の略称で、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。

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、2021年3月に改訂した「災害対応マニュアル Ver.4」により、災害が発生した際に各自が取るべき行動について周知徹底を図っています。

本マニュアルでは、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。

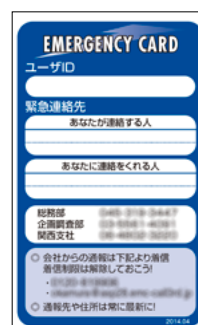
さらに、職場での災害備蓄品の保管・配付基準を明示するとともに、災害発生時の家族との連絡方法等を紹介し、安否確認を速やかに行えるよう啓発しています。

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。

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）以上の地震などの災害が発生した場合、発生した地域 of 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、近年の台風被害等を踏まえ、風水害等が発生した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」を全従業員に配付しています。



エマージェンシーカード



災害対応マニュアル Ver.4

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、食物アレルギー物質不使用食品を全体の2割程度選定しています。

TOPICS



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、政府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、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などの各種対応を行っています。（詳細→P.138）

また、自社主催のセミナー・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」は臨時休館や、お客様用消毒液の設置、館内・家具の消毒などの衛生管理を徹底したうえで予約制にて運営しています。オフィスなどにおける取り組みの一助にいただくことを目的として、ウェブサイトにて、新型コロナウイルス感染拡大の影響によって変化する働き方と働く場に関するさまざまな調査結果やレポートを公開しました。（詳細→P.66）



感染防止対応を行ったショールームの受付

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/

情報セキュリティ対策の充実

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としてまとめて周知しています。ソーシャルメディアの各種サービスや利用者の増加、発信情報による炎上等のト

ラブル事例など近年の状況を踏まえ、2020年3月に当ガイドラインを改定し、2020年6月には全従業員を対象にe-ラーニングによる教育を実施しました。

TOPICS



情報セキュリティインシデントの未然防止、影響最小化の取り組み

サイバー攻撃、内部不正などに伴うウイルス感染、不正アクセス、情報漏えい、システム停止などの情報セキュリティインシデント（事故）に対する迅速かつ適切な対応ならびに関係者間での情報共有を目的とする組織として、2020年10月にOKAMURA-CSIRT*を設置しました。また、事故発生を未然に防止するための活動（事前対応）と事故発生時の影響を最小限にするための活動（事後対応）の権限および活動内容を規定した「CSIRT憲章」を制定し、情報セキュリティインシデントによるリスク低減に向けた取り組みを進めています。

*CSIRT（シーサート）: Computer Security Incident Response Teamの略

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関係会社の経営層で構成され年1回、定期的に開催し、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関係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回開催するなどして、活動を推進しています。（関連→P.31）

2020年度の行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発はありませんでした。



コンプライアンス委員会（2020年8月開催）の様子

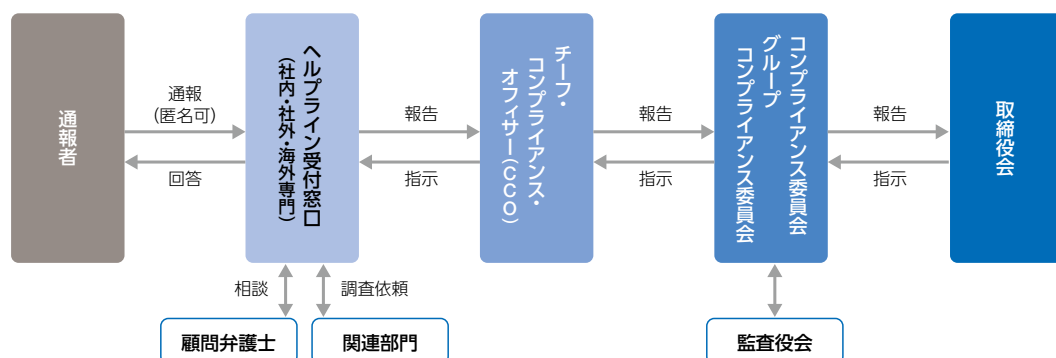
内部通報制度

「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為の発見を容易にし、こうした行為を発見した従業員等からの報告について、上司を通じた通常の報告ルートとは異なるルートを確保するために、内部通報制度（通称「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。

2020年度のヘルプライン制度の利用件数は6件で、内容はパワーハラスメントや不当評価の疑いに関するものでした。

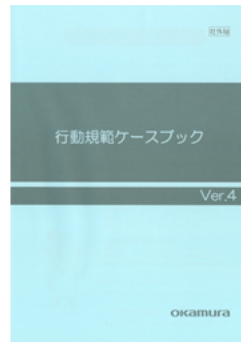
ヘルプラインの流れ



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年度には行動規範ケースブックの改訂を行い、一人ひとり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。

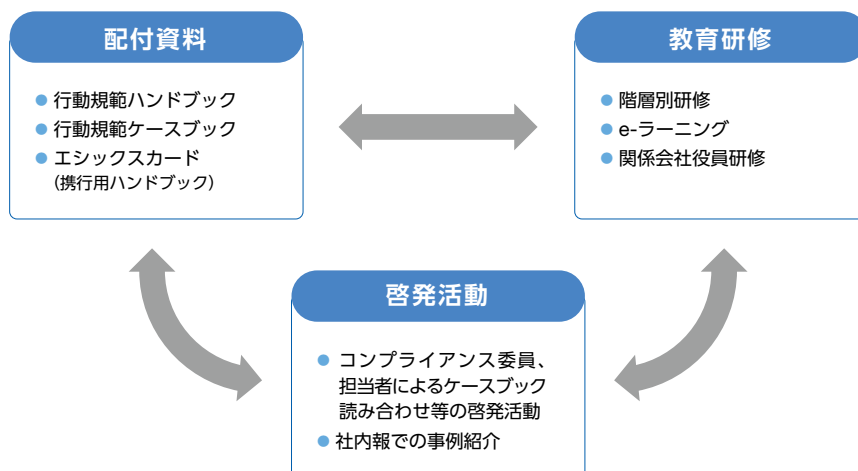


行動規範ケースブック



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、エンゲージメントに関する従業員意識調査を3年に1回定期的に実施し、「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関係会社の経

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企業活動に伴うリスクの共有などを目的に、関係会社の役員を対象とする研修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な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、

国内外の関係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。

VOICE



関係会社役員研修に参加して



Okamura International
Malaysia Sdn.Bhd.
Managing Director
岡田 弦也

Okamura International Malaysia Sdn.Bhd.は、設立3年目を迎える新しい会社です。事業活動を展開する上では、現地の文化・風習を尊重しながら、コンプライアンスを徹底した組織づくりに取り組んでいます。

今回参加した関係会社役員研修は、オンラインで開催されたため、時間や場所の制約を受けずにさまざまな国・地域の関係会社役員たちとの連携・交流を図ることができ、ニューノーマルな体験ができました。研修の中では、オカムラグループの共通課題について認識を共有し、意見交換をすることで、新たな気づきを得るとともに、今後の方向性を再確認できる有益な機会となりました。

マレーシアでは、歴史的な背景から、西洋と東洋のさまざまな文化がミックスした様式や考えなどが育まれており、働き方においてもジョブ型、メンバーシップ型など、昔からそれぞれが多様な「ワークインライフ」*を実現しているといえます。働く環境が加速度的に変化していく中で、柔軟にサービスの提供が続けられるよう、健全な経営を通じて企業価値向上に努めていくことの重要性を再確認できました。

*詳細→P.110

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、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由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。

人権に関する方針等に基づく行動の実践

オカムラグループは、サステナビリティ方針、行動規範、ダイバーシティ&インクルージョン方針に「人権尊重」の考え方を明記し、事業活動全体を通じてこれらの方針等に基づく行動の実践に努めています。

「関連方針」

- サステナビリティ方針→P.14
- 行動規範→P.30
- ダイバーシティ&インクルージョン方針→P.116
- サステナブル調達ガイドライン→P.41

グローバル・コンパクトへの参加

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」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.28)

人権デュー・ディリジェンスの実施

ビジネスと人権に関わる各種ガイドラインで特定されている人権課題、オカムラの人権に関する方針で特定されている人権課題について、オカムラが事業活動を行う中での顕在的・潜在的な負

の影響を特定・評価しました。2020年度は、外国人技能実習生の雇用環境、サプライチェーンにおける人権課題の状況を確認し、それぞれ以下のアクションをとりました。

外国人技能実習生の雇用環境内部監査

2021年3月、外国人技能実習生を受け入れている一部の生産事業所において、雇用状況などを確認するための内部監査を実施し、重大な懸念事項がないことを確認しました。今後も同様の内部監査を通じて現状や課題を的確に把握し、実習生の雇用環境の維持向上を図ります。

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

サステナブル調達調査の実施

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「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。

「サステナブル調達ガイドライン」に基づくお取引先への協力要請とあわせて、お取引先の取り組み状況を確認しています。この中で人権・労働に関する項目についても調査し、回答状況によって個別ヒアリング、現地調査を行うこととしています。

(詳細→P.41)

責任ある企業活動

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し、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、お客様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、販売店様の協力のもと、お客様に製品・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「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「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。

お取引先へサステナブル調達調査を実施

「サステナブル調達ガイドライン」に基づくお取引先への協力要請とあわせて、お取引先の取り組み状況を確認しています。2020年度は生産事業所のお取引先計133社に対して調査を実施し、131社から回答を得ました。今後は調査対象を生産事業所のお取引先以外にも拡大し、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、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。

取引先相談・通報窓口の設置

協力会に加入いただいているお取引先を対象に、事業活動に関連した相談または通報を受け付ける窓口を設置しています。お取引先とのより健全な関係構築に努め、「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っています。

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/company/sustainability/>

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、お取引先との協力関係を強化し、共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。また、オカムラの担当者がお取引先を定期的に訪問し、品質管理や製造技術に関する情報共有や意見交換を行い、資材調達における品質管理レベルの向上に結びつけています。（関連→P.26）

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.25～27)

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。

2020年度の主な認定・アワード実績

第24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、「オカムラグループ Sustainability Report 2020」が第24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。(2021年2月)



「健康経営優良法人2021(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4年連続で「大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。(2021年3月)



「えるぼし」(2段階目)

オカムラは、「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認定する制度において、厚生労働省より「えるぼし」(2段階目)を認定取得しました。(2020年12月)



「スポーツエールカンパニー2021」

オカムラは、スポーツ振興に取り組むSport in Life コンソーシアムに加盟し、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。(2021年2月)



「がんアライアワード2020」シルバー

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」(がんアライ部主催)において、「シルバー」を受賞しました。治療を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。(2021年1月)



日本の人事部「HRアワード」2020 企業人事部門

人事やHRソリューションの領域において優れた取り組みを広く伝えることで人事を通じた全国の企業の成長を目指す表彰制度「HRアワード」2020(日本の人事部「HRアワード」運営委員会主催)において、オカムラは「企業人事部門」で入賞しました。(2020年10月)



2020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。(2021年3月)

責任ある企業活動

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・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

オカムラグループの創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是と「基本方針」によって企業文化として定着し、グループの経営と事業活動に受け継がれています。基本方針の中には「経営は常に社会との調和をはかる」という節があります。創業から現代に引き継がれるこの精神を礎に、広く社会課題の解決に資する取り組みの進展にむけ、オカムラグループ社会貢献活動方針を以下に定めます。

1. 地域・社会とのさまざまな対話・交流を通じて、社会と共生し、信頼される存在となります。
生産事業所・事務所拠点の地域の方々、自治体からの要望・要請等に真摯に対応します。
2. 事業で蓄積した知見・経験を生かし、社会課題の解決に貢献します。
 - 重点分野:災害支援、次世代人財育成、地球環境保全、「人が活きる場」に関連する分野。
 - 上記の重点分野において、経営資源を積極的に活用し、社会課題の解決に貢献します。
 - 社内外と積極的に共創します。
3. 従業員のボランティア活動を支援します。
従業員は広くボランティア活動に参加し、それによって得られた知見を事業活動に還元することで社会課題解決に向けた好循環を構築します。

ボランティア休暇の新設

従業員のボランティア活動への参加を支援するため、2020年10月にボランティア休暇を取得できる制度を新設しました。従業員が保有している傷病休暇(有給)から、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。2020年度の制度利用者は3名でした。(関連→P.113)

責任ある企業活動

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、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

2020年度の主な地域社会活動

- 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)
- 地域住民、子どもたちを対象とする工場見学(詳細→P.46)
- 地域の清掃活動(各生産事業所)
- 献血ボランティア(各生産事業所、オフィス拠点)

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、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月にはパラスリート選手を採用し、競技活動を支援しています。(詳細→P.121)

＜スポーツチームのスポンサーシップの例＞

- 横浜FC
- 釜石シーウェイブスRFC*

*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。2019年度まで、エヌエスオカムラの従業員が釜石シーウェイブスRFCメンバーとして所属。

災害支援

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、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NPO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。

2021年3月には、新型コロナウイルス感染拡大によりさまざまな影響が出る中で支援活動を進めるJPFの加盟NGO・NPOに対し、自社製品のイスや机などを寄付しました。



少年野球



横浜FC



釜石シーウェイブスRFC

責任ある企業活動

TOPICS



産・学・官連携による木材利活用と地域活性化に向けた活動

オカムラは、家具デザインの教育支援、地域材の利活用を通じた人材育成・地域活性化にも力を入れています。こうした取り組みの一環として、2014年度から東北芸術工科大学（山形市）プロダクトデザイン学科の「家具デザイン演習」（藤田寿人教授）に協力し、企画・デザイン等の業務に携わる従業員が特別講師を務めてきました。2015年からは、山形県小国町が加わり、町の方々との交流を大切にしながら、町産材を活用した地域活性化のためのデザインを演習課題とし、ブナやスギを用いた家具のデザイン提案等を行っています。

この産学・地域連携の授業が発展し、2018年7月に山形県小国町、東北芸術工科大学と共に、「木」をキーワードに三者が有する資源を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する木材利活用に係る三者協定を締結しました。本協定に基づく活動のひとつである「ファーストファニチュア事業」は、学生がデザインした家具を町内産の材を用いて町内施設で製作し、町の3歳児の子ども全員に贈呈するというものです。

2021年3月、3回目となるファーストファニチュアの贈呈式が開催されました。この日は小国町の仁科町長、オカムラからは、製作アドバイスも行っている高畠事業所（山形県）事業所長の若月が出席し、世界に一つだけの名前が刻印された絵本用ラック（Bookman）を受け取りました。なお、この活動は、2020年にウッドデザイン賞2020（ソーシャルデザイン部門コミュニケーション分野）を受賞しています。



小国町の3歳の子どもたち30名のうち22組の親子が参加



ワークショップで、自分で選んだ「目」のパーツを取り付け



家具を製作した佐藤颯奎さん
オンラインで参加



タイにおける寄付活動

タイのSiam Okamura International Co., Ltd.では、毎年、地元への貢献、次世代育成支援等をテーマに社会貢献活動を行っています。2021年2月には、ショールームおよびオフィスの改装にあわせ、ローカルスタッフが全員仏教徒であることから、寺院より僧侶を招き、従業員の心の平安と会社の繁栄を祈念して「タンブン（徳を積む）」儀式を実施しました。従業員と会社が同額の寄付を行うマッチングギフトにより、タンブン儀式に関わる寄付・供物を提供しました。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。



「タンブン」儀式の様子

責任ある企業活動

生産事業所における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、技術の継承による人財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、イス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。定期的の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。

TOPICS

「新しいかたち」の工場見学 ～追浜事業所～

2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で学校が社会科見学などを実施することが難しく、企業としても受け入れが困難な状況が続いていましたが、神奈川県横須賀市の追浜事業所で初めての試みとして、2020年11月、事業所近隣の横須賀市立夏島小学校の3年生68名を対象に、「新しいかたち」の工場見学を実施しました。

この工場見学では、地元企業で働く人の様子やものづくりについて知り、環境問題も含め自分たちの暮らしとの結びつきについて理解を深めることを目的としました。事前に先生方と入念に打ち合わせをし、感染防止対策を十分に講じたうえで、ICTを活用した「バーチャル工場見学」など、できるだけ実際の見学に近い体験をしてもらう内容も盛り込み計画を立てました。当日は学校の広い場所で適度な距離をとり、以下のプログラムで授業を行いました。

- 1.「環境問題を知ろう」：資源について学ぶ
- 2.「バーチャル工場見学」：生産現場の動画でさまざまな工程や、かかわる人々について知る
- 3.「見て触って、体験しよう！」：現物を使って設計の安全配慮や工夫を知る

今後もICTなどの活用を含め工夫を重ねながら活動を継続し、子どもたちの学びの場の提供に貢献していきます。



工場でのものづくりの動画を解説



設計担当者が製品を使って工夫を説明



快適な座り心地の正体はコレ!?

責任ある企業活動

インクルーシブな社会に向けた取り組み

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。

生産事業所における取り組み

オカムラの生産事業所では、障がい者の就業支援をする企業を介して近隣の福祉事業所に委託し、障がいを持つ方に事業所営繕等に係る各種作業を担っていただいています。

<取り組みの例>

- 御殿場事業所:事業所外構の草刈りやゴミ拾い、植栽の剪定など
- 追浜事業所:サンプルチップの作成



障がいを持つ方の作業の様子

TOPICS



「2020年、渋谷。超福祉の日常を体験しよう展（通称:超福祉展）」に出展

超福祉展（主催:NPO法人ピープルデザイン研究所）は2014年から毎年開催されており、オカムラは2018年から出展しています。最終回となる今回は、渋谷ヒカリエ8階「8/（ハチ）」（東京都渋谷区）を基点として開催され、シンポジウムは新型コロナウイルス感染症対策のためオンライン上で行われました。

オカムラは渋谷ヒカリエ8階 8/COURTに、オフィスなどの室内空間を自由に移動できる電動駆動付きチェア「Weltz-EV（ウェルツ イーヴイ）」と、座ったまま足こぎでスムーズに移動できる「Weltz-self（ウェルツ セルフ）」を展示しました。また、シンポジウム「誰でも働ける未来のオフィスとは？」では、最新のオフィス事例としてオカムラのラボオフィス「CO-EN LABO」（渋谷スクランブルスクエア）を紹介し、これからの働く場がどのようになるべきか、働き方が大きく変化した今だからこそ見えてくる、感じ取れる理想の働く場について、さまざまな立場の方と意見交換しました。



渋谷ヒカリエ8階 8/ COURTに「Weltz-EV（ウェルツ イーヴイ）」と、「Weltz-self（ウェルツ セルフ）」を展示



オカムラのラボオフィス「CO-EN LABO」にてシンポジウム「誰でも働ける未来のオフィスとは？」を開催

責任ある企業活動

文化・芸術活動の支援

オカムラは、2003年より毎年、東京都千代田区のお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。例年、著名な建築家の企画により、コラボレーターとしてさまざまなアーティストにご参加いただき展示を行っています。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により開催を見合わせることをしましたが、今後も継続的に企画展を実施していく予定です。

「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広く伝える拠点として、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。

環境出前授業の実施

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、自分たちにできることを考える授業を行っています。また、小学校ではSDGsについての学習を取り込み始めていることから、出前授業でもSDGsの目標と関連づけて考えるような授業内容にしています。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により学校での授業の実施回数が少なくなりましたが、リモートや教室以外の場所での実施など新しい形での活動（関連→P.46）に挑戦しました。今後もさまざまな授業形式を検討し、より多くの子どもたちが環境とのかかわりに関心を持ち、持続可能な社会づくりの担い手（change maker）になれるよう活動を継続していきます。

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

実務経験を生かし大学講師として人材育成に貢献

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。関東学院大学や日本大学で半期を通して授業の時間を持ち、エルゴノミクス（人間工学）やプロダクト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授業・演習や、講演を行うなど、次の世代の育成に貢献しています。

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	2015	443名	6校
2009	362名	3校	2016	513名	6校
2010	643名	7校	2017	329名	5校
2011	215名	3校	2018	450名	7校
2012	274名	4校	2019	444名	4校
2013	191名	2校	2020	197名	4校
2014	340名	3校			



感染対策をして授業を実施

責任ある企業活動

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2019年度より教育における産学共創プロジェクトのひとつとして、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」を開講しています。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、「学び」の時期にいる学生に「はたらく」について考える機会を持ってもらい、大学での学びを自律的なものにし未来志向や課題解決力を身に付けてもらうことを目的としています。

2019年度は、オカムラのOpen Innovation Biotope“bee”を会場としてオフィスツアーなども実施しましたが、2020年度はオンラインでの授業となり、2020年4月から半期にわたって講義を実施しました。教員から学生への一方向の学びではなく、教員、企業人、学生と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ようになることを重視し、グループワークを通して講義を進めました。

今後も、社会で起こるさまざまな課題と向き合う企業として、多様な分野の研究と学生の教育を担う大学との共創を通して、実践的な学びと対話の場を創出し、課題解決に向けたよりよいアプローチを追求していきます。

理数分野、科学・技術分野における若年層育成支援

NPO法人WRO Japanは、小中学生を対象とする国際的なロボットコンテスト (World Robot Olympiad) を開催し、科学・技術体験機会を提供することで理数分野、科学・技術分野への興味関心を高め、ものづくりへの意欲向上につなげるとともに、将来世界に貢献し科学技術創造立国日本を支える科学者、技術者の育成をめざしています。オカムラは、WRO Japanのブロンズスポンサーとして継続的に支援を行っています。

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を選び、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。

2020年の「第5回日本学生BtoB新聞広告大賞」では、オカムラからフルクローズ型のワークブース「TELECUBE by OKAMURA」を課題として提示。製品の使い方や特徴に着目した作品や課題となった企業の認知を広めるようなデザインの作品など、数多くの応募がありました。