

オカムラグループのサステナビリティ課題・KPIとSDGs

人が活きる環境の創造

サステナビリティ方針 確かな品質と安全性を追求した創造性豊かな製品・サービスを社会に提供し、新しい価値・市場・トレンドの創造に挑戦し続けます。
中期目標（～2022年度） お客さまにとって真に価値のある製品や空間づくりを提案・提供し、さらにイノベーションを誘発することで社会課題の解決に貢献します。
ESG分類:S(社会)

「課題」にある数字のマークは関連するSDGsを示しています。
 自主評価の凡例 =目標達成 =一部未達 =未達

課題(重点課題は★)	KPI	2021年度目標	2021年度実績	2022年度目標	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
★ モノ・コトづくりのフオリティの追求 ★ イノベーションの推進と新しい価値の創造 7 8 9 12	中期経営計画参照 (2020年5月13日開示・中期経営計画の策定に関するお知らせ https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/) ● 社会にとって真に価値ある製品や空間づくりを提案・提供 ● 自らがイノベーションを起こし、真に価値ある空間の提供により社会全体のイノベーションを創発 * 2020年度は年度管理せず	● ニューノーマルな社会で多様なワークスタイルを実現 ● サステナブルな社会を実現するワークプレイスを提供 ● 労働力人口減少への対応 ● 気候変動の緩和に貢献	● オフィス環境事業 (オカムラの事業とサステナビリティ重点課題への対応) ● 商環境事業 (オカムラの事業とサステナビリティ重点課題への対応) ● 物流システム事業 (オカムラの事業とサステナビリティ重点課題への対応)	● 各事業の提供価値の実現に向けた取り組みの継続・進展							7.a	8.2 8.5	9.4 9.5			12.5 12.8					
★ 安全な製品・サービスの提供 9 12	重大製品事故発生件数 * 重大製品事故の定義:当社製品により、生命・身体に重大な被害を及ぼした事故、および製品以外の財産に火災等の重大な被害を及ぼした事故	0件	0件	0件									9.4 9.5			12.4					

オカムラグループのサステナビリティ課題・KPIとSDGs

地球環境への取り組み

サステナビリティ方針 事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて地球環境負荷の低減を徹底することで持続可能な社会づくりに貢献していきます。

中期目標（～2022年度） 環境活動を実践して「エコの種」を育て、環境活動を通じて生み出された製品やサービス、「エコの実」をお客さまに提供します。（詳細 ▶P.061）

ESG分類：E（環境）

課題（重点課題は★）	KPI	2021年度目標	2021年度実績	2022年度目標	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
★ 気候変動への対応 7 13 15	地球温暖化防止対策の推進 ● エネルギー生産性向上 ● 物流における温暖化防止	エネルギー生産性向上前年度比 1%向上 ● 生産系サイト原単位低減 ● 事務所系サイト原単位維持 ● 物流CO ₂ 排出量削減 温室効果ガス排出量1,000t-CO ₂ /年削減 ● 工業用燃料1%削減 ● 車両用燃料5%削減	エネルギー生産性向上前年度比 3.4%向上 ● 生産系サイト5.3%低減 ● 事務所系サイト2.2%増加 ● 物流CO ₂ 2.2%増加 温室効果ガス排出量7,543t-CO ₂ /年削減 ● 工業用燃料3.1%削減 ● 車両用燃料13.4%削減	エネルギー生産性向上前年度比 1%向上 ● 生産系サイト原単位低減 ● 事務所系サイト原単位維持 ● 物流CO ₂ 原単位低減 温室効果ガス排出量1,000t-CO ₂ /年削減 工業用燃料1%削減 車両用燃料5%削減							7.2 7.3 7.a						13.1		15.1 15.2			
★ 資源の有効活用 7 12 14 15	省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 ● 配送・施工系廃棄物のリサイクル率向上 ● マニフェストの電子化の運用評価 ● ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大	● 生産廃棄物原単位維持 ● 施工・配送廃棄物のゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大	● 生産廃棄物原単位 5% 低減 ● 施工・配送廃棄物のゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大実施	生産廃棄物原単位 1% 低減 ● 施工・配送廃棄物のゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大							7.a					12.4 12.5		14.1	15.1 15.2			
★ 製品ライフサイクルを通じた環境配慮型製品・サービスの提供 3 6 7 9 12 13 14 15	製品開発における環境配慮型企画と設計推進 ● 製品開発率の向上（グリーンウェーブ・グリーンウェーブ+開発製品管理） ● 製品環境情報管理の改善（SDSを更新と改善） ● アセスメント管理の精度向上（事業領域別チェック項目の見直し）	● グリーンウェーブ、グリーンウェーブ+販売比率、提案率の向上 ● オフィス・店舗の環境提案率の向上	● グリーンウェーブ、グリーンウェーブ+販売比率、提案率の向上、オフィス達成、商環境達成、物流未達、海外達成 ● オフィス・店舗の環境提案率の向上、オフィス達成、商環境達成	● グリーンウェーブ、グリーンウェーブ+販売比率、提案率の向上 ● オフィス・店舗の環境提案率の向上			3.9			6.3	7.3 7.a	9.4				12.2 12.4 12.5 12.7 12.8	13.1	14.1	15.1 15.2 15.3 15.4 15.5			
生物多様性の保全 6 12 13 14 15 17	● 森林資源の持続可能な利用の推進 ● ACORN活動の積極的推進・環境教育、社会貢献活動の実施	● 国産材・地域材の利用拡大 ● ACORN活動の積極的推進	● 国産材・地域材の利用拡大 ● ACORN活動の実施	● 国産材・地域材の利用拡大 ● ACORN活動の推進・自然環境保全への取り組み						6.3 6.6						12.2 12.8	13.1 13.3	14.1	15.1 15.2 15.3 15.4 15.5		17.17	
環境汚染の防止 3 6 11 12 14 15 17	汚染予防・有害化学物質対策 ● 大気汚染・水質汚濁・土壌汚染防止法令遵守 ● 高濃度PCBの適正管理と水銀含有廃棄物の適正処理 ● フロン関連設備の点検実施と漏洩量管理	法令遵守の継続実施	監視実施、違反等無し	法令遵守の継続実施			3.9			6.3 6.4					11.6	12.4		14.1	15.1 15.2		17.17	
	環境影響度の低減 ● PRTR排出 ● 水資源使用量	● PRTR排出移動量前年度比 1% 原単位低減 ● 水資源使用量前年度比 1% 原単位低減	● PRTR排出移動量前年度比 5.8% 原単位悪化 ● 水資源使用量前年度比 4.9% 原単位低減	● PRTR排出移動量前年度比 1% 原単位低減 ● 水資源使用量前年度比 1% 原単位低減																		

関連・詳細 ▶P.61 ~ ▶P.62

オカムラグループのサステナビリティ課題・KPIとSDGs

従業員の働きがいの追求

サステナビリティ方針 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。

中期目標（～2022年度）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み、自ら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ます。

ESG分類：S（社会）

課題（重点課題は★）	KPI	2021年度目標	2021年度実績	2022年度目標	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
★ ワークインライフの推進 ～WiL-BE ^{*1} ～ 3 8	WiL-BEおよびWork in Lifeの理解度	「2021年度までに 80%超 」達成に向けた取り組み推進	アンケート結果より ● WiL-BEの理解度 70.6% ● Work in Lifeの理解度 72.8%	特に「エンゲージメントの向上」に向けた取り組み推進			3.d					8.5									
★ ダイバーシティの推進と公正な評価 ～Work Rule ^{*1} ～ 5 8 10	女性従業員比率	21%	20%	2024年度までに 22%																	
	障がい者雇用率	2022年6月1日時点で 2.5%以上	2022年6月1日時点で 2.52%	2023年6月1日時点で 2.50%																	
	女性管理職および管理職候補者数	● 「2021年度末で2019年度実績の 1.5倍 」達成に向けた取り組み推進 ● 女性管理職の人数向上に向け、候補者の母数を増やす施策を実施する	1.38倍 （女性管理職率4.5%）	女性管理職率 2024年度までに 7%					5.1 5.4 5.5			8.5		10.2 10.3							
	新卒女性採用比率	40%	21% （技能職を除く）	2024年度までに 40～50%																	
	育児休職からの復職率	男女ともに 90%	男性 100% 女性 96.8%	男女ともに 90%以上																	
	育児休職の男性従業員取得者数	男性従業員の育児休職取得促進策の実行	12名	男性従業員の育児休職取得促進策の実行																	
★ 自己成長できる職場環境の整備 ～Human Development ^{*1} ～ 4 8	相互理解によりチームと個のパフォーマンスを高める ● 新入社員インストラクター面談実施率 ● 育成面談（7月・8月）実施率 ● 目標管理面接（4月・10月）実施率	各項目 100% 実施を目指す	● 新入社員インストラクター面談実施率 74.5% ● 育成面談実施率 93.0% ● 目標管理面接実施率 93.0%	各項目 100% 実施をめざす						4.3 4.4 4.5 4.7 4.a											
	主体的に学ぶ意欲を支援する ● e-ラーニング受講率	● 自己負担によるe-ラーニング受講者 8%	3.6%	通信教育とe-ラーニングの合計申込件数 従業員数の 10%								8.5									
	2020年度、自分が「なりたい姿」を学ぶ場として企業内大学「オカムラユニバーシティ（オカユニ）」を開設 ● 受講者の満足度	「オカユニ」受講者の満足度 80点	83.1点	オカユニ受講者の満足度 80点																	
健康と安全に配慮した職場づくり 3 8	年次有給休暇平均取得率	70%	61.4%	70%																	
	一般定期健康診断受診率	100%	100%	100%																	
	ストレスチェック受検率	100%	99.3%	100%			3.4 3.5 3.a 3.d 3.8					8.5									
	喫煙率	28%	28%	27%																	
	「積極的支援」「動機づけ支援」の対象者比率（40歳以上の健診受診者）	各 12%、6%	各 14.3%、8.9%	各 10%、6%																	
チームワークによる業務の遂行 8 17	話し合い ^{*2} 実施率	100% 実施	70%	75%								8.5									17.16

※対象範囲：オカムラ単体

*1 詳細 ▶ P.83 ▶ P.96

*2 職場課題や環境の改善のための全社取り組み（詳細 ▶ P.98）

