



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さまに適時・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。

コーポレート・ガバナンス

重点課題

ステークホルダーの皆さま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一つととらえ、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さま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

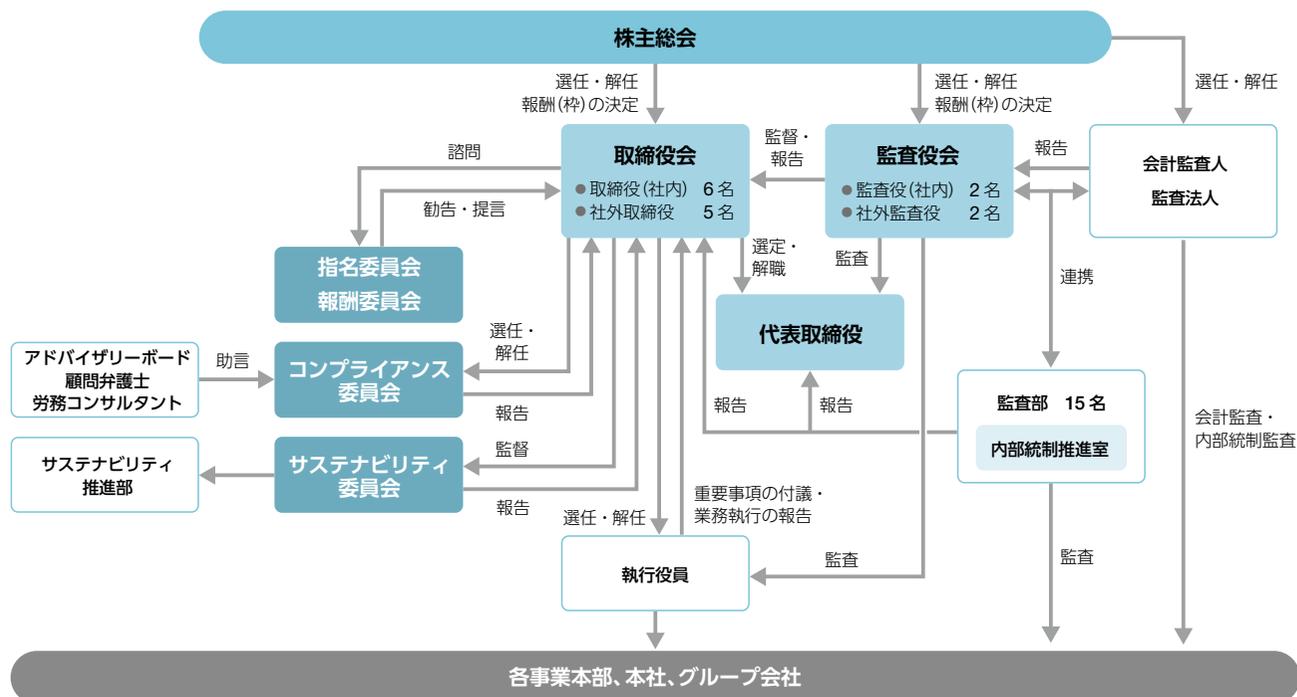
*2 コーポレートガバナンス・コード：実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて東京証券取引所が定めた83からなる原則

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下、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。（データ集▶P.156）

コーポレート・ガバナンス体制図（2022年6月29日時点）



役員スキルマトリックス
2022年定時株主総会招集通知 P.21

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、財務報告に関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きます。

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。

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

<https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/policy/>

リスクマネジメント

課題

オカムラグループは、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。

リスクマネジメント体制

オカムラグループは「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・配布などを行い、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当たる仕組みを取っています。

年2回定期開催しているサステナビリティ委員会では、気候変動リスクを含むオカムラグループのリスク全般について、経営・財務等への影響を考慮し現状リスクの再評価及び新規リスクの抽出・評価を行うとともに、重要リスクの特定と見直しを行っており、審議・決議内容を取締役に報告しています。さらに、リスクを一元的に把握し、対応を促す部門として、2022年4月に法務リスクマネジメント部を新設しました。

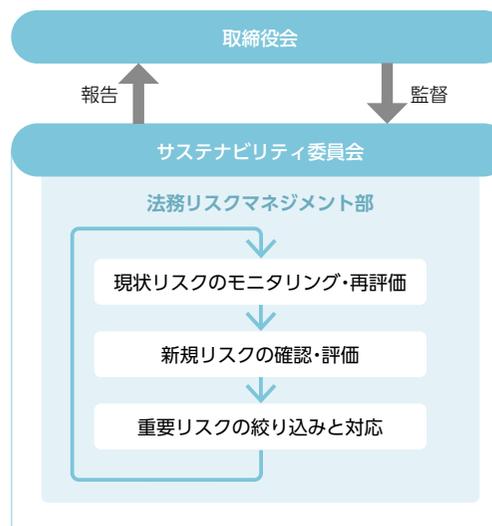
(詳細 ▶ P.24)

サステナビリティ委員会における リスクマネジメント関連の審議内容

2022年3月に開催されたサステナビリティ委員会では、以下の項目について、具体的な対応および今後の方向性について審議しました。

- 気候変動対策 (詳細 ▶ P.63)
- サプライチェーン、BCP 対応
- 従業員の労働安全衛生 (詳細 ▶ P.100 ▶ P.109)
- 人権対応 (詳細 ▶ P.124)

リスク管理プロセス



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、マニュアルの配布・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。(関連 ▶ P.112)

災害対応マニュアルの配布

「災害対応マニュアル」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・従業員が取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・配布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。

安否確認システムの構築・運用

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・運用しています。震度6弱（首都圏エリアでは震度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。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」を全従業員に配布しています。



災害対応マニュアル Ver.4



エマージェンシーカード

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（24カ所）にMCA アドバンス*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 アドバンス：一般社団法人移動無線センターが提供する国際的に標準化されたLTE 技術を適用した共同利用型の自営無線システム

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。

■ 当社中井工場における火災発生に関するご報告とお詫び

2021年10月25日（月）9時30分頃、オカムラの中井工場にて火災が発生し15時35分に消防により鎮火が確認されました。近隣住民の皆さま、関係者の皆さまには、多大なるご迷惑・ご心配をお掛けしましたことを、心よりお詫び申し上げます。今後は再発防止対策の周知・徹底に努めてまいります。

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、関係者の皆さま、従業員とその家族の安全確保、社会における蔓延の抑制を目的に、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.114）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、お客さま用消毒液の設置、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させて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.50）



感染防止対応を行ったショールームの受付

情報セキュリティ対策

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対策および統制指導を行っています。情報漏えい防止の施策として、パソコン内のデータ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を進めるとともに、従業員への教育・訓練を定期的に行っています。

またシステム利用の個人認証やオフィスへの入退出管理に関しても、適切なセキュリティ対策を実施しています。

情報セキュリティ関連規則・ ソーシャルメディアガイドライン

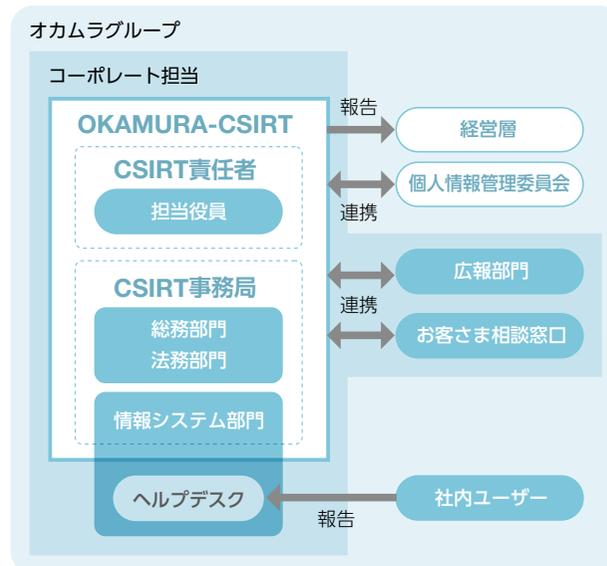
「社内情報システム使用規則」において、従業員・社外常駐者の情報端末、ネットワーク、電子メールシステムなどの適切な使用方法を規定しています。また、近年ソーシャルメディアの利用に伴うトラブル等の発生事由が増加していることなどを踏まえ、ソーシャルメディアガイドラインを設けています。

情報セキュリティ推進体制

オカムラグループでは、情報セキュリティ事故を未然に防止し、重大な情報セキュリティ事故発生時の影響を最小限に抑えるため、2020年10月にOKAMURA-CSIRT(オカムラ-シーサート)を発足させました。

コーポレート担当役員を責任者として、総務部門、法務部門、情報システム部門が中心となり、広報部門、お客さま相談窓口と連携し、日頃から情報セキュリティ事故を未然に防止するための活動と、情報セキュリティ事故の発生を想定した準備活動を実施しています。

OKAMURA-CSIRTの位置付けと構成



情報セキュリティに関する教育・訓練

オカムラグループでは、従業員の情報セキュリティ意識の向上を目的に、e-ラーニングによる教育や標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、イントラネットやパソコン起動時の注意喚起表示により、従業員が日常業務の中で情報セキュリティリスクを意識するための啓発活動を継続的に実施しています。



パソコン起動時の注意喚起表示

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。

個人情報保護方針
<https://www.okamura.co.jp/privacy.html>



●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/etc/legal-notice/privacy-policy/>

コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

重点課題

ステークホルダーの皆さま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、組織全体でのコンプライアンスの徹底および腐敗防止に努めています。

「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、人権の尊重、社会人としての倫理的行動はもとより、公正な取引、政治・行政との健全な関係の維持といった、腐敗防止に向けた事項も含め、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」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布するなど、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
2. 社会人としての倫理的行動
3. 自由な競争と公正な取引の維持
4. 安全で高品質な製品・サービスの提供
5. 情報の適切な管理および開示
6. 環境の保全と社会への貢献
7. 国際社会との協調
8. 政治・行政との健全な関係の維持
9. 反社会的勢力との絶縁
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

腐敗行為防止方針

腐敗行為は健全な経済活動を阻害し、持続可能な社会の実現に悪影響を及ぼすとの認識の下、オカムラグループは、事業を展開する国および地域において法令等を遵守し、公正・透明な取引を行うことを「腐敗行為防止方針」に明記しています。(2022年5月策定)

腐敗行為防止方針
<https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/policy/>

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して活動を推進するとともに、コンプライアンス担当者会議を年1回開催して方針の確認や情報の共有などを行っています。（関連▶P.116）



グループコンプライアンス委員会（2022年2月開催）の様子

海外拠点のコンプライアンス徹底

海外拠点におけるコンプライアンスの徹底を図るために、各拠点のトップを対象に啓発活動と意見交換を実施しました。

（詳細▶P.123）

違反の件数

2021年度の行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発件数は0件でした。（データ集▶P.157）

内部通報制度

法令等の違反はもとより「行動規範」に違反する行為またはその恐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、オカムラグループ役員・従業員・派遣社員・退職

後1年以内の者・オカムラグループにおいて業務を遂行する者が利用できます。

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。

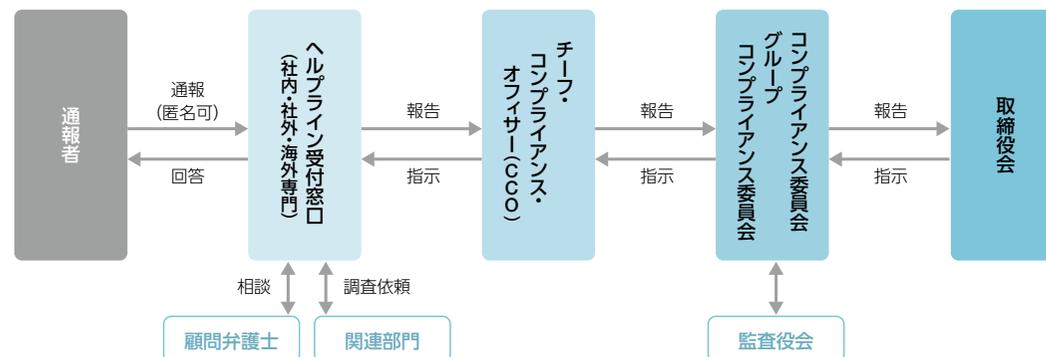
2021年度のヘルプライン制度の利用件数は8件で、内容はハラスメントや不正への疑念に関するものでした。

（データ集▶P.157）

内部通報制度の利用環境整備に向けた取り組み

公益通報者保護法および労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）の改正による企業の内部通報体制整備義務の強化に伴い、内部通報窓口（ヘルプライン）とセクシャルハラスメント専用の相談窓口（セクハラホットライン）を統合しました。窓口の一本化による通報のしやすさの確保、複数部門で運用することによるチェック体制の強化に加え、担当者マニュアルの整備、広報資料の充実など内部通報制度が有効に活用されるための取り組みを行っています。

ヘルプラインの流れ

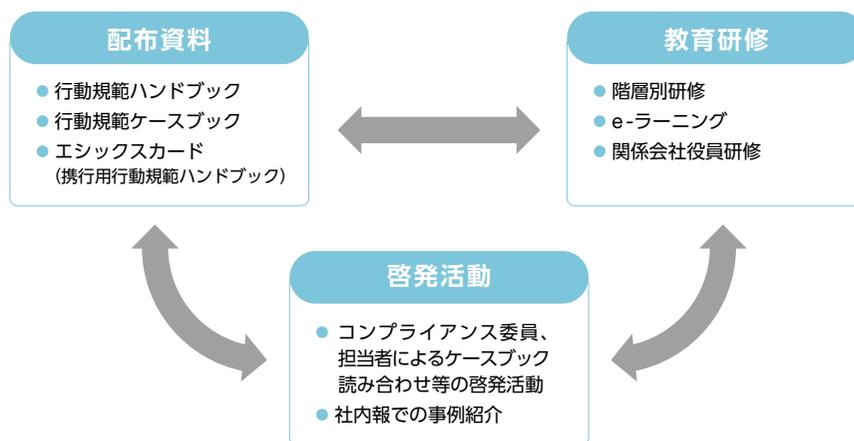


コンプライアンス教育

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持って行動することを徹底するために、教育研修、啓発活動を実施しています。取り組みの一つとして、コンプライア

ンスに関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」を配布し、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。

コンプライアンス教育の概要



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

2021年度のコンプライアンス関連研修の実施状況 (データ集 ▶ P.157)

コンプライアンス全般に関わる研修	人数
新入社員	126
新任所属長	16
関連部門向け専門研修	人数
建築基準法全般教育	213
建築基準法の許可営業所技術者教育	11

コンプライアンス・腐敗行為等に関する課題の把握と対策の推進

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。

TOPICS



海外関係会社の コンプライアンス会議を開催

2021年8月、海外関係会社の役員を参加者とするコンプライアンス会議を開催しました。海外事業を展開する上でコンプライアンスの強化が必須の要件であることを改めて確認し、各社の現状や今後の取り組みについてディスカッションを行いました。また、現地におけるコンプライアンスの徹底に向けたコンテンツを作成しました。各国の法規則や文化風習などの違い、現地の事情を反映した多種多様な課題を共有し、対応を検討する機会となりました。

人権の尊重

課題

オカムラグループは、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。

人権方針に基づく行動の実践

オカムラグループは、事業活動から影響を受ける全ての人々における人権尊重の責任を果たすことを目的として、2022年5月に「オカムラグループ人権方針」を制定しました。

 **オカムラグループ人権方針**
<https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/policy/>

【関連】

- サステナビリティ方針 ▶ P.4
- 行動規範 ▶ P.121
- ダイバーシティ & インクルージョン方針 ▶ P.87
- サステナブル調達ガイドライン ▶ P.126

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、企業活動全体において人権を重視した取り組みを進めています。また、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業・団体のネットワーク組織であるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの各種分科会に参加し知見を広げるとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、UNGPs）」に基づく取り組みの浸透を図っています。（関連 ▶ P.35）

人権デュー・ディリジェンスの実施

オカムラが事業活動を行う中での人権に関わる顕在的・潜在的な影響の特定・評価（人権影響評価）を2020年度に実施し、外国人技能実習生の雇用環境ならびにサプライチェーンにおける人権課題が、影響が大きい事項であると判断しました。これらの事項について、2021年度も引き続き調査や監査を通じて状況を確認しました。

また、新たに策定した人権方針に基づき、企業倫理やCSRに関して専門性を有する経済人コーポレート会議（CRT）日本委員会の支援を受け、2022年度よりUNGPsに基づくマネジメント体制構築に向けた人権デュー・ディリジェンスを行う予定です。

外国人技能実習生の雇用環境に関する内部監査の実施

オカムラでは外国人技能実習生を受け入れている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2020年度より実施しています。2021年度は追浜事業所およびつくば事業所で、第三者機関と連携して5名の実習生へのインタビューを実施し、現時点において特段懸念すべきことがありません。今後も継続的に内部監査を実施し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。

サステナブル調達ガイドラインに基づく調査の実施

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推進実施するため、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」を策定しています。本ガイドラインに基づきお取引先に協力を要請するとともに、取り組み状況の調査を行っており、この中で人権・労働に関する項目についても確認し、必要に応じて個別ヒアリングや実地監査を行い改善を促しています。（詳細 ▶ P.126）

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/msa2015_statement.pdf

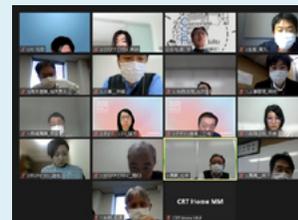
TOPICS



人権方針策定に向けた社内ワークショップを開催

オカムラでは、「オカムラグループ人権方針」の策定にあたり、人事部門や購買部門をはじめとする各部門の担当者が参加し、経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会より有識者を招き、ワークショップを開催しました。

ワークショップでは、人権方針に明記すべき内容等について意見を出し合いました。また、企業におけるビジネスと人権に関する取り組み課題などについての講演もあり、参加メンバーはそれぞれの業務と人権の関わりについて気付きを得て、認識を新たにしました。



ワークショップの様子

サプライチェーン・マネジメント

課題

オ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を行い、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、お客さま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、販売店さまの協力の下、お客さまに製品・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。



サステナブル調達ガイドライン

<https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/policy/>

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.33）

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の構築に努め、「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。

サステナブル調達の推進

サステナブルな調達活動を推進するために、お取引先に「サステナブル調達ガイドライン」の周知と協力要請を行うとともに、お取引先の調査および実地監査を通じて取り組みを促しています。

「サステナブル調達ガイドライン」の 周知と協力要請

お取引先に「サステナブル調達ガイドライン」の目的や内容を周知し実践につなげてもらうために、取引開始時に説明を行うとともに、ガイドラインの改定などサステナブル調達に関する重要事項について適宜通知をするほか、定期的に開催している協力会講演会において説明し、協力を要請しています。

お取引先のサステナブル調達調査の実施

「サステナブル調達ガイドライン」に基づく調達活動の推進に向け、お取引先への協力要請と合わせて取り組み状況の調査を行っています（調査票による自己評価）。調査対象については、取引額や環境・社会的側面へのインパクトなどを考慮して選定しています。

2021年度は前年度より対象範囲を拡大し、生産事業所のお取引先に加え施工、配送系などのお取引先も対象とし、計227社のお取引先に対して調査を実施。227社全てから回答を得ました。今後も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、調査を通じて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。

お取引先の実地監査の実施

2021年度は、取引額の大きいお取引先企業1社に対して実地監査を行いました。監査に当たり、まずサステナビリティをめぐる国内外の動向とオカムラのサステナブル調達の実践を伝え、事前に回答いただいているサステナブル調達調査の内容について詳細を確認するとともに、現場では安全、品質、環境に関する取り組みについて重点的に確認しました。

今後も取引の状況や調査の結果、環境・社会的インパクトの大きさ等を勘案しながら、適宜実地監査を行い、お取引先の取り組みを促していきます。



お取引先実地監査の様子

適正な情報開示

重点課題

オカムラグループは、ステークホルダーの皆さまに適時・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さまから、より高い信頼と評価を得られるよう努めます。

多様なステークホルダーへの アプローチ

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.33](#)）

各種冊子によるコミュニケーション

オカムラグループは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの充実を図るため、コーポレートブック「OKAMURA TODAY」、株主・投資家向け情報誌「OKAMURA REPORT」をはじめ、各種冊子を発行するとともにウェブサイトで公開し、経営方針や経営状況などについて情報を発信しています。



OKAMURA TODAY
<https://ir.okamura.co.jp/library/annualreport/>

コーポレートブック



OKAMURA REPORT
<https://ir.okamura.co.jp/library/shareholder/>

株主・投資家向け情報誌

ウェブサイトによる情報提供の充実

オカムラグループのウェブサイトでは、経営方針や事業活動全般に関する情報、製品・ソリューションに関する情報、IR情報、サステナビリティ情報など、ステークホルダーの皆さまのさまざまなニーズに応じた情報を的確かつ分かりやすく提供することに努めています。

IR情報サイトでは、財務関連情報や経営計画などを適時・適切に開示するほか、決算説明会を動画配信する等、株主・投資家の皆さまへの情報発信の充実を図っています。また、サステナビリティサイトでは、関連する方針、各分野の取り組み内容を紹介するとともに、最新の取り組みや実施状況などを把握できるよう情報を更新しています。

今後もステークホルダーの皆さまが必要とする情報、有用な情報の発信に努めるとともに、アクセシビリティ・ユーザビリティの向上を図っていきます。

オカムラホームページ

コーポレートサイトの対応言語（日本語・英語・中国語）

コーポレートサイト
<https://www.okamura.co.jp/>

IR情報
<https://ir.okamura.co.jp/>

サステナビリティ情報
<https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/>

ソーシャルメディアを通じた情報発信

オカムラでは、各種ソーシャルメディアにおいて企業公式アカウントを運用しています。それぞれのメディアの特性を生かした情報を発信し、さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの充実につなげています。

● Twitter
@okamura.jp



● Facebook
@okamura.corp



● YouTube
<https://www.youtube.com/user/OkamuraCorporation>



● Twitter @okamura_corp
● Instagram（オカムラグローバル）
● Instagram（EC公式）
● LinkedIn
● Note

地域・社会との共生

課題

オカムラグループは、地域の方々と共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。

 **社会貢献活動方針**
<https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/policy/>

社会貢献活動の運用ルール策定

地域や社会のニーズを踏まえ、より有意義な社会貢献活動を推進していくために、2022年3月に社会貢献活動の運用ルールを策定しました。社会性・公益性が高く、社会から広く理解が得られる活動であることや、社会への好影響、長期的視点での事業活動との関係等を客観的に評価して取り組むことなどを定めており、本ルールに基づき活動の充実に努めていきます。

ボランティア休暇

従業員のボランティア活動への参加を支援するため、ボランティア休暇制度を設けています。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。2021年度の制度利用者は2名でした。（データ集 ▶P.157）

VOICE



オフィス環境事業本部 営業本部
エンジニアリング部

山岡 繁



オフィス環境事業本部 営業本部
働き方コンサルティング事業部 デザイン推進部

アレックス・チョン

東京2020オリンピック競技大会でのボランティア休暇取得者より



仲間の助けと工夫で言葉の壁を克服

私が担当したのは、ゴルフ競技の会場や練習場内での競技運営等のサポートで、主にクラブハウス内における運営業務のサポートを行いました。ボランティア休暇以外に休日も利用して10日間活動しました。語学レベルに不安はありましたが、仲間の助けもあり、手振りや翻訳アプリなどいろいろな手段を使ってコミュニケーションを取ることができ、「積極的に発信をすれば人間同士何とかなる」ことを実感しました。

経験を生かし競技に深く関わる役割を体験

馬術競技のボランティアを2週間行いました。馬術の経験があり、日本語、英語、中国語、広東語が分かるため、チームリーダーとして、ゴールの旗振り役やタイムキーパーなどを担当させていただくことができました。暑い時間を避けて早朝から競技が始まる日もあれば、夕方から深夜まで競技が行われる日もあり、体力的には大変でしたが、ハイレベルな熱戦を目の前で見ることができ、生涯の思い出になりました。これを機に、30年経験していた馬場馬術を20年ぶりに再開しました。素晴らしい経験ができたことに感謝の気持ちでいっぱいです。

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。

2021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.131)
- 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)
- 「テレワーク・デイズ2021」参加
- 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会 自転車競技ロード コースサポーター(御殿場事業所)
- 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の円滑な大会運営に協力することを目的とし、オリンピック期間中の2日間(8月5日、8月6日)を会社休日に設定(一都三県(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県))

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月にはパラアスリート選手を採用し、競技活動を支援しています。

<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。ジャパンラグビートップワンのディビジョン2に所属し活動している。エヌエスオカムラの従業員がメンバーとして活躍。



東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会
自転車競技ロード コースサポーター



横浜FC



釜石シーウェイブス RFC

災害被災地支援

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。

TOPICS



ウクライナへの人道支援

オカムラは、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻により、ウクライナ国内およびその周辺地域で避難をする方々への人道支援のために、2022年3月に特定非営利活動法人 国連UNHCR協会を通じて国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)へ5,000万円の義援金を寄付しました。



国連UNHCR協会へ義援金の目録を贈呈
左：特定非営利活動法人 国連UNHCR協会 事務局長 川合雅幸様
右：オカムラ 取締役 執行役員 福田栄

生産事業所における ステークホルダーとの 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、お客さま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、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。定期的に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

東大阪市のオープンファクトリー 「こーばへ行こう!」に関西オカムラが参加



関西オカムラがある大阪府東大阪市は、さまざまな規模・業種の企業が数多く存在し、工場周辺に住む人も多い地域です。工場を一般に開放し、企業と住民が交流を深める東大阪市のイベント「オープンファクトリー こーばへ行こう!」が2021年11月19日、20日開催され、関西オカムラは2日目に参加しました。

関西オカムラとオカムラの関西支社、関西オカムラ労働組合、オカムラ労働組合近畿支部のそれぞれのメンバーが「こーばへ行こう! 実行委員」となり、イベントの実施内容を検討しました。板金や塗装などの製造工程の見学やカードケースの作成ができるものづくり体験をメインに、製造時に潜む危険を理解するための体験、フォークリフトに乗って写真撮影ができるフォトスポットなど、さまざまなイベントを用意。感染対策を行いながら、屋台や青空ヨガ教室も開催しました。社外からも多くの方々にご協力をいただき、当日は朝から多くの来場者が訪れ、地域の皆さんや企業間の交流を深めました。



板金工程の見学の様子



従業員のサポートを受けて
カードケースを作成



開催にあたり多くの方々にご協力いただきました

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。

2021年度の主な活動

- 特別支援学校向けインターンシップ（富士事業所）
- 障がい者福祉施設お菓子販売（各事業所）
- パラ卓球トップアスリートの雇用・競技活動支援

インクルーシブ・スポーツ支援

特定非営利活動法人アクティブスポーツは、「共生社会の実現をスポーツの力で!!」をモットーに日々、障がい者を対象としたインクルーシブサッカースクール、知的障がい者サッカーチームを運営し、インクルーシブサッカースクールや大会の実施により障がい者と健常者がともに未来に向かう絆を作る機会の創出により両者の価値観の共有を作り上げることがめざしています。オカムラは、特定非営利活動法人アクティブスポーツのサポートシップパートナーとして支援を行っています。

TOPICS

おやつDE社会貢献

障がい者の自立支援活動として、障がいのある方々が作ったお菓子を、昼休みを利用して社内販売する「おやつDE 社会貢献」を、複数の生産拠点で実施しました。障がい者の就労訓練の場として、また、新しい雇用機会創出のきっかけづくりとして、今後もこのような取り組みを企画していきます。



「おやつDE 社会貢献」社内販売会の様子

ミカン畑に遊歩道を設置～従業員に憩いの場を～

生産工程の多くの部分がオートメーション化された中井工場では、日常の業務において従業員同士でコミュニケーションをとる機会が少ないことから、敷地内のミカン畑に遊歩道を設けました。基礎工事は外部委託し、最後の仕上げを有志の従業員で実施。週に一度、自立支援の一環で工場敷地内の花壇の草取りなどに来てくださっている障がい者の方にもご協力いただきました。遊歩道に敷き詰められたウッドチップは、地域で不要になった木材チップを活用しています。完成した遊歩道では、休憩時間に散歩したり、昼食を取ったりするだけでなく、「1on1」なども実施しており、会議室よりリラックスした雰囲気でお話せる場として利用されています。



敷地内のミカン畑遊歩道の様子



遊歩道造成中の様子



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、斬新な切り口の展示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。2021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はしましたが、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、時代の変化と共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は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。なお、「オカムラいすの博物館」は、建物の老朽化に伴い一時閉館しております。



オカムラいすの博物館

<https://www.okamura.co.jp/company/museum/>

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。

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もち、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。

TOPICS

共創空間での次世代育成に向けた活動

オカムラは「はたらく」をテーマとする共創空間を全国4カ所で運営しており、名古屋のOpen Innovation Biotope “Cue” では次世代の育成に向け、中学生や高校生、大学生を対象としたイベントや取り組みを行っています。

「全国高校生マイプロジェクトアワード」を運営しているマイプロジェクト中部事務局と共同で2021年7月に開催した「マイプロ中部×Cue マイプロジェクトスタートアップ 2DAYS CAMP 2021」では、愛知エリアの高校生を対象に、「マイプロジェクト」を知ってもらい実行するためのきっかけとなるワークショップを実施しました。「マイプロジェクト」とは、身近な課題や自らの関心をテーマにプロジェクトを立ち上げ、実行することを通じて学ぶ、実践型探究学習プログラムです。

また、高校生を対象とした短期インターンシップや中学校の探求型学習プログラムへの課題提供も行っています。このほか、“Cue” で開催した学生・社会人参加のワークショップを対象とした名古屋市立大学との共同研究や、名古屋産業大学と共同で定期的開催している学生を含むさまざまな方を対象としたビジネスゼミなど、教育機関との連携による取り組みを行っています。



「マイプロ中部×Cue マイプロジェクトスタートアップ 2DAYS CAMP 2021」の事前研修。プログラムで高校生に伴走する大学生と若手オカムラ社員を対象に実施



名古屋市立大学との共同研究の一環として実施したワークショップ。社会人と学生が同じグループになって対話しました



大阪大学で「オン・キャンパス・インターンシップ 2021」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ひとつとして、2019年度より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。

2021年度は、2021年4月よりオカムラのOpen Innovation Biotope“bee”を会場とした対面での講義と、オンライン講義を実施。「はたらく」イメージや「空間」が持つ力をテーマに、グループで議論をしながら講義を進めました。

今後も多様な分野の研究と学生の教育を担う大学との共創を通して、実践的な学びと対話の場を創出し、次世代の育成と社会の課題解決に向けたより有効なアプローチを追求していきます。



オカムラのbeeでの講義の様子

TOPICS

デザイン分野の人材育成支援を目的に 「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」を設立



オカムラは、公益財団法人日本国際教育支援協会（JEES）の冠奨学金事業に寄付を行い、この寄付金を原資として、デザイン分野の人材育成支援を目的とした返済義務のない給付型奨学金「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」が設立されました。デザイン分野を学ぶ日本国内の大学生に対して、在学中および卒業後の経済的な不安を緩和し、学業に専念できる環境を整え、将来デザイン分野で活躍できる有望な人材の育成を支援します。



奨学金設立の寄付金贈呈式の様子

右：公益財団法人日本国際教育支援協会 理事長 井上正幸様
左：オカムラ 常務執行役員 佐藤喜一