

特集1 パーパス経営 「人が活きる」という視点から、笑顔があふれる社会へ

オカムラは2021年7月、既存の経営理念を一部改訂し体系的に整理した「オカムラウェイ」を策定しました。その根幹には、「人が活きる」という視点があります。オカムラグループで働く一人ひとりの拠りどころとして、一貫した想いを持って行動することを標榜。それによって個々が活き、ともに働く相手が活き、チームが活き、仕事が活きて、社会全体が活きる。オカムラウェイを通じて、すべての人々が笑顔で活き活きと働き暮らせる社会の実現に貢献していきます。

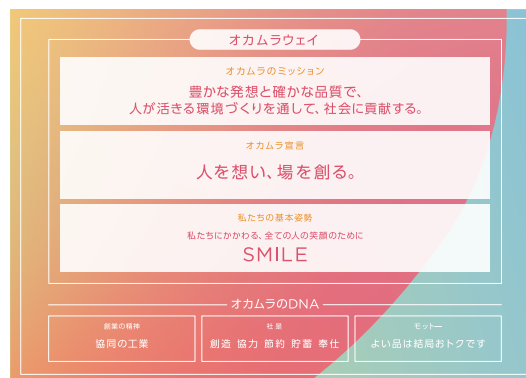
「オカムラウェイ」を通じて 社会に貢献するために

オカムラは2020年に策定した中期経営計画の中で、継続的な企業価値向上をめざし、コーポレートブランディングに取り組む方針を打ち出しました。全従業員が共感し、高い期待感を持って日々働くことができる状態をつくりたい。そこで、既存のカルチャーを軸に据えながら、会社の将来あるべき姿を検討していく「カルチャーブランディングプロジェクト」を2020年7月に発足。これまでのオカムラカルチャーを分析し、さらに多様な従業員を巻き込みながらワークショップやディスカッションなどを積み重ね、「会社の将来あるべき姿」と大切にする「価値観」を描き出していきました。



「オカムラカルチャー」のワードマイニング

サステナビリティの重要性がますます高まる新しい価値観の中、一人ひとりが「活きる」ことこそが社会課題の解決につながる。そんな信念と使命感のもと、1945年の創業以来、培ってきたオカムラのDNAを根底に、新たに「オカムラウェイ」を策定。2018年4月の株式会社岡村製作所から株式会社オカムラへの社名変更を機に掲げたミッションに「人が活きる」視点を加え、「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」とし、経営理念の改訂を行いました。また、それまでの行動指針「SMILE」を、基本姿勢として改めて打ち出しました。お互いを尊重しながら自分らしい働き方や暮らし方を選択し、自分らしく「活きる」人が増えたら、もっと笑顔あふれる社会になると考えています。



話し合うオカムラの文化を 大切にしながらさらなる成長へ

オカムラウェイの浸透に向けてはさまざまなツールの開発を行い、全社に展開。「人が活きる」という視点を表現しながら、自然に誰もが参加意識を持てるよう工夫しました。また、キャラバンと呼ばれる従業員に向けたオカムラウェイの説明会は、オカムラグループ全従業員を対象に、対面とオンラインで計67回開催。さらにはオカムラの文化として根付いている、毎月各部門で業務時間内に職場の課題を改善する取り組みである「話し合い」を、オカムラウェイを浸透させるための場としても活用しました。オカムラグループの従業員一人ひとりが行動の拠りどころとする「私たちの基本姿勢－SMILE－」の中から、自身が特に共感し、チャレンジしたい行動を宣言する「SMILE宣言」を各自が実行。相互にコミュニケーションを図りながら、企業のミッション実現に向けた第一歩を踏み出しています。



SMILEハンターが紹介し つないでいくさまざまな浸透活動

オカムラウェイのミッション実現に向けた各事業部のさまざまな取り組みや、「私たちの基本姿勢-SMILE-」を実践する従業員一人ひとりの取り組みなど、オカムラのメンバーが「活きる」シーンを社内メディアを通じ、広く伝えているのが「SMILEハンター」です。全国各地の拠点を飛び回り、浸透活動の様子をレポート。情報の発信・共有によって、一人ひとりの従業員の活き活きとした自発的な活動を促しています。最終的には、オカムラに関わるステークホルダーの皆さますべてが活き活きと働き暮らせる環境づくりにつなげ、一連の取り組みが社会課題の解決に結び付くことをめざしています。



働きがいや生きがいの向上とともに会社の一体感へ



ブランディング統括室
古賀 小谷佳

社内の組織横断化をめざし、良い取り組みを全社的に展開することも狙いながら、SMILEハンターの活動を行っています。「何を目標にすべきかが明確になった」「新たな社会貢献に取り組む会社の姿を見ると、社員としてもワクワクする」など本当にさまざまな声を聞きます。「SMILE宣言」を実践する中で、「自分と仕事を活かすため、業務効率化をめざし業務改善の提案を行ってほしい」と実際に1年間多くの提案を行い、事業所内で「個人最多提案件数第1位」を獲得し、社内表彰された従業員もいます。独自のオカムラウェイグッズやキャラクターを作って意識を高めている事業所もあり、その活動に刺激された他の部門でもユニークな取り組みが行われるなど、活動の輪が広がっています。ミッションを実現するためには、一人ひとりがオカムラウェイに共感できることが大切です。「自分ごと」につなげることでモチベーションが高まり、実践することで働きがいや生きがいの向上につながり、この活動が会社の一体感を生み出すきっかけになったらうれしいです。

オウンドメディアによる 情報の共有でお互いを高め合う

社内のあちこちで生まれ広がっている「人が活きる」取り組み

を、組織の壁を越えて伝え合うオウンドメディア「Okamura Live:」-オカムラライブスマイル-として公開し、情報を共有しています。社外の有識者をはじめとする「人が活きる」取り組みなどを、タイムリーな特集記事にして、社内のシナジー効果を創出。現在は社外にも公開しています。

okamura Live:)



Okamura Live:)
<https://live.okamura.co.jp>

何のために企業が存在するのか その意味を問い続ける

自社の存在意義であるパーパス（Purpose）を明確にしながら社会貢献へとつなげていく「パーパス経営」が、すべてのステークホルダーに対して大切な経営モデルであると注目されています。オカムラは、この経営モデルづくりに従業員自らが参加し、その実現に向けても従業員が一丸となって取り組んできました。これからも情報発信と対話を心掛けながら、お客さまをはじめとする社会全体から、その姿勢や取り組みを評価していただけるように活動を続けていきます。

“カルチャーブランディング”のアプローチの構想

	2020年度	2021年度	2022年度	2023～2024年度	2025年度
	準備期	宣言期	発信期	実践期	目標設定
社内	オカムラカルチャーの分析	オカムラウェイを従業員が理解し興味関心を持つ	オカムラウェイが自分ごととなり行動が変化し始める	オカムラウェイが従業員の間でとなり全社で一体感を持ってミッションの実現をめざしている	リーディング企業としての地位を確立する
社外	オカムラウェイの策定	オカムラウェイを顧客・社会に認知される	オカムラ従業員の行動の変化を顧客・社会が認知し始める	世の中から“人が活きる”社会の実現をめざす“社会貢献企業”として認知される	

世代別ワークショップから、個々の意識改革や具体的なアクションへ

各部門の自発的な浸透活動として、物流システム事業本部では、事業部におけるアンビションを「自分ごと」として考えるワークショップを2021年11月19日に開催しました。「トップダウンではなく、ボトムアップも可能な組織をめざす」という目的もあり、この日は20代のメンバーを対象に11名が参加。事業アンビションについてそれぞれがイメージして、具体的なアクションにつなげていく「チェンジ宣言」を行い、個々の意識改革にもなりました。

多様性を持ちながら一丸となれるオカムラウェイの取り組みは企業評価にもつながる



物流システム事業本部
物流システム営業部 東京西支店
増井 慎也

最近では社内の雰囲気もだいぶ変わり、オカムラウェイや事業アンビションが目に入るように掲げられているので、日頃から自然に意識できるようになりました。新たなことに率先して取り組もうという気運が高まり、自分も積極的に挑戦していきたいと感じています。ワークショップでは普段は話すことのない他部門の人たちと一緒に会話しながら、さまざまな気付きが得られて貴重な体験でした。みんなで一丸となりつつも考え方やめざす方向には多様性があるといい、違いを認め合うことが大事という話があったのも印象的でした。これから個人的には、「環境への配慮」という視点を常に持ち、社会貢献につながる提案のできる人になりたいです。また、お客さまにオカムラウェイの取り組みを紹介した際に、企業として評価していただいたのもうれしかったです。