



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。

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。

労使協議を通じた職場環境の改善

オカムラグループは、人権方針を制定し(関連 [▶ P.124](#))、「結社の自由」を企業として尊重し、団体交渉権を含む労働基本権を保障しています。

オカムラは、従業員が加入しているオカムラ労働組合と安定した労使関係にあり、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。

なお、オカムラ労働組合はユニオン・ショップ制を採用しており、2022年3月20日時点の組合員数は3,130名、組合加入率は93.8%です。

(データ集 [▶ P.150](#))

人事異動など重大事項の通知について

オカムラでは、オカムラ労働組合と締結している労働協約に則り、業務上の都合により転居を伴う異動の場合には対象者本人に事前に内示を行い、異動時期・目的などを説明するよう規定しています。また、大きな組織改編やそれに伴う人事異動等については、労働組合と事前に協議する事を規定しています。

2021年度の主な労使協議会・委員会の開催実績

名称	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
定例労使協議会			●				●		●		●	
個別(テーマ別)委員会			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

従業員の「Work in Life (ワークインライフ)」実現へ向けた取り組み

重点課題

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。

「Work in Life(ワークインライフ)」という考え方

オカムラが提唱する「Work in Life(ワークインライフ)」とは、「Work(仕事)」と「Life(人生)」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、「Lifeにはさまざまな要素があり、その中の一つとしてWorkがある」という考え方です。「Life」を構成する要素として、Family(家族)、Hobby(趣味)、Learning(学び)、Community(組織・地域)などとともに「Work」を位置づけるという捉え方です。「Work in Life」を実現している状態とは、一人ひとりが人生を総合的に捉えた時に「働く」が人生のプラスになるように、主体的に行動できている状態を指します。

「Work in Life」の視点に立った取り組み「WiL-BE(ウィル・ビー)」

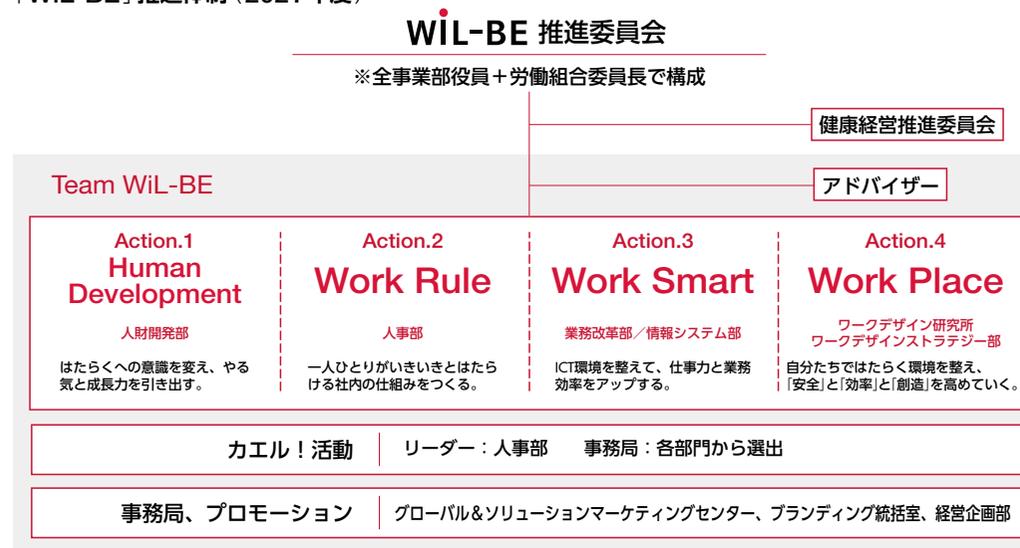
オカムラでは2016年4月にワークライフバランス推進委員会を設置し、従業員一人ひとりが健康で豊かな生活を送ることができるよう、具体的な取り組みを進めてきました。2018年6月には、それまでの働き方改革に関するさまざまな取り組みを整理し、「自分らしくLifeを楽しむために、いきいきと働く人でいっばいの職場を作っていく」ことを目的とした活動「WiL-BE(ウィル・ビー)」に統合しました。代表取締役をリーダーとして、社

内の取り組みを推進しています。

2019年4月には活動を「4つのアクション」に再度整理し、目的を「オカムラで働く一人ひとりがWork in Lifeを実現できる会社」へ変更。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。

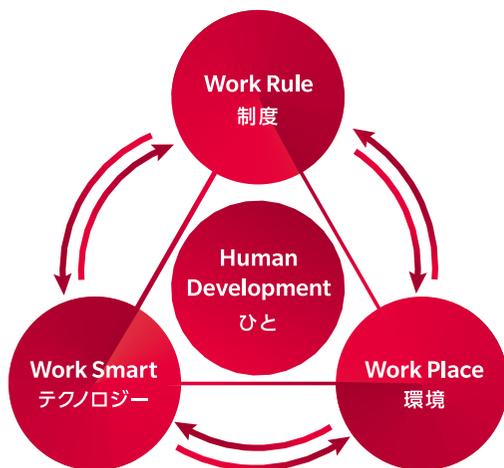
 WiL-BE
<https://www.okamura.co.jp/company/wil-be/index.php>

「WiL-BE」推進体制 (2021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。2021年度は昨年開校した企業内大学「オカムラ ユニバーシティ（略称：オカユニ）」の講座数や内容を拡充し、ビジネススキルのほかに、「マインドフルネス」や「株・投資」、就業後のオンラインによる「イタリア料理講座」などLifeをテーマにした講座を開催しました。階層別研修などの集合研修では、対面とオンラインのハイブリッドによる研修を実施し、目的に合わせた学びの場のあり方を検証しました。また、全社への導入に向けて「1on1 トライアル」を、2020年度に引き続き実施しました。部下育成と相互理解をめざし、2021年度は昨年からの継続実施者66名に加え、マネジメントについて課題意識の高い昇格5年以内の課長職162名が実施しました。（詳細 ▶P.96）

● 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くける社内の仕組みをつくる」をテーマに活動しています。2021年度は各職場の課題に合わせて働き方を工夫することを目的として、「働き方に関する制度」と「労働時間・有給休暇のルール」についてeラーニングを実施しました。また、健康経営のさらなる推進に向け、就業時間内禁煙の開始、社内講師によるオンラインヨガやマインドフルネスのリフレッシュ健康活動の実施、健康アプリのトライアル実施、健康に配慮した軽食や飲み物の費用補助など、健康で快適な職場環境の実現に向けて取り組みました。（詳細 ▶P.85 ▶P.106）

● Work Smart (テクノロジー)

業務改革部・情報システム部が主管となり、「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。2021年度は、パソコンだけでなくスマートフォンやタブレットでも利用できる社内システム（ワークフローやチャットボットなど）を拡充し、デバイスに関わらず効率的に働くためのICT環境整備と利用浸透を進めました。また、電子契約システムや請求書の発行・受取の電子化を開始するなど、働く場所にとらわれずに迅速な業務処理を行える環境を整備するとともに、取引先との諸手続きのペーパーレス化も進めています。

● Work Place (環境)

ワークデザイン研究所・ワークデザインストラテジー部が主管となり、「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。2021年度は、従業員が自らのワークプレイスの現状を振り返り、自分たちの働き方と働く場を見直すきっかけをつくることを目的として、全社アンケート調査から拠点別の「Work Place 通信簿」を作成しフィードバックを行いました。また、これまでの活動も継続し、移転改装フローをわかりやすく整理した「ワークプレイスガイドブック」の作成や、全国の移転改装事例のデータベース化を行いました。従業員が使えるシェアオフィスの追加、オカムラ各拠点のサテライトオフィスの利用ガイドブックの整備など、働く場所の選択肢拡充も進めました。

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「Work in Life」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、「Work in Life」を「知る&理解する」(2019年度)、「考える&自分ごとにする」(2020年度)、「行動を起こす」(2021年度)とし、「Work in Life」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・キャンペーン

参加者が時間を共有しながら、「Work in Life」についてより深く考える機会を持つための「WiL-BE」イベントを実施しています。2021年度は、「Work in Life」を積極的に実践している従業員の話ヒントに、まずは一步を踏み出すための行動を描くオンラインイベントを2回行いました。このイベントを受けて、実際に行動を起こすためのキャンペーンも実施しました。

「WiL-BE」インスパイア

オカムラグループのサステナビリティ重点課題4分野のうち、「地球環境への取り組み」と「従業員の働きがいの追求」の2つについて、実際に行動して考えを深めていくイベントを試行しました。海岸清掃のボランティアへの参加を通じて、行動を起こすことの大切さを体感した後、「Work in Life」についてほかの参加者のアイデアを参考にしながら、具体的な行動を描きました。(関連 [▶ P.76](#))

1カ月後には、行動を振り返り、あらためて今後の目標を見直すワークショップも開催しました。



「WiL-BE」インスパイアの様子

従業員の「Work in Life」実現を支援する 取り組み

従業員の「Work in Life」実現を支援するためには、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)、年次有給休暇(1日、半日、時間単位)、

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(2022年3月31日時点)

名称	概要
ノー残業デー	原則として毎週水曜日(ただし、職場単位で水曜日以外の曜日設定可)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。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社は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
年次有給休暇の柔軟な取得	年次有給休暇について、1日単位のほか、午前または午後の半日単位、時間単位で取得できる制度を設けています。なお、時間単位有給休暇は、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こととしています。
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。地域社会活動などへの従業員の参加を支援することを通じて、「Work in Life」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	移動時間の削減、健康管理などの観点から、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行っている従業員が、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。*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ています。(関連 ▶ P.114)
複線型人事制度	デザイナー・技術職など専門性の高い特定の職種の従業員に対して、エキスパート職を設け、モチベーション向上につなげています。
勤務地の限定	転居を伴う異動がない「エリア社員」制度を設けています。
「ジョブパートナー社員」の「エリア社員」への転換	有期雇用労働者である「ジョブパートナー社員」が、「エリア社員」へ転換を希望する場合、一定の条件の下で、雇用形態を転換することがあります。
ジョブリターン	育児や介護、配偶者の転勤などの家庭の事情や、留学等のために退職した者を対象に、働く機会の拡大、優秀な人材の確保を目的として、一定の条件の下、再入社を選考を受けることができる登録制度です。

「WiL-BE」全社横断アクション 「カエル！活動」の推進

オカムラでは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」を推進しています。2019年4月に「WiL-BE」Work Rule アクションの一つとして、全社的な活動「カエル！活動」に発展させました。

2021年度は、「WiL-BE」の4つのアクションを横断した活動として再編成。全社で取り組むテーマを「必要なコミュニケーションを増やし、ムダは減らして生産性の向上をめざす」とし、全社施策を社内メール・チャットの無駄取りとコミュニケーション機会の創出の2つに絞りました。142チームが全社施策について数値目標を設定し、さらにチームそれぞれの課題に応じたテーマに取り組み、チームの全構成員が何らかの形で活動に参画しました。

また、2021年度は「カエル！活動」の表彰制度を刷新しました。2022年1月に活動の一次報告会を実施し、その中から選抜された10チームに加え、「Wild Card」枠として選ばれた2チームが、2022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しました。2022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。さらに、従来の「プラチナ」に加えて「社員イチオシ施策賞」を新設し、優れた施策の展開を目的に、全チームの全施策から候補を絞り、全社投票で決定しました。

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、今後も業務の一端として現場発の地道な課題解決活動を進めていきます。「カエル！活動」全社報告会



VOICE



オフィス環境事業本部
営業本部 建築設計部

浅田 啓純

2021年度「カエル！活動」

プラチナ（最優秀賞）受賞チームの活動

全員参加の活動で部署の働き方や雰囲気を変える

2021年度は「全員が参加できる活動にすること」を特に意識して、「カエル！活動」に取り組みました。2020年度までは一部の拠点や係のみで行った活動がほとんどで、部署全体へ影響を与える活動はごくわずかでした。そこで2021年度は全員が参加できる活動を中心に行い、部署全体のコミュニケーションの活性化や残業削減への意識向上をめざしました。

例えばコミュニケーション活性化を目的とした「係バラバラ話し合い」では、部署のメンバーを6つのチームに分けて「話し合い*」を行いました。チームを少人数に分けることで活動への当事者意識が生まれ、約90%の高い参加率を実現することができました。また普段話す機会のない他拠点の方との交流も増やすことができ、部署全体のコミュニケーションの活性化につながりました。

今後の「カエル！活動」も全員参加を意識し、部署全員で働き方や雰囲気を変えていければと思います。

* 話し合い：詳細 ▶ P.98



商環境事業本部 営業本部
東北営業部 郡山支店 他

「動・働・導・DO!TEAM」
の推進リーダー

社員イチオシ施策賞受賞チームの活動

「逆に全員固定席デー」の実施による職場のコミュニケーション活性化

「動・働・導・DO！TEAM」は、郡山支店に所属・駐在している22名で構成されているチームです。郡山支店は2020年の改装で支店長と一部の担当以外はフリーアドレスとなっており、毎日席替えをするというローカルルールを作っていました。しかし、ルールがマンネリ化して徐々に同じ位置に座る人が増え、ほとんど会話をしない相手が増えていきました。

そこで毎週水曜日を「逆に全員固定席デー」とし、くじ引きにより席を決め、強制的にシャッフルすることにしました。支店長にも協力してもらい、支店長席もシャッフルの対象としています。普段話す機会が少ない人と会話することにもつながり、みんなのワイガヤが増えています。



ダイバーシティ&インクルージョンの推進

重点課題

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。2018年4月にダイバーシティ推進室（現:D&I 推進室）を設置。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、活かすことと定義します。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「Work in Life」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。2021年度のおカムラの女性従業員比率は20.0%、課長相当職以上の女性従業員数は31名でした。また、おカムラの2021年度の新卒採用者は121名で、そのうち女性は24名(19.8%)でした。(データ集 ▶ P.151)

女性リーダーの育成に向けた取り組み

オカムラでは、女性管理職比率を2024年度までに7%に上げることを目標にしています。

女性管理職を増やす施策として、女性従業員がリーダーシップスキルとマインドを習得するための選抜研修や、所属長がアン

コンシャスバイアス(無意識の偏見)を学ぶe-ラーニングを実施しています。

女性リーダーの育成に向けた施策

プログラム名	概要
女性リーダーシッププログラム (Women's Leadership Program、略称：WLP)	一人ひとりが自分らしくリーダーシップを最大限に発揮できるように、リーダーシップスキルとマインドを学ぶ選抜研修を実施。2021年度は、プレリーダー層の女性従業員24名が受講しました。
社外団体主催の 女性リーダー育成研修への派遣	課長職相当の女性従業員を社外の研修に派遣し、他社の受講者との交流を通じて、女性リーダーに期待される役割や能力について学んでいます。
女性活躍推進に向けた 所属長向け研修	所属長を対象に、アンコンシャスバイアスを理解し気付くこと、適切な対処の仕方を身につけることにより、部下の育成など日頃のマネジメントのレベルアップにつなげることを目的としたe-ラーニングを実施しています。

VOICE



オフィス環境事業本部
営業本部 中部支社
中部デザインセンター

出口 亜津佐

「女性リーダーシッププログラム」を 通じて目標と同志を発見



2度の産前・産後休暇および育児休職から復帰してからというもの、デザイナーとして以前のような仕事はできず、自分の成長や自己実現に対して不安と焦りが年々膨らんでいました。もやもやと数年を過ごす中、「女性リーダーシッププログラム」の案内が届き、新たな発見を期待して受講しました。研修プログラムの中で最も印象に残ったのは、3カ月をかけてのアクション計画と振り返りです。タスクに追われる日々でしたが、実務の中で目標を設定して意識してみると、やるべきことが明確に見えてきます。講師の方以外にも3名のグループで目標を共有できるので、応援・共感を得られたことは非常に励みになりました。研修後も短期間の目標を立てることを継続しています。グループメンバーの職種はさまざまでしたが、子育て中という共通点があり、すぐに意気投合できました。一人ひとりの試行錯誤を共有でき、社内に同志を発見できたことも大きな収穫となりました。

「えるぼし」2段階目の認定

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。2021年度も2段階目の認定を継続しています。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。



「えるぼし」(2段階目) ロゴマーク

「D&I Award 2021」ベストワークプレイスに認定

オカムラは2021年12月、株式会社JobRainbowが2021年度に新設したダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組む企業の認定制度「D&I Award 2021」にて、最高評価の「ベストワークプレイス」に認定されました。

「D&I Award」においては、LGBT、ジェンダーギャップ、障がい、多文化共生、育児・介護の5つの観点で構成される100項目の「ダイバーシティスコア」をもとに、ビギナー(認定スコア1~20点)、スタンダード(認定スコア21~60点)、アドバンス(認定スコア61~80点)、ベストワークプレイス(認定スコア81~100点)が認定されます。オカムラは85点のスコアを獲得し、この評価を踏まえ今後もD&Iの視点からの取り組みをさらに充実させていきます。

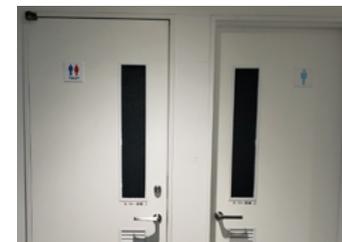


キャリア形成に関するアンケート調査の実施

2021年7月、従業員のキャリア形成支援と一人ひとりの活躍推進に向けて、オカムラの管理職を除く従業員を対象に、キャリアに対する「意識」や「上司との関係」、「職場の状況」などについてアンケート調査を実施しました。回答数は1,695件、回答率は69%でした。回答結果を踏まえ、今後のキャリア形成やダイバーシティ&インクルージョン施策の充実を図っていきます。

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。

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」を明確化し、この考え方に基づき社内の意識向上を図っています。

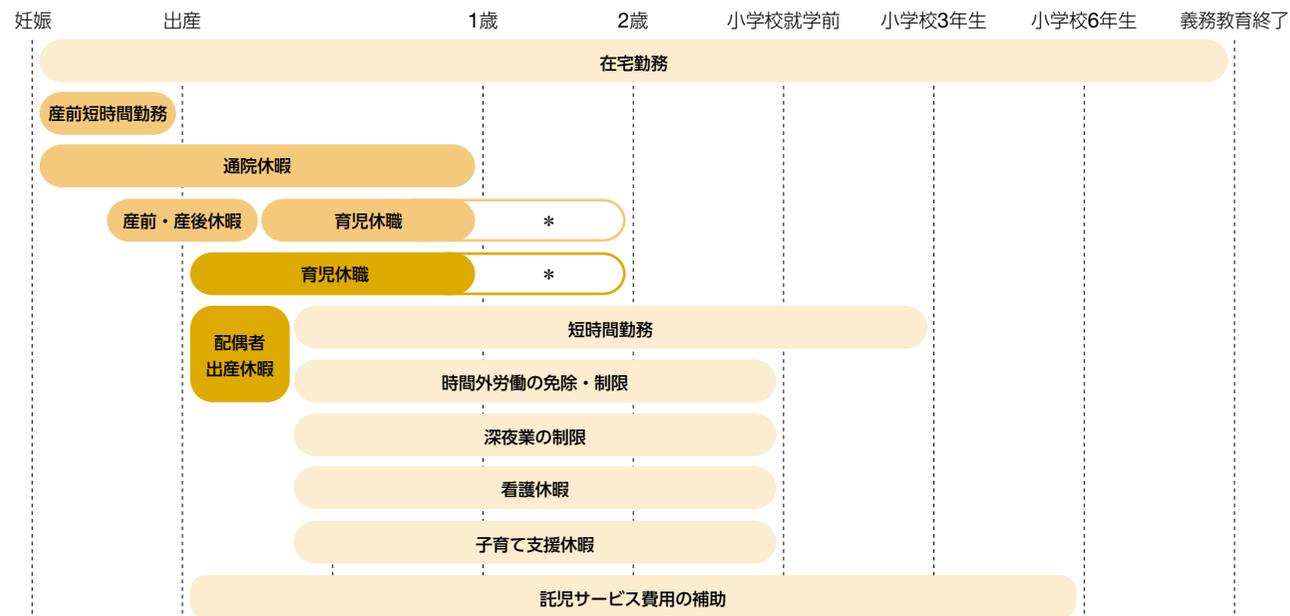
仕事と育児の両立支援の目指す姿

オカムラは、社員一人ひとりの「Work in Life」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。

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暇、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

* 育児休暇の期間は、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暇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)。

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に、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、それを踏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。

「こそだて支援プロジェクト」 (愛称:「はぐくむプロジェクト」)

「こそだて支援プロジェクト」は、オカムラの男性従業員が育児に参画しやすくなる風土を醸成することを目的として、2020年度に有志メンバーで活動をスタート。この活動を引き継ぐ形で、改正育児・介護休業法への対応に向けて2021年10月に発足しました。「助け合うマインドをはぐくむ 皆で子育てアライになろう。部下のいる人はイクボスになろう。人が活きるために」との思いを込めて、愛称を「はぐくむプロジェクト」としました。

プロジェクトは、啓発・制度・広報の3つの分科会で構成され、それぞれの分科会のリーダーを含め9名のメンバーでアイデア出しや施策の企画・検討を行い、実施に移しています。

啓発の取り組みの一環として、育児に関するさまざまな情報交換やプロジェクトメンバーからの情報発信を目的として、2022

年3月にパパ・プレパパを対象としたMicrosoft Teams*チャネル「パパCafé」の運用をスタートしました。

今後、2022年4月以降順次施行される改正育児・介護休業法を踏まえ、オカムラ独自の社内制度の構築、社内啓発セミナーや外部団体とのコラボレーションイベントの実施、社内外媒体での広報展開等、幅広く啓発活動を推進していきます。

* 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。



はぐくむプロジェクト



by はぐくむプロジェクト

子育て中の社内の男性デザイナーによるロゴマーク

男性の育児参画にフォーカスしたe-ラーニングの実施

2021年6月～7月にオカムラの全従業員を対象に、男性の育児参画の重要性や職場の上司・同僚の心構えについて学ぶe-ラーニング「いま、こそだてを考える」を実施しました。男性の育児参画促進の背景、オカムラの制度と取り組みに加え、本人や配偶者の妊娠・出産の申し出があった場合に職場のメンバーからの「育休いつ取るの?」との声かけを推奨するなど、具体的な行動に関する内容も盛り込み、認識の向上を促しました。

VOICE



「はぐくむプロジェクト」
啓発分科会リーダー
商環境事業本部
営業本部 首都圏営業部
中央支店

坂根 隆一

「はぐくむプロジェクト」を通じ、 育児に参画しやすい風土醸成をめざす



「はぐくむプロジェクト」では、「育休いつとるの?」という会話が自然と生まれる雰囲気醸成をめざし、私もメンバーの一員として活動しています。

男性には父親になるスイッチがないと言われることがあります。産前・産後こそ、妻と子どもをケアすることが特に大切な時期なのに、すでに意識や身体面で女性と男性の間に大きな差ができていくケースが少なくないようです。男性の育児休業取得は、本人の頭の中の「OS」をアップデートするきっかけとなる特効薬なのだと思います。「OS」がアップデートされた男性は、家庭のみならず、休職取得後に復帰する職場内にも大きな影響をもたらす存在になり得るのではないのでしょうか。

男性の育児休業取得が増えることは、取得者本人の価値観の転換だけでなく、職場内のチームメンバーを含めた生産性や働きがいの向上といった大きな効果をもたらします。育児休業取得の広がりがそのような好循環を生み出せるよう、社内風土の醸成をめざし今後も活動を展開していきたいと思っています。

「男性の仕事と育児の両立」に関する調査結果を社内周知

オカムラでは、ダイバーシティ&インクルージョンについて、これまでの施策の浸透度・理解度・効果を確認し、現状の課題の洗い出しと解決策の優先順位付けを行うことを目的として、2021年2月に「ダイバーシティ&インクルージョンに関する調査」を実施し、回答数1,939件でした(回答率45.9%)。

調査結果から男性の仕事と育児の両立に関する項目を抜粋して、社内に周知しました。今回の調査を通じて、男性従業員の育児休職の取得希望(「今から思えば取得したかった」との回答も含む)と取得実績にギャップがあること、マネジャー経験者の多くが男性の部下の育児休職取得希望に対し、代替りの要員確保が課題と感じていることなどが分かりました。調査結果を「こそだて支援プロジェクト」の施策に生かし、男性従業員が仕事と育児を両立できる環境の整備を進めていきます。

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。

VOICE

育児も仕事も助け合いが大切

2021年12月に待望の第一子が生まれ、約1カ月間の育児休職を取得しました。取得の理由は、妻と子どもをサポートする時間をできるだけ多く取りたいと思ったからです。

上司には予定日の約5カ月前より相談し、全面的に支援してもらいました。日頃からチームメンバーとは営業担当者不在時でも業務が滞らないよう情報共有を意識しており、業務の引き継ぎもスムーズに行えました。進行中のプロジェクトから抜けるのは不安でしたが、お客さまにもご理解いただき、「貴重な時間を過ごしてください」と温かい言葉まで掛けていただきました。

育児休職を取得して一番良かったことは、新生児期の育児の時間を夫婦一緒に経験できたことです。今回の経験で育児と仕事を両立することの大変さをあらためて認識できました。

普段から周りの方々へ感謝の気持ちを忘れずに、サポートし合える関係性づくりを心がけたいと思います。育児も仕事も新しいことにチャレンジし、成長していきたいと思っています。



オフィス環境事業本部 営業本部
テレコム営業本部
テレコム営業部 テレコム東支店

柏原 勇志



【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、知的障がい、精神障がい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学生の 仕事体験ワークショップの実施

オカムラでは毎年各部門がさまざまな視点から仕事体験ワークショップを企画・実施しています。2020年度に引き続き、国立大学法人筑波技術大学の聴覚障がいのある学生を対象とした仕事体験ワークショップを、2021年12月に東京都内のオフィスで実施しました。

前半はオフィス見学や大学OB・OGの従業員自らの仕事と働き方を通してオカムラを知ってもらいました。後半は学生の皆さんに「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てもらい、大学OB・OGの従業員からの意見を踏ま



仕事体験ワークショップの様子

えてブラッシュアップし、多くのユニークなアイデアが生み出されました。プログラムの最後に設けたOB・OGの従業員との座談会では、時間が全く足りないと言われるほど多くの質問があり、対面での交流を通して相互理解を深め、今後の学生生活に生かしてもらう機会となりました。

このプログラムは就職活動期における早期企業理解としても活用されており、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。

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の担当者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、人事部の担当者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掛け、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。

「ともに、はたらく。」指針の制定と ガイドブックの発行

障がいの有無に関わらず、多様な従業員が違いを認め合いながら共に働く環境をつくり出していくために、2021年8月に「ともに、はたらく。」指針を制定しました。また、「ともに、はたらく。」ガイドブックを発行し、指針の内容を紹介するとともに、共生社会の実現のために法的に定められている障がい者の雇用義務、合理的配慮義務、障がい者差別禁止など身近な事柄について取り上げ、従業員の認識向上を促しています。

「ともに、はたらく。」指針

オカムラは、合理的配慮*を鑑みつつ、違いを認めあうことで、互いの個の尊重と一人ひとりの配慮をもって日々の多様性の中で生きていくことを自覚していきます。

- まわりと積極的に関係性を深める
- 役割を自覚する
- 一人ひとりが起こす配慮が、大きな力となる

わたしたち自ら変化することが、新たな風土形成を組織の中に創り出し、幸せにはたらく「Work in Life」の実現に繋がっていきます。

* 障がいのある人が障がいのない人と平等に人権を享受し行使できるよう、一人ひとりの特徴や場面に応じて発生する障がい・困難さを取り除くための個別の調整や変更を行うこと。

(2021年8月制定)



「ともに、はたらく。」ガイドブック
障がいのある社内デザイナーによる
キャラクターデザイン

VOICE

パニック障害との共存と
サポートへの感謝

物流システム事業本部
ソリューションデザイン部

左：稲葉 政志
中央：岩田 徳裕
右：部長 松本 暁洋

岩田 徳裕

私は受注した物流システム機器の詳細設計を担当しています。「お客さまが使いやすい！」を基本に、工場・現場での作業のしやすさや原価低減を心掛けています。

私は20代前半の頃にパニック障害を発症しました。特に電車内での症状が重く、少しの乗車でも動悸や吐き気などが現れました。服薬や就労支援を通して生活が安定してきた頃、オカムラに入社しました。技術部門に配属されたことは嬉しくもありましたが、前職も技術職だったため、その大変さを知っている分、不安もありました。しかし、職場の皆さんのおかげで不安はどんどん小さくなりました。短時間勤務から始め、業務量や出張の制限、月1回の面談、通院時の早退など配慮してもらいました。製図をメインに進めていくうちにだんだんと機器の知識も増え、自分の希望で少しずつ現場へ出られるように調整していただきました。現場で実際に機器に触れられるようになってからは、さらに仕事が充実したと感じています。

不調時の配慮はもちろんですが、仕事への希望や環境などを相談しやすい上司をはじめ、理解していただいた周りの方々には感謝しかありません。これからも充実した仕事を続け、感謝の気持ちを少しでも返せたらと思いながら日々の業務に取り組んでいます。

部長 松本 暁洋

岩田さんとともに働いてからまだ1年程度ですが、仕事に対して周囲から高い評価を受けています。また、物流システム事業本部の開発プロジェクトメンバーの一員として活躍してくれているのも大変心強いです。真面目で優しい雰囲気を持っているので、今後は後輩の育成にも協力してもらいたいと考えています。「岩田さん、今後ともよろしくお願いたします。」

職場の同僚 稲葉 政志

岩田さんとは採用前の面接からの付き合いで、もうすぐ5年になります。物流システム事業本部として初めての障がい者採用ということもあり、現場への出張も多々ある部署のため少し不安はありましたが、貴重な戦力として活躍しています。

現在は主に設計業務を担当してもらっていますが、現場で実際に機器に触れて製品知識を深め、今後の作図作業に生かしてもらえればと思っています。優秀なエンジニアの一人としてますます活躍していくことを期待しています。

ダイバーシティ採用の推進

オカムラではダイバーシティを推進するために、採用活動においても多様性を重視し、性別や国籍を問わず幅広く採用を行っています。

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。会社説明会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。また、性別を男性・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は、専門知識のある中途採用者等を積極的に登用し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる取り組みや教育を充実させることで、中核人財としての育成を促進しています。また、近年では育児、介護、配偶者の転勤等の理由で退職した従業員がジョブリターンを活用して再入社するケースも増えており、多様な人財の雇用機会の拡大とキャリア形成支援に努めています。

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段階的に引き上げ、2022年3月に65歳定年となりました。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代後半の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一つとなっています。

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

重点課題

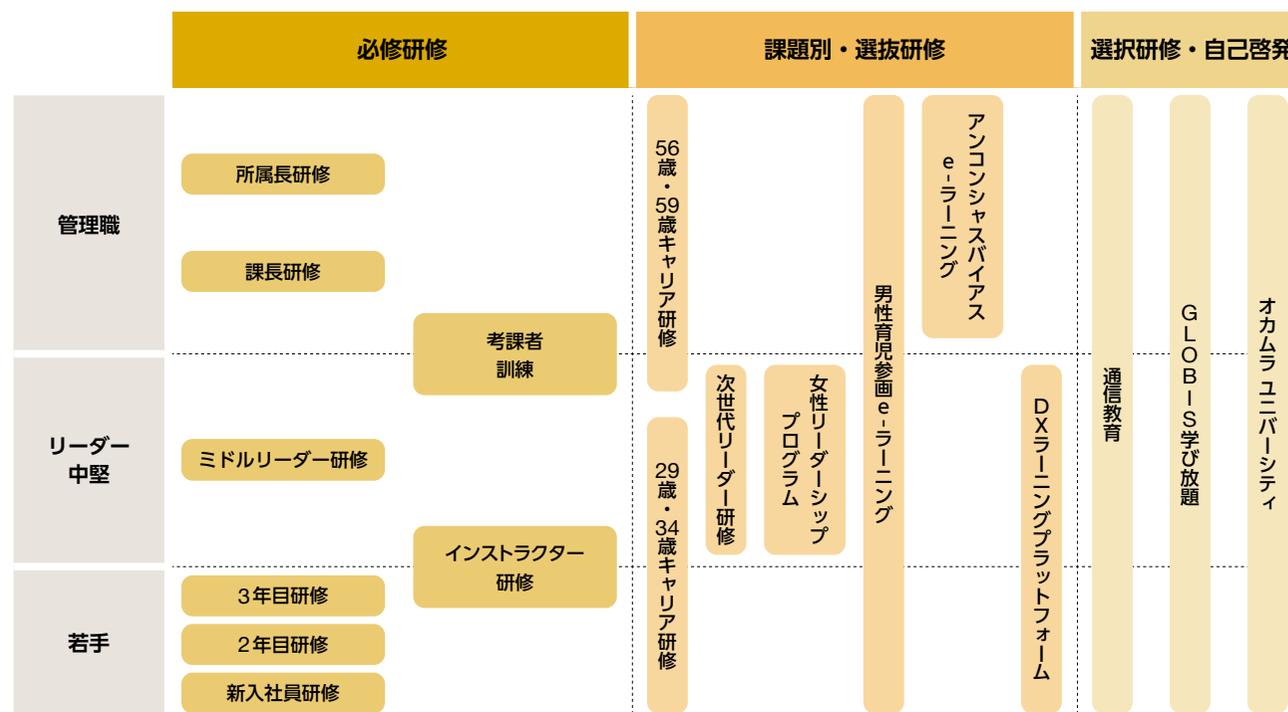
オカムラグループは、「人事方針」に「能力の開発と発揮、および協力・融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進を図ること」を明記しています。これを実現するため、社内研修プログラムの体系化を図り、職制を通じた教育を促進するとともに、従業員が自己啓発に取り組める環境を整備しています。また、従業員の自己実現の機会拡大や働きがいの追求に向け、さまざまな研修や制度を設けています。

従業員の「Work in Life」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「Work in Life」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。2021年度は2020年度に引き続き「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、『「対話」を通して、互いを理解し挑戦する』と『「学びを日常に」、はたらくを楽しむ』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。

2021年度は新型コロナウイルス感染症対策の徹底を図り、研修を社内外の会場とオンラインのハイブリッドで実施したことにより、対面とオンラインそれぞれのメリットを生かし、研修内容に合わせて学ぶ場を設定することが可能になりました。

2021年度の研修プログラム体系（人財開発部主催・共催）



階層別研修

オカムラでは、従業員の勤続年数や昇格などに応じた階層別研修を実施しています。入社1年目から3年目までの従業員を対象とする若手研修においては、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年目それぞれの行動目標に合わせたテーマで研修を実施しています。昇格時には、実践的なトレーニングや交流に重点を置いた研修を実施しています。研修前後の面談、e-ラーニングを用いた知識のインプット、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、学びの効果を高めています。



新入社員研修の様子

キャリア形成に向けた取り組み

オカムラでは、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。

入社1～3年目は必須、4～5年目は希望者と面談を行い、キャリアについて考える機会、仕事と生活におけるアドバイス等情報交換の場となっています。

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。

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」の考え方に基づき経営を、より一層推進するために教育奨学規程を定め、会社による費用負担、留学期間の勤務の取り扱いなどを明記しています。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に基づき、希望する業務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。
チャレンジ制度	新規事業や事業拡大により新たにメンバーが必要な場合や、部門の戦略上、知識を持つ人や有資格者が必要となった場合に社内公募を行います。面接などを経て、異動することができます。
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。両者は毎月面談を行い、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年度以降は、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しています）。

従業員の成長・キャリア開発に向けた面談の実施

オカムラでは、従業員の成長・キャリア開発に向けた上司と部下の対話の機会を重視しており、評価における目標管理面接や、キャリアデザインを上司と一緒に考えることを目的とする育成面談を行っています。また、2020年度から上司と部下の相互理解と従業員の成長に向けた「1 on 1 トライアル」に取り組んでいます。

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。

自律的な学びの場の提供

オカムラでは「Work in Life」の観点から、働くことにより一層充実感や楽しみを得られるように、企業内大学「オカムラ ユニバーシティ（略称：オカユニ）」など、自律的な学びの場を提供しています。

「話し合い」を通じた職場の課題改善

「話し合い」は、同じ職場で働く者同士が相互理解を深め、お互いから学び、職場の課題を改善する取り組みで、創業以来、社内に根付いている文化のひとつです。役職や年齢に関係なく自由に「話し合う」ことで、働きやすくより良い会社をつくることをめざしています。

2021年7月に、「話し合いをやりよう!」と題して、あらためて「話し合い」の目的や実施方法についてのeラーニングを実施しました。

また、全社共通の「話し合い」のテーマを設定する「話し合いジャック」を、2021年7月から2022年3月にかけて実施しました。2021年度の「話し合いジャック」のテーマは、前掲の「話し合いをやりよう!」のほか、「オカムラウェイ」「労働時間管理と働き方に関する制度」「メンタルヘルスについて」の4つでした。

自律的な学びの場の例

名称	概要
オカムラ ユニバーシティ（略称：オカユニ）	自分で自分の学びをデザインすることを目的として、2020年10月に開校。2021年度はさらに講座数を増やして本格始動し、延べ約1,000名が受講しました。
e-ラーニングシステム「GLOBIS 学び放題」と通信教育	従業員一人ひとりの学びの意欲に応じて、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「GLOBIS 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	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、他部門の勉強会にも参加できるようにするなど、部門を超えた学びの場へと進化させていきます。

「話し合い」実施の主なルール

項目	概要
頻度・参加者	月に1回、部門全員（推奨） ※ テーマにより所属長等が参加しないことは可とする
実施時間	就業時間内で20分～1時間程度
実施場所	原則として社内施設（話し合いにふさわしい社外施設の利用も可能）
実施単位	部門の規模やテーマに合わせて設定（小集団も可）
実施方法	対面、オンライン、ハイブリッド（オンライン+対面） ● 「意見交換会」もしくは「勉強会」形式で開催し、一方的な報告のみの会議方式では行わない。 ● 月ごとにテーマを設定し、役職に関係なく意見交換を行う。グループに分かれて実施する場合も、部門で共通したテーマを取り扱うことが望ましい。
テーマ	意見交換会：職場改善・QC（品質管理）活動・事例共有・研修共有・安全衛生・WiL-BE・カエル！活動・オカムラウェイなど 勉強会：新たな知識やスキルの習得など （例）部門内の聴覚障がい者とのコミュニケーション促進のため、手話の勉強会を開催

TOPICS



未来の種をつくる事業部イベント「Desigmpic (デザインピック)」

働き方コンサルティング事業部では、デザイナーの「発想力」「表現力」「プレゼンテーション力」の向上と、コロナ禍でのコミュニケーション減少に対する「チーム力」の強化を目的として、事業部イベント「Desigmpic(デザインピック)」を開催しました。「Desigmpic」とは、デザイナーの視点で人々のニーズや社会の課題を予見し、未来を創造するアイデアをチームで考え、プレゼンテーションを行うイベントです。

今回は「2030年の働き方・働く場」をテーマに、スペースデザイナーたちによるチームでのアイデア対抗戦を行いました。20チームから計65案ものアイデア提案があり、参加メンバーたちが自らアイデアを審査し、金・銀・銅の最終4案を選出しました。受賞したアイデアだけでなく、提案されたすべてのアイデアが未来の種になり、未来志向の空間提案につなげる可能性をこれからも育んでいきます。



「Desigmpic」で金賞を受賞したユニットのメンバー

TOPICS



「2年目社員の集い」を開催

新型コロナウイルスの感染拡大は働き方にも大きな影響を及ぼしており、従業員が対面でコミュニケーションをとる機会も少なくなっています。特に2020年度以降に入社した従業員は、コロナ禍の中で会社生活を送り、同期と接点を持つ機会も限られています。こうしたことから、2020年度入社のおカムラグループの従業員が相互の親睦を深める機会を持つことを目的として、2022年1月に「2年目社員の集い」を開催しました。

新入社員研修で例年実施していた工場実習ができなかったこともあり、第一部では、富士事業所内の工場、オフィス、ショールームを見学し、メーカーの事業活動の土台となるモノづくりについて学びました。第二部では、チームビルディングのワークショップを通じて、コミュニケーションや相互理解を深めました。最後に社長講話があり、質疑応答では積極的に質問をする様子が見られました。



第一部 富士事業所見学の様子



第二部 ワークショップと社長講話の様子

健康経営

重点課題

オカムラグループでは、「Work in Life」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「オカムラ健康経営の考え方」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、年次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、「Work in Life」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]

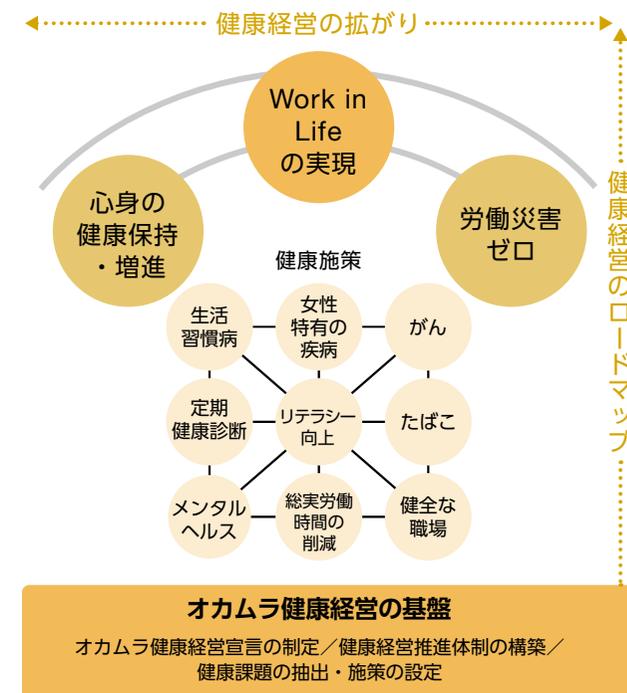
- 定期健康診断 100% 受診と受診後のフォロー実施
- 二次健診の受診率向上
- メンタルヘルス対策
 - ・ ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
 - ・ プレゼンティーズム*の改善によるパフォーマンス値改善
- 年次有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

*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



従業員の健康保持・増進に向けた活動の変遷

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（現：オカムラグループ健康保険組合）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年に健康管理室を設置し、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）と連携して、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、年次有給休暇取得、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。

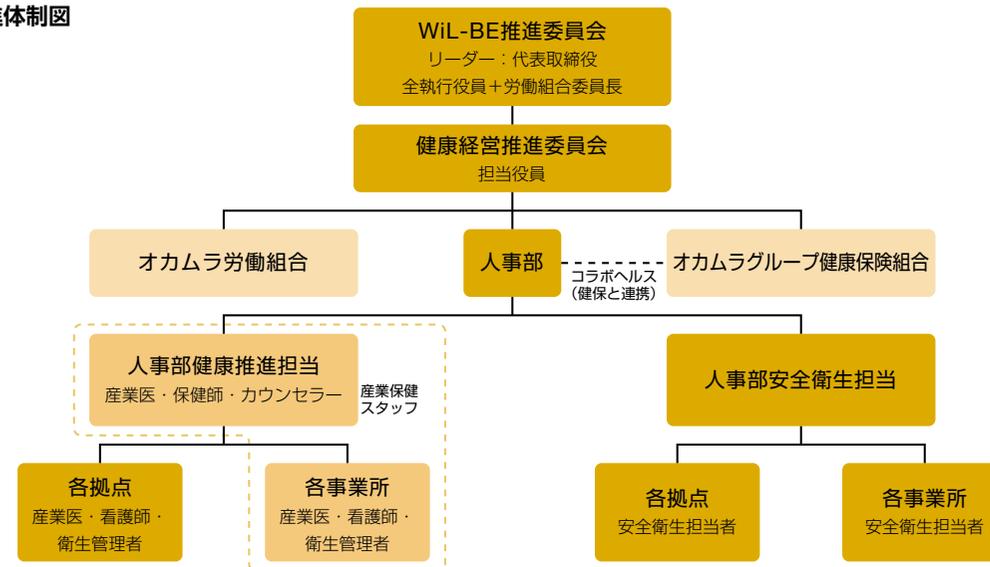
産業保健スタッフ

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。

健康経営推進体制図



2021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	●						●					
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

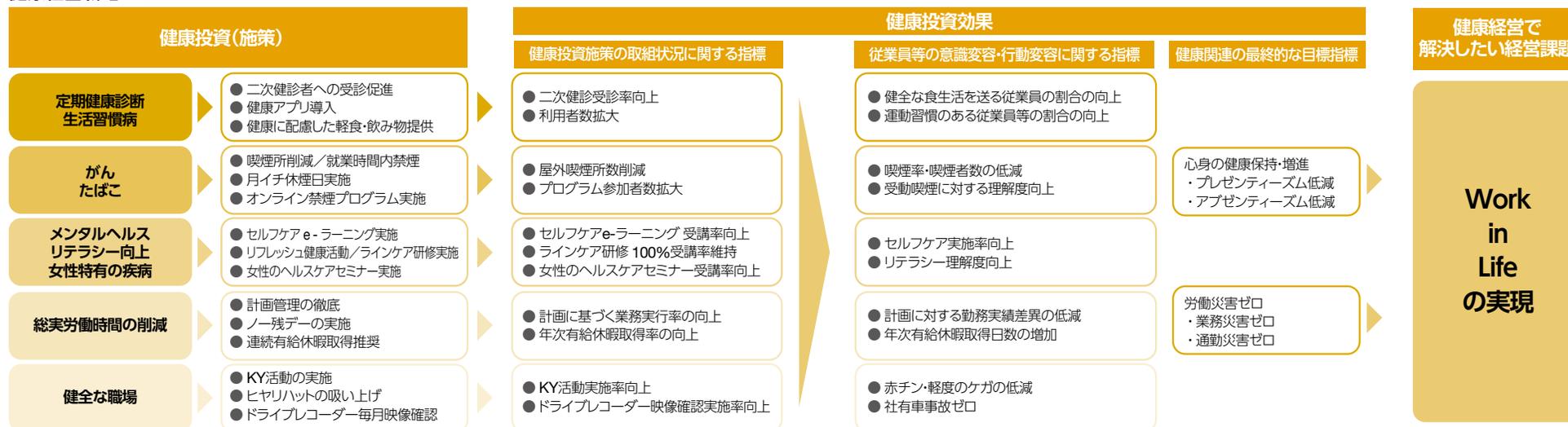
従業員が心身の健康について相談ができるよう、社内と社外の相談窓口を設置しています。社内窓口においては、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師、産業カウンセラー）が対応をしています。また、各事業所では産業医と看護師が人事総務課と連携をとり、サポートを行っています。

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。

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。

健康経営戦略マップ



オカムラのメンタルヘルス対策「4つのケア」

オカムラでは職場における心の健康づくりとして、従業員のメンタルヘルスケアに積極的に取り組んでおり、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、「セルフケア」「ラインケア*」「職場内スタッフなどによるケア」「職場外資源によるケア」の4つの視点から施策を進めています。具体的には、従業員本人の知識・認識の向上や実践の促進、所属長による対応の充実、社内の医療関係スタッフによるケア、外部の医療機関等によるサポートなどを通じて、メンタル面の不調・疾病の予防、該当者のケア、休業者の職場復帰支援などを行っています。

* 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・異変にいち早く気づき、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

オカムラのメンタルヘルスケア対策「4つのケア」

セルフケア

知識編
e-ラーニング
「ポジティブセルフケア」
実践編
リフレッシュ健康活動
「ヨガ」
「マインドフルネス」

ラインケア

所属長向け
「ラインケア研修」

職場内 スタッフなど によるケア

産業医、保健師、看護師、
カウンセラー

健康管理、健康推進
社内相談窓口

職場外資源 (外部医療機関など) によるケア

チャット型医療相談
24時間365日専門医対応

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2022（ホワイト500）」に認定され、2018年から5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。



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ています。Sport in Life コンソーシアムは、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーの創出のため、地方自治体、スポーツ団体、経済団体等が連携した取り組みを促進することにより、国民のスポーツ実施に向けた大きな推進力や相乗効果を生み出し、スポーツ実施者の増加につなげていくことを目的としています。



「スポーツエールカンパニー 2022」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 2022」に前年に続き認定されました。



【オカムラの主な取り組み】

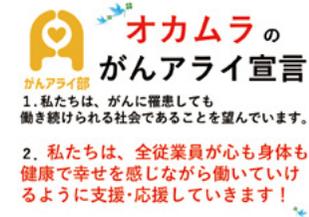
- メンタルヘルスサーベイの実施
- オンラインによる体験・セミナーの実施（ヨガ、マインドフルネス、ストレッチ等）
- 健康アプリの導入と活用
- 全社一斉ラジオ体操・モーニングストレッチの実施
- 立ち姿勢を取り入れた健康的な働き方の導入
- 健康コラムの配信

女性の健康経営アワード®「推進賞」受賞

女性特有の健康問題について学び、考える「女性のヘルスケアセミナー」を全4回実施しました。知識の向上だけでなく、コミュニケーションアップにつなげ安心安全な職場づくりを促進する機会となることを目的に企画し、200名以上の従業員が参加しました。こうした取り組みが評価され、一般社団法人女性の健康とメノポーズ協会から女性の健康経営アワード®「推進賞」を受賞しました。



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2021」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2021」において、「シルバー」を受賞しました。従業員が健康に働ける風土・環境づくりの促進が評価されました。



【オカムラの主な取り組み】

- 所属長向けの「ラインケア研修」や女性のヘルスケアセミナーを実施、健康に働ける風土・環境づくりの促進
- 全女性従業員対象の婦人科健診に関するアンケート調査実施と社内の取り組みの改善

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2021 シルバー】株式会社オカムラ「がんと就労」施策
<https://www.gan-ally-bu.com/declaration/2934>

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2021年度の有給休暇の平均取得日数は11.4日、取得率は61.4%でした。合わせて、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。

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康診断の受診を促しています。2020年度は新型コロナウイルスの影響に伴う受診控えが影響し、二次健康診断の受診率が71.0%まで落ち込みましたが、2021年度は80.8%まで回復しています。二次健康診断終了後には、健診結果を踏まえ必要に応じて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の見直しを実施しており、2021年度は胃の検査において内視鏡検査の選択ができるようにし、婦人科健診の受診が可能な地域を全国に広げました。2022年は従業員からの要望を踏まえ、法定の健診項目以外の項目を追加することを可能とし、婦人科健診の年齢制限も撤廃しました。さまざまな検査受診により引き続き疾病の早期発見につなげていきます。（詳細 ▶ P.107）

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

労働時間の適正化の取り組み

オカムラでは、従業員の労働時間に関して独自の基準を設けており、労働基準法における時間外労働の上限規制の施行に先行して、法律よりも厳しい基準で管理しています。

2021年度は、全従業員向けに労働時間に関するe-ラーニングを実施するとともに、一人ひとりが時間外労働を削減するにはどうしたらよいかを考える機会として「話し合い」のテーマに設定し、各職場で意見交換を行いました。適正な仕事の配分や指導、業務効率の向上などを通じて労働時間を削減し、従業員の健康増進へとつなげていきます。（関連 ▶ P.98）

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「Work in Life」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。（関連 ▶ P.85）

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心の健康度を確認・理解するために、年に一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伴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値は前年度より0.1%低下し、2021年度も同じ数値となりました。その要因として、多くの従業員が2020年から引き続き在宅勤務の実施等、業務面で通常と異なる対応を求められている影響もあると考えられます。

こうした状況を踏まえ、2021年度はストレスの軽減とメンタルヘルスの向上を図るため、管理職を対象にラインケア研修を実施しました。また、一人ひとりの従業員が実践的なセルフケアに役立てられるよう、社内講師によるヨガやマインドfulnessを実施しました。2022年は、新入社員や新任所属長等を対象にラインケア・セルフケアに関する研修等を実施するとともに、健康増進施策をさらに充実させていきます。

* WLQ (Work Limitations Questionnaire)：労働遂行能力の低下率が測定できる質問票

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伴い、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一つに加わり、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、オカムラとオカムラグループ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取り組みを進めています。

また、2種類のオンライン禁煙プログラムの提供、事業所での禁煙セミナーの開催を通じて、従業員の禁煙に向けた支援をしています。

2022年春の健康月間には、e-ラーニングを活用して「オカムラの喫煙の実態や会社の取り組み」について従業員の意識向上を促しました。

巡回型インフルエンザ予防接種の実施

従来、生産事業所でのみ実施していた職場でのインフルエンザ予防接種に加え、2021年度は首都圏で巡回型インフルエンザ予防接種を2021年11月と12月に東京都内の2拠点で3回実施しました。従業員が接種を受けやすいように業務時間内に実施するとともに、接種会場までの交通費や接種費用の補助などを行い、467名の従業員に接種の機会を提供しました。



巡回型インフルエンザ予防接種風景

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。

[2021年度の保健事業の取り組み]

- オンライン禁煙プログラム(2種)
- 定期健康診断 オプション項目拡大(胃部内視鏡検査)
- 人間ドック利用補助
- 特定保健指導(40歳以上 被保険者)
- 若年層保健指導(40歳未満 被保険者)トライアル
- 重症化予防プログラム
- 被扶養者への特定保健指導開始
- インフルエンザ予防接種費用補助
- 巡回型インフルエンザ予防接種実施
- 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)
- チャット型医療相談サービス導入
- 健保ニュースの発行・配布(年2回)

VOICE



生産本部 第二事業部
御殿場事業所 人事総務課
看護師

湯山 奈都美

禁煙セミナーを開催して

御殿場事業所はオカムラの中では喫煙率が高く、従業員の健康保持・増進に向け喫煙率を下げるためにどのような取り組みを進めるべきか、人事総務課内で話し合いを行いました。その中で出されたいくつかの提案について安全衛生委員会で検討が行われ、オンライン禁煙プログラムの広報と禁煙セミナーを実施することが決定しました。

禁煙セミナーの実施にあたっては、オンライン禁煙プログラムに申し込んだ方や、その周囲の喫煙者に声をかけ、当日も食堂前で参加を呼びかけました。昼休み休憩中の開催にも関わらず14名の方が参加し、そのうち11名の方が禁煙に取り組むことになりました。禁煙開始後2カ月が経過した時点で、禁煙継続中の方、喫煙本数が減り禁煙できそうな方、また禁煙できなかった方もいますが、セミナーを開催した効果があったと感じています。

喫煙は嗜好の範疇に属する事柄でもあるため、喫煙率を下げることは難しい面もあると感じていましたが、何かしらの活動を進めることで、禁煙の必要性に気がつき実行に移す方を後押しできることが分かりました。今後も禁煙セミナーの開催、オンライン禁煙プログラムの推奨を継続するとともに、構内禁煙デーの設定等さまざまな取り組みを考え、一人でも多くの方が禁煙できるよう背中を押し続けたいと考えています。そして、非喫煙者を含め従業員一人ひとりが健康で快適に仕事ができる環境づくりにつながれたらと思っています。



禁煙セミナーの風景

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、従業員に広く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在宅勤務やテレワークなど働き方にも変化が生じ、業務管理や時間管理とともに健康管理におけるセルフマネジメントの重要性が高まっています。また、管理職の職務において部下の体調管理が従来以上に重要になっています。

今までオフィスで業務を行う中で見えていたメンバーの様子も把握しづらくなり、より細かなマネジメントが必要になってきています。

オカムラでは、従業員の心身の健康を保持していく上でのセルフケア、ラインケアの重要性を認識し、健康に関する情報の発信や健康教育を中心に、健康意識と健康知識を高めていく取り組みに力を入れています。ヘルスリテラシーを向上させていくことにより、一人ひとりの従業員が「自分の健康を自分で守る」ことをベースに、「チームの健康」「組織の健康」につなげていくことをめざしています。

【ヘルスリテラシー向上に向けた主な取り組み】

- 全従業員を対象とするe-ラーニング「ポジティブセルフケア」の実施
- 所属長を対象とする「ラインケア研修」の実施
- 全従業員を対象とする「女性のヘルスケアセミナー」の実施

- 健康コラムの配信
- 社内講師による「オンライン・ヨガ」「オンライン・マインドフルネス」講座の配信

メンタルヘルスサーベイの実施

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ったことを受け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2020年度から4回実施しています。従業員の健康状態、困っていることや不安なことの有無や内容を把握し、的確な対策につなげています。

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、メンタルヘルスなどさまざまな視点から題材を選んでいます。2021年度は新型コロナウイルス感染症の対応が求められる部分も多く、在宅勤務などで従業員相互のコミュニケーションの機会や、何気ない雑談や情報交換の場が減ってしまうことも心配されたため「心のあり方、受けとめ方」について多く取り上げて情報を発信しました。

TOPICS

リフレッシュ健康活動！ 「オンライン・ヨガ」 「オンライン・マインドフルネス」

オカムラでは、心身の健康増進に向けたセルフケアの一つとして、オンラインで全国の拠点をつなぎ、昼休みの時間帯に15分～30分程度のリフレッシュヨガを配信しました。講師のレクチャーに合わせて、みんなで緩やかにぎやかに身体を動かしてヨガを楽しみました。全国どこからでも参加できたこともあり、関係会社を含め従業員間の交流、コミュニケーションの場ともなりました。

また就業時間後には心を整えるマインドフルネスもオンラインで配信しました。グループワークや参加者全員での共有タイムを設け、リラックスした場をつくることができました。

これらのプログラムは社内講師が企画し、2021年8月から10月までの3か月間で延べ200名以上が参加し、健康意識を高めていくための良い機会となりました。



オンライン・ヨガの様子

社内インストラクター



宮本 哲也
関西オカムラ
製造管理部
資格：全米ヨガアライアンス
200時間



北村 伊代
お客様相談室
資格：全米ヨガアライアンス
200時間



高柳 麻友子
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
資格：米国NLP協会認定マスター
プラクティショナー

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 (高島事業所)

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

オカムラの健康課題のひとつに生活習慣病の予備群に入る従業員が一定数いることが挙げられます。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付けにあり、素材や栄養バランスなどに留意した飲食を心掛けることが大切です。こうした観点から、飲食を通じた健康施策として、栄養管理士監修のスマートミール認証弁当やサラダ、ミックスジュースなど「健康に配慮した軽食や飲み物」を用意し、費用の一部を会社が補助しています。

婦人科健診アンケートの実施と対象年齢の拡大

これまでオカムラの婦人科健康診断では、女性健診や人間ドックの費用補助を利用できる対象を35歳以上としていましたが、全女性従業員（ウェブ回答可能な方のみ）に婦人科健診についての意識や希望についてアンケート調査を行った結果、34歳以下の女性も機会があれば女性健診を受診したいという意向が強いことがわかりました。このため、2022年度から婦人科健診の年齢制限をなくし、希望者全員が受診できるようにしました。（関連 ▶ P.104）

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、オカムラグループ健康保険組合が中心となり、疾病発症予防、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細かな支援を行っています。

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実施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するよう促しています。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を把握しています。その結果をもとに指導方法などの改善につなげています。（保健指導に関しては40歳以上も希望があれば受け入れています）

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.85](#)）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、業務への復帰に伴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、オカムラグループ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。

労働安全衛生

重点課題

オカムラでは、「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、全従業員が安全衛生活動に参画しています。

労働安全衛生の推進

オカムラ労働安全衛生の考え方

オカムラでは、「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 | 6. 目標の設定 |
| 2. 人命尊重の理念 | 7. 労働安全衛生年次計画の策定 |
| 3. 管理者の責務 | 8. 安全衛生活動 |
| 4. 全員参加の活動 | |
| 5. 安全衛生管理体制の確立 | |

(「労働安全衛生方針」より抜粋)

【2021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

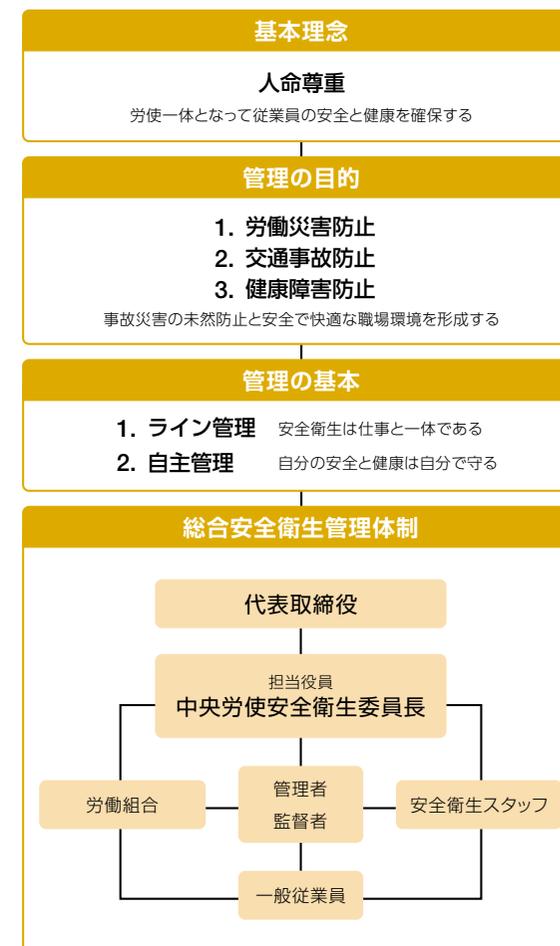
[安全] …労働災害ゼロ
[交通] …交通事故ゼロ
[健康] …健康障害ゼロ

3. スローガン

「何よりも 安全と心身の健康最優先！ ルール守って ゼロ災害！」

基本理念、目的、管理体制

安全衛生管理の理念と体制



労働安全衛生活動

労働安全衛生の推進体制を強化するとともに災害防止に向けた各種活動を推進し、従業員一人ひとりにとって、より安全・安心で健康に配慮した環境づくりをめざします。

労働安全衛生推進体制の強化

労働安全衛生に関するオカムラの目標である、労働災害ゼロ、交通事故ゼロ、健康障害ゼロを達成するために、オカムラでは労働安全衛生法に基づく総括安全衛生管理者の選任において、法の基準（従業員300名以上）の拠点だけでなく50名以上の拠点も対象とし、労働安全衛生の推進体制を強化しています。

安全朝礼の実施

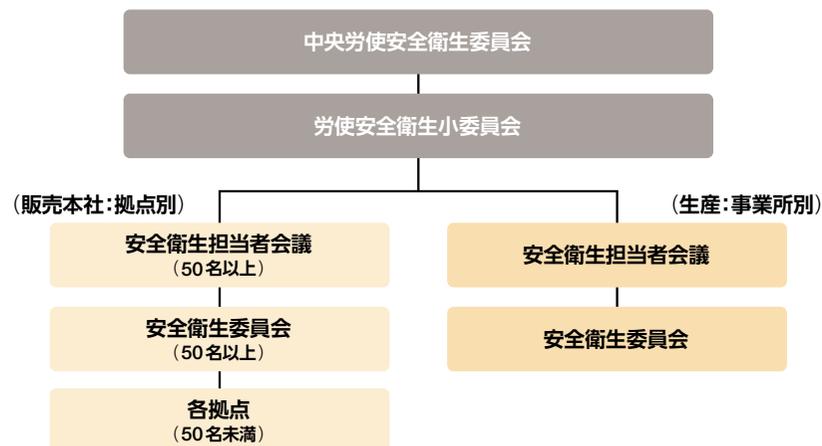
オカムラの生産事業所では、ゼロ災害を目指し安全朝礼を実施しています。安全朝礼では、安全管理者が前月の業務災害、通勤災害、社有車事故の説明と災害対策分科会での決定事項を説明するとともに、当月の安全衛生重点実施項目の注意喚起などを行い、安全対策やKY活動*などの充実に結びつけています。

* KY 活動：危険（Kiken）予知（Yochi）活動

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2021年度の表彰対象は、32部門・部門における社有車保有台数128台でした。

労働安全衛生推進体制



2021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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

労働災害防止の取り組み

労働災害の防止に向け、労働安全衛生関係法令を順守し、法令に基づく対策を実施することはもとより、自主的な安全衛生活動を推進しています。また、労働安全衛生に関する教育活動を通じて危険に対する認識や安全意識の向上を図り、各職場における取り組みの充実に結びつけています。

安全衛生管理計画に基づく活動の推進

オカムラでは、各年度の安全衛生管理計画重点実施事項を安全衛生担当者・衛生管理者会議で確認し、全社への徹底を図っています。全社基本方針・全社目標・スローガン・重点実施事項に基づき各拠点において安全衛生活動を推進し、労働災害の防止に取り組むことにより、安全な職場環境づくりをめざしています。

KY 活動の実施

オカムラでは、職場で起こりうる災害を未然に防止するため、KY 活動を推進しています。業務災害ゼロを目指す業務中のKY、通勤災害ゼロをめざす通勤時のKY、社有車事故ゼロをめざす交通KYの3つの分野に分けて取り組んでおり、各職場において月に1回以上、写真やイラストを用いてどんな危険が潜んでいるか話し合い、災害発生のリスクや防止対策に対する認識を高めています。

生産現場における危険の芽の早期発見(ヒヤリハット)

オカムラの生産事業所においては、災害や事故のない安全な職場環境づくりに向け、毎週実施しているKY活動とともに、ヒヤリハット*の抽出を行っています。生産現場における危険の

芽を早期に発見し事前に適切な対応を取ることで、災害や事故の防止に努めています。

* ヒヤリハット：重大な災害や事故には至らなかったものの、そのような状況に直結する可能性がある一歩手前の(ヒヤリとした、ハットした)事象

安全3S活動

オカムラの生産事業所では、安全・快適・効率的でより働きやすい職場をめざし、3S(整理・整頓・清掃)活動を推進しています。生産現場において資材や工具などが常に適切な場所に置かれ、清潔な状態を保つことにより、安全に作業ができる環境を維持するとともに労働災害の防止につなげています。



安全3S活動事例(中井工場敷地内表示)

労働安全リスクアセスメント

オカムラの生産事業所では、毎月部門ごとに労働安全に関するリスクアセスメントを実施しています。評価基準に基づき現状の作業の分析を行い、改善すべき事項を検討して対策を実施しています。さらに、対策実施後のリスク評価を行っています。

[労働安全リスクアセスメントのフロー]

評価基準に基づくリスクの評価

- ①危険性・有害性に近づく作業頻度の基準
- ②設備的要因による発生の可能性の基準
- ③管理的要因による発生の可能性の基準
- ④けがの程度の基準

評価結果に基づくリスクポイント(①+②+③+④)の算出とリスクレベルの把握

リスクレベルに応じた安全対策の実施

特定化学物質リスクアセスメント

オカムラの生産事業所では、化学物質リスクアセスメント運用基準に基づき、労働安全衛生法で定められている特定化学物質のリスクアセスメントを実施しています。安全衛生担当者会議においてアセスメントの対象化学物質を確認し、該当する化学物質を使用している場合には、各事業所の当該部門にてアセスメントを実施し、リスク低減措置等を講じています。

(関連 ▶ P.77)

また、労働安全衛生法および関係法令に基づき、健康に対して有害な影響がある業務に従事する従業員を対象に特殊健康診断を実施し、疾病の未然防止に努めています。

安全衛生教育

オカムラでは労働災害の防止に向け、従業員が就業にあたって必要な安全衛生に関する知識等を習得するために、労働安全衛生法に基づく安全衛生教育を実施しています。オカムラ規則規定集および安全衛生管理規定に基づき、機械・設備や化学物質等の適切な取り扱い、作業に伴うリスクや予防措置、事故等が発生した際の対応などに関する教育を実施し、現場で作業を行う従業員や安全衛生に関わる業務に従事する従業員のレベルアップを図っています。また、新入社員研修や中途入社者教育においても安全衛生教育を行っています。

安全な職場づくりに向けた健康面からの取り組み

労働災害の防止に向けては、職場における対策の実施や安全意識の向上と同時に、一人ひとりの従業員が心身ともに健康でストレスのない状態で業務を行うことが重要です。健康に関する啓発活動や各種健康診断、ストレスチェックなどを通じて健康増進や疾病予防に努めることは、安全な職場づくりにもつながっています。また、安全第一が特に重視される製造現場では、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、全員でラジオ体操やモーニングストレッチなどを実施しています。

(関連 [▶ P.104](#) [▶ P.106](#))

地震対策

オカムラでは、地震発生時に従業員の安全を確保するために、各事業所において対策を実施しています。生産事業所では、以下のような対策を行っています。

【オカムラ生産事業所の地震対策実施事項】

- 金型格納ラック等をアンカーで固定して倒れないようにし、落下防止器具を取り付けている
- ラック等を地震発生時の避難ルートから外し、従業員が安全に避難できるようにしている
- キャスター付きの収納ラック・作業台・部材保管具等は、ストッパーを取り付けて振動で動かないようにしている

防災訓練の実施

オカムラでは年に一度、各拠点において防災訓練を実施しています。防災組織（自衛消防隊）を設置し役割分担を決めて、各マニュアルに準拠しながら訓練を実施し、災害が発生した際の的確な対応が取れるよう体制を強化しています。東日本大震災発生時には、日頃の訓練が生かされ、あらためて防災訓練の重要性が認識されました。訓練を通じて平常時から非常時への備えに努めることにより、災害発生時の被害の回避、抑制につなげています。(関連 [▶ P.118](#))



事業所での防災訓練の様子

VOICE



(当時)生産本部 第一事業部
追浜事業所 人事総務課
安全衛生担当

渡辺 努

安全な職場づくりに向けた巡視パトロール

追浜事業所では、従業員が安全で快適に働ける環境づくりに向け、労使で協力して巡視パトロールを実施しています。

事業所の安全パトロールでは、労使（組合：支部役員、会社側：部課長）でペアをつくり、毎日1つの職場を巡視しています。職場における不安全状態、作業者の不安全行動を抽出してチェックリストによる改善指示書を職場に発行し、是正措置を講じることで労働災害に結び付く危険要因を排除しています。産業医巡視パトロールにおいては、産業医・看護師・安全担当の3名で、従業員の作業環境や有害業務従事者の作業状態などを巡視し、課題を把握して安全衛生委員会で協議・提案を行っています。

安全担当として、従業員が安全に安心して働ける職場をつくるために、労働災害ゼロに向けて改善を続けていきたいと考えています。



交通労働災害防止の取り組み

事業活動に伴う社有車の運転においては、通常の業務のように事業所内の対策強化により事故を防止することが難しい面もあり、一般の労働災害よりも発生リスクが高い状況にあります。オカムラでは、社有車の使用・管理方法を明確にし、安全運転に対する運転者の認識向上と実践を促すことにより、交通労働災害防止に取り組んでいます。

社有車事故ゼロに向けた取り組み

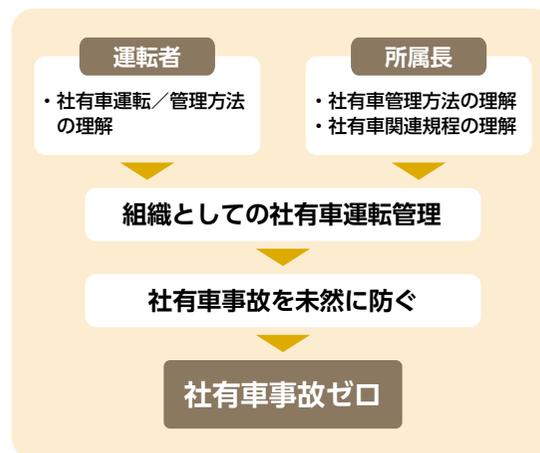
オカムラでは、社有車の安全な運行と交通事故ゼロを目的として、社有車管理規定を設けています。社有車の管理方法を明確にするとともに、交通事故防止のために励行事項、禁止事項などを明記し、業務で社有車を使用する従業員の適切な対応を促しています。

オカムラの2021年度の社有車事故発生件数は31件でした。

社有車事故発生件数

年度	2017	2018	2019	2020	2021
件数	25	35	23	28	31

社有車管理体系



安全運転を第一に心掛け、
道路交通法その他の交通法規
を守ること

常に人命尊重の精神に徹し、
事故防止に努め、会社の名誉
を傷つけるような行為をしないこと

交通KY

運転者一人ひとりが、さまざまな交通状況における判断と運転行動において注意すべき事項や問題点に気づき、より適切な運転行動ができるようになることを目的として、交通KYを実施しています。交通事故の多くはヒューマンエラーに起因しており、「危険を危険と気付かないために事故が起きてしまうこと」を意識しながら交通KYに取り組むほか、運転時の適切な行動について職場の仲間と話し合い、危険に対する感受性を高めていくことで、安全運転を身につけ事故防止につながっています。社有車事故が起こった際は、再発を防止するため「社有車事故速報明細」の事例を使用し交通KY実施訓練を行っています。

ドライブレコーダーの活用

オカムラでは、2014年1月よりすべての社有車にドライブレコーダーを設置しています。

高い安全意識と適度な緊張感を持って運転に臨むことにより、社有車事故の発生を抑止する効果が期待されることから、安全運転の励行を促すツールとして活用を図っています。

また、各支店では2021年12月より月1回ドライブレコーダーの映像を確認し、報告書を作成しています。さらに、ドライブレコーダーの映像を交通KYにも活用し、事故発生時の原因分析等を行うことで交通事故防止に結びつけています。

感染症対策

感染症の罹患は本人の健康にとって重大な事由であり、感染の拡大は企業活動、さらには社会全体にも大きな影響をもたらすリスクを持っています。オカムラでは、季節性感染症の予防接種や海外赴任者を対象とする予防接種を行うとともに、啓発活動などを通じて従業員の感染予防に取り組んでいます。また、新型コロナウイルスの感染防止に向け、各事業所における対策や勤務形態や業務遂行方法における対応を行っています。

海外赴任者の感染症対策

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予防接種等を行っています。

(関連 [▶ P.104](#))

インフルエンザ予防接種の実施

オカムラでは、従業員のインフルエンザ感染防止に向け、生産事業所において予防接種を行うとともに、首都圏の事業所を対象に巡回型の予防接種を実施しています。

(関連 [▶ P.105](#))

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などに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
- 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、打ち合わ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
- お客さま、お取引先との会食、従業員間での会食の原則禁止
- 業務、営業活動の状況に応じて、PCR 検査等を実施
- 会議、社内研修イベントにおけるガイドラインの作成
- ワクチン接種機会の情報提供
- 職域接種のスタッフ協力および従業員への情報提供
- 従業員の子どもの学校・保育園等の休校、休園時における勤務の取り扱い対応
- 各委員会活動での新型コロナウイルス関連情報の発信