

オカムラグループ

Sustainability Report 2022



目次／CONTENTS

編集にあたって	003
オカムラウェイ	004
トップメッセージ	005
オカムラのご案内	007
財務・非財務ハイライト	008
オカムラグループの価値創造ストーリー	009
オカムラグループの事業とサステナビリティ重点課題への対応	010

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
018

特集 2 地球環境への配慮

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて… 020

オカムラグループのサステナビリティ推進… 022

人が活きる環境の創造… 037

モノ・コトづくりのクオリティの追求	038
イノベーションの推進と新しい価値の創造	046
安全で高品質な製品・サービスの提供	053
ものづくりを支える人財育成	055

地球環境への取り組み… 058

オカムラグループ環境方針と環境戦略	059
環境活動の指標と目標	061
気候変動への対応	063
省資源・資源循環	066
製品・サービスにおける環境配慮	069
生物多様性保全「ACORN」活動	072
環境負荷の把握と環境汚染の防止	077
オカムラグループの環境マネジメント	078

従業員の働きがいの追求… 081

人財に対する考え方	082
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	083
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	087
人財育成	096
健康経営	100
労働安全衛生	109

責任ある企業活動… 115

コーポレート・ガバナンス	116
リスクマネジメント	118
コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み	121
人権の尊重	124
サプライチェーン・マネジメント	126
適正な情報開示	128
地域・社会との共生	129

第三者意見・検証報告	135
オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ	137
報告範囲	140

データ集… 141

環境データ	142
従業員関連データ	149
責任ある企業活動関連データ	156
GRI Standards 対照表	158
TCFD 対照表	162
ISO26000 対照表	163

PDFの機能について：このPDFには本レポートをご覧いただく際に便利な機能を設けています。

現在のカテゴリーを色つきで表示します

タイトルをクリックするとそのカテゴリーの冒頭へ移動します

「戻る」をクリックすると直前に見ていたページへ移動します

▶ P.000 関連するページへ移動します

📄 関連PDFが開きます

🌐 関連するWEBサイトへ移動します

◀ 038 ▶ 右の▶をクリックすると次のページへ移動します
左の◀をクリックすると前のページへ移動します

※ご覧になるアプリケーションによっては、ここで説明している機能に対応していない場合があります。

編集にあたって

本レポートは、オカムラグループが社会から信頼され愛される企業をめざし、事業活動を通じて企業の社会的責任を果たすことで、社会課題の解決をしていく考え方を幅広いステークホルダーの皆さまにお伝えするとともに、皆さまからご意見をお聞きして改善につなげるためのコミュニケーションツールとして公開しています。

編集に当たっては、オカムラグループ サステナビリティ方針の4分野に沿って章立てを行い、各分野の活動状況を分かりやすく報告することに努めています。

本レポートを通じて、オカムラグループのサステナビリティ推進について理解を深めていただければ幸いです。

報告概要

報告範囲

オカムラグループは44社で構成され、本レポートは株式会社オカムラおよび関係会社24社を中心に報告しています。

※ 報告範囲について ▶ P.140

報告期間

2021年度(2021年4月～2022年3月)

※ ビジョンや一部の活動については、2022年4月以降の内容を含む

参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティ レポートガイドライン(スタンダード)」
- 国際標準化機構「社会的責任に関する手引(ISO26000:2010)」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書

レポート内の表記

オカムラ

株式会社オカムラ単体またはブランドとしてのオカムラ

オカムラグループ

株式会社オカムラおよび関係会社

第三者検証

環境パフォーマンスデータについて、2000年度から継続して第三者審査を受けています。

2021年度は第三者検証を受審しています。

検証対象指標は以下の通りです。

- 総エネルギー投入量、エネルギー起源CO₂排出量
▶ P.63 ▶ P.142 ~ ▶ P.148
- 廃棄物排出量と再資源化量、最終処分量
▶ P.67 ▶ P.68 ▶ P.142 ~ ▶ P.148
- 水資源投入量、総排水量、BOD/COD 排出量
▶ P.66 ▶ P.142 ~ ▶ P.148
- PRTR 制度対象物質取扱量・移動量
▶ P.77 ▶ P.142 ~ ▶ P.148
- NOx、SOx 排出量
▶ P.142 ~ ▶ P.148

発行

2022年7月(前回:2021年7月)

次回:2023年7月予定(本レポートは年次版として毎年発行)

オカムラウェイ

私たちは経営理念「オカムラウェイ」を通じて、全ての人々が笑顔で生き活きと働き暮らす社会の実現に貢献するため、サステナビリティへの取り組みを推進します。

オカムラウェイ

オカムラのミッション

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。

オカムラ宣言

人を想い、場を創る。

私たちの基本姿勢

私たちにかけかわる、全ての人の笑顔のために

SMILE

*「人が活きる」：一人ひとりが単独で生き活きと個性や専門性を発揮するだけでなく、他者とのよい関係性の中で共創して新たな価値が生まれている状態を意味します。

私たちの基本姿勢 -SMILE-

私たちにかけかわる、全ての人の笑顔のために

 **Shine**
学び・感性を磨くことで、
自分が活きる

 **More**
果敢に挑戦することで、
仕事が活きる

 **Imagine**
思いやりを持ち創造することで、
相手が活きる

 **Link**
多様性を愛し、協力することで、
チームが活きる

 **Expert**
最良を追求し続けることで、
社会が活きる

行動規範

オカムラのDNA

創業の精神
協同の工業

社是
創造、協力、節約、
貯蓄、奉仕

モットー
よい品は結局おトクです

オカムラグループ サステナビリティ方針

私たちオカムラグループは、「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。」をミッションとし、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決をめざします。

人が活きる 環境の創造

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。

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。

地球環境への 取り組み

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。

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。

トップメッセージ



企業価値向上と成長を図り “人が活きる”環境づくりで 持続可能な社会に貢献する

代表取締役 社長執行役員 **中村 雅行**

オカムラのDNAと経営の基本方針

オカムラは、創業以来、お客さまのニーズを的確に捉えたクオリティの高い製品とサービスを社会に提供することに努めてまいりました。そうした中で、持続可能な社会を実現することの重要性が高まるなど変化する世の中の価値観に合わせ、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2021年7月に策定しました。

「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。」をオカムラのミッションとし、事業活動の経済的側面と同時に社会的側面、環境的側面の重要性を認識し、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでいます。

時をさかのぼると終戦の年である1945年、設立の主旨に賛

同した技術者たちが、資金、技術、労働力を提供し合って「協同の工業・岡村製作所」としてスタートを切りました。その創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是と、これを受けた基本方針により企業文化として定着し、「よい品は結局おトクです」をモットーに歩んでまいりました。その精神は「オカムラのDNA」として現在のオカムラグループの経営と事業活動に脈々と受け継がれています。

中期経営計画により企業価値の向上へ

「労働人口の継続的な減少」「働き方改革の普及」「デジタル技術の進展」など社会環境が変化する中、5年後の目標を設定しそれを達成するため、2021年3月期から2023年3月期まで

の3カ年を対象とする中期経営計画を策定しています。

中期経営計画の基本方針を「新たな需要の創造、効率的な経営、グローバル化の推進により、継続的な成長とESGへの積極的な取り組みを通じて企業価値向上を図る」とし、定量目標（2025年3月期）を売上高営業利益率7%以上、自己資本当期純利益率（ROE）10%と定めました。

また、環境の変化に対応するため、事業構造を変革するとともに、「サプライチェーンの改革」「デジタル技術の活用」「海外事業の強化」の重点3課題について全社横断的に取り組んでいます。

変化の激しいビジネス環境下で多様化するニーズや社会課題に柔軟かつ機動的に対応するため、経営戦略の一環としてDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進を強化します。最先端のデジタル技術を積極的に活用し、各事業の成長に貢献していきます。

社会や市場のニーズの変化を先取りした製品・サービスの開発や新たな事業モデルの構築を促進・実現するとともに、これまでのオペレーションの仕組みをこれからの変化に対応しうるものとするために構造変革を進めてまいります。

サステナビリティ重点課題への取り組み

ステークホルダーの皆さまからの期待や地域・社会の課題解決に対しグループ一体となって応えていくために「人が活きる環境の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業活動」の4つの観点からサステナビリティ重点課題を特定しKPIを設定の上、取り組みを推進していま

す。社会に貢献するとともに持続的な企業価値の向上をめざしてまいります。

また、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。

地球環境への取り組みは重要なテーマ

オカムラグループは、「オカムラグループ環境方針」に基づき10年ごとに策定している環境長期ビジョンを2021年に見直し、事業活動に伴う環境負荷低減の重要性を認識し企業の社会的責任を果たす経営をめざす新たな長期ビジョンとして「GREEN WAVE 2030」を策定しました。サステナビリティにおける重要なテーマの一つである「地球環境への取り組み」では、「気候変動への対応」「資源の有効利用」「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」を重点課題に特定しています。

2050年カーボンニュートラル実現をめざし、そのマイルストーンとして2030年のCO₂排出量の削減目標を2020年比50%とした目標を掲げています。

オカムラグループのすべての事業活動において環境負荷の低減に取り組むとともに、お取引先やお客さまとのパートナーシップにより積極的な環境活動を推進してまいります。

多様性を尊重し従業員の働きがいを追求

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。一人ひとりが最大限に能力を発揮できるように働き方改革を含めた職場づくりを進め、企業の成長と従業員の生活向上に結び付けています。

さらに「健康経営宣言」のもと従業員の健康と安全に配慮した職場づくりに努めています。従業員の健康を重要な経営課題と捉え、健康経営を具体的に推進するために2017年9月に「健康経営宣言」を制定、2020年4月にはオカムラの働き方改革「WiL-BE (ウィル・ビー)」*の基盤として健康の重要性を再確認し「健康経営宣言」を改定しました。各種健康施策の拡充や「WiL-BE」のさらなる推進により、従業員が生き活きと働きながら、お客さまにも健康的な働き方を提案することで、それぞれが思い描く生活の実現をめざしています。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)」には、2018年から5年連続で認定されました。また、多様な人材が活躍できる制度や仕組みづくり、職場改善に取り組むとともに、個々の従業員が意識を変え行動しながら働ける環境を追求しています。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す基準となっているのは、一人ひとりの多様性を尊重した「ダイバーシティ & インクルージョン方針」です。この中にある「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、働きやすく能力が発揮できる環境づくりに取



り組みながら、社会・文化の多様性や環境の変化にも柔軟に対応できる企業文化の醸成につなげています。

人々が笑顔で生き活きと輝く社会の実現へ

オカムラグループは今後も、提案力と皆さまの要求に応える製品供給力をさらに強化してまいります。そして、トータルソリューション企業への変革とグローバル化の推進を図るとともに、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決をめざします。すべての人々が笑顔で生き活きと働き暮らせる社会の実現に貢献してまいります。今後とも、一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

* オカムラでは働き方改革を「WiL-BE (ウィル・ビー)」と名付けて推進しています。「WiL-BE」はオカムラが提唱する「Work in Life (ワークインライフ)」に由来していますが、Work in Lifeは「Life (人生)」にはさまざまな要素があり、その中の一つとしてWork (仕事)がある」という考え方です。

オカムラのご案内

株式会社オカムラ 会社概要

社名 株式会社オカムラ
(OKAMURA CORPORATION)

本社 神奈川県横浜市西区北幸 1-4-1 天理ビル19階

創業 昭和20年(1945年)10月

資本金 18,670百万円(2022年3月31日時点)

従業員 3,804名(2022年3月31日時点)

事業内容 スチール家具全般の製造・販売

産業機械その他の製造・販売

金属製建具取付工事の請負

建築業に関わる付帯工事・設計・製造・販売

商品陳列機器その他の製造・販売

各種セキュリティ機器に関わる付帯工事・設計・販売

各種医療機器その他の機械器具の設計・製造ならびに販売

事務所の環境向上と事務・生産効率向上に関する情報の提供
とこれに関連する機器の製造・販売

会社概要のその他詳細はこちらをご覧ください。

▶ <https://www.okamura.co.jp/company/outline/index.html>

オカムラの主な事業紹介

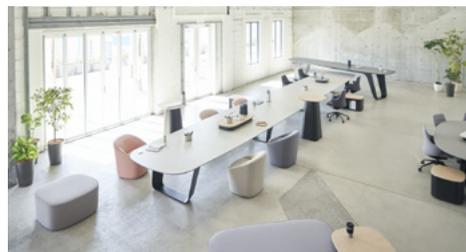
▶ <https://www.okamura.co.jp/company/business/index.html>

国内外のオカムラの関係会社一覧

▶ <https://www.okamura.co.jp/company/outline/group.html>

主な事業

オフィス環境事業



オフィス・執務エリア



オフィス・ワークブース



ヘルスケア・スタッフステーション

商環境事業



スーパーマーケット・冷凍冷蔵ショーケース



ドラッグストア・システム陳列什器



書店・専用陳列什器

物流システム事業・その他



多段式独立水平回転棚・ロータリーラック



自動倉庫・ロボットストレージシステム



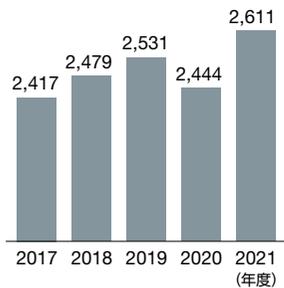
パワートレーン事業・除雪車用トランスミッション

財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

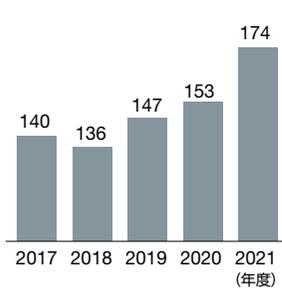
売上高 **2,611**億円
(前期は2,444億円)

(単位：億円)



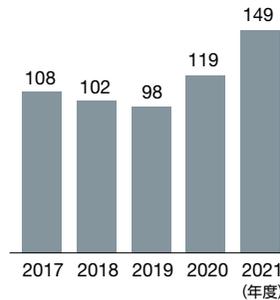
経常利益 **174**億円
(前期は153億円)

(単位：億円)



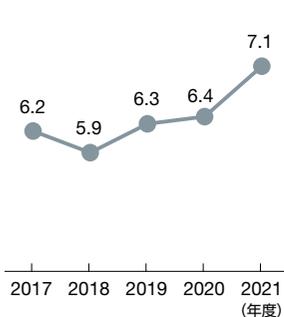
親会社株主に帰属する
当期純利益 **149**億円
(前期は119億円)

(単位：億円)



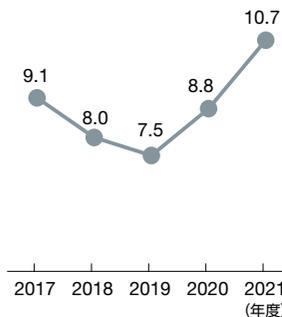
ROA
(総資産経常利益率)

(単位：%)



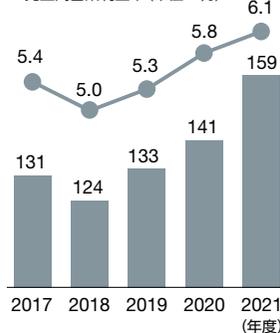
ROE
(自己資本当期純利益率)

(単位：%)



売上高営業利益率

■営業利益 (単位：億円)
一売上高営業利益率 (単位：%)



非財務ハイライト

人が活きる
環境の創造

国内外各種デザイン賞受賞数 (2021年度)

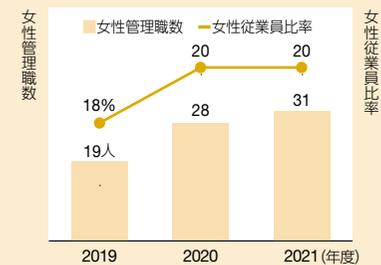
18件

国家技能検定資格合格者

延べ**830**名

従業員の
働きがいの追求

女性従業員比率・管理職数

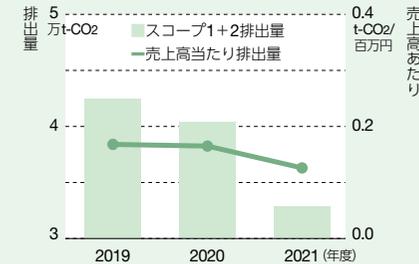


健康経営優良法人
ホワイト500
2018年より

5年連続認定

地球環境への
取り組み

温室効果ガス排出量 (スコープ1+2)



再生可能エネルギー
導入拠点数

6生産拠点

2物流拠点

責任ある
企業活動

サステナブル調達調査

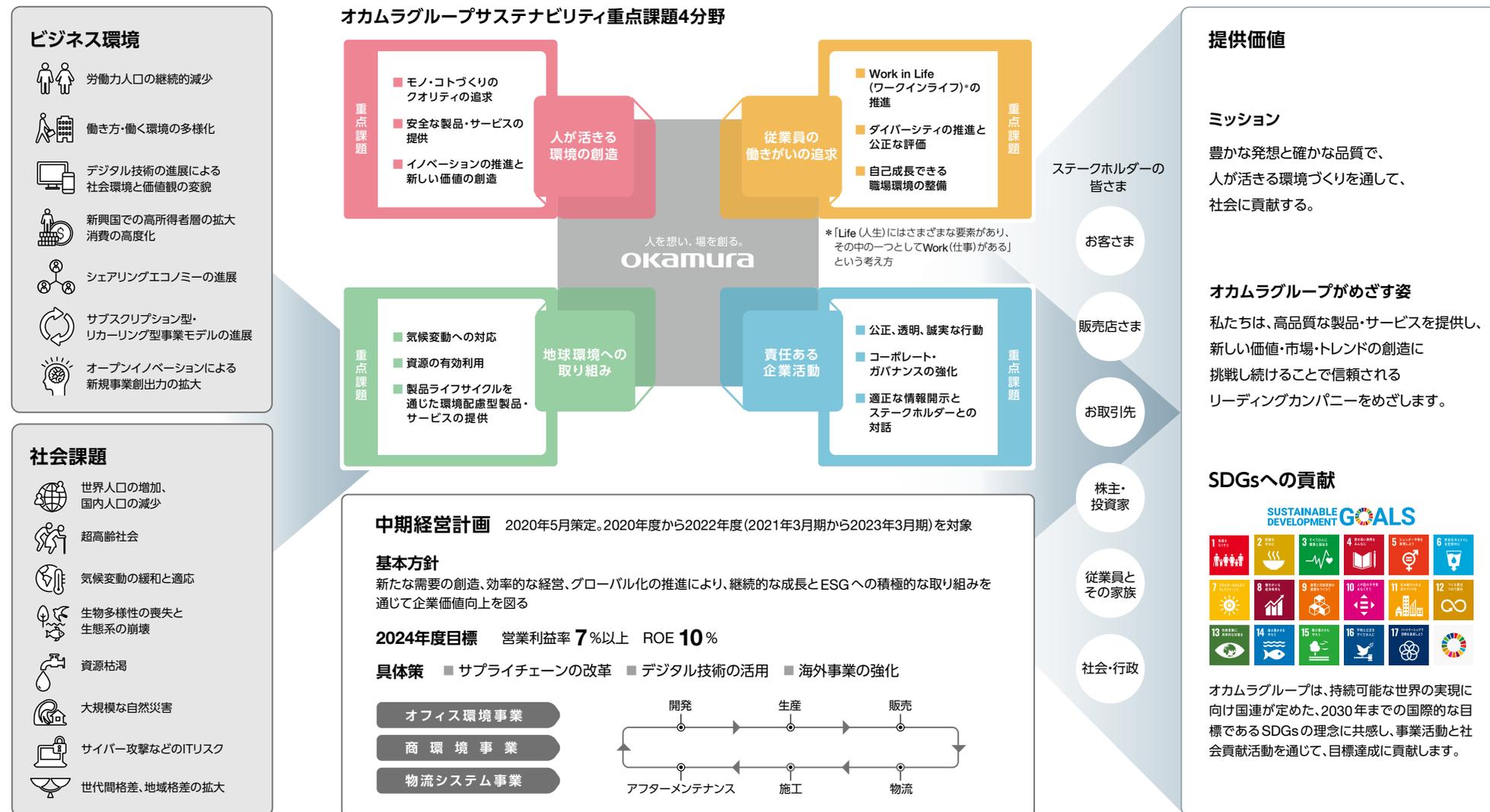
実施数 **227**社

社会貢献活動費

152百万円

オカムラグループの価値創造ストーリー

オカムラはミッションを実現していくために、新たな価値の創造に挑戦し続けます。



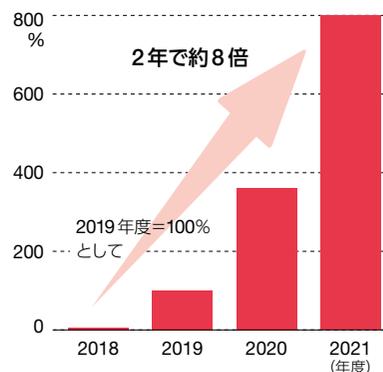
オカムラグループの事業とサステナビリティ重点課題への対応

オフィス環境事業

多様な働き方が求められるオフィスから、さまざまな人が集う教育施設、劇場、ミュージアムなどの文化施設、専門性の高い研究施設や医療・高齢者施設まで、機能性・快適性・安全性・環境性を追求した製品とサービスを通して、社会課題の解決に取り組んでいます。



ワークブース主要製品の売上



事業の主なデータ (2021年度実績)



事業統括役員からのメッセージ



取締役 専務執行役員
オフィス環境事業本部長
菊池 繁治

新型コロナウイルス感染症の拡大により、働き方・価値観、働く場所の多様化が加速度的に変化しました。これまで以上にオフィス環境に対する関心が高まっていると感じています。

働き方に関する研究やコンサルティングを行うとともに、新しい働き方や環境を実践・検証する実験オフィス「ラボオフィス」での実証実験、自社での働き方改革におけるさまざまな施策に積極的に取り組んでいます。それらを通して得られた知見をもとに、これからのオフィスに求められる製品やサービスの開発、そしてそれぞれの企業や組織にとって最適な、新しい働き方と働く場の提案を行っています。

ワーカー一人ひとりが時間や場所に捉われずに、健康で生き活きと働ける「未来のオフィス空間」をこれからも追求していきます。

中期経営計画 (2020～2022年度を対象、2020年5月策定)・事業方針

事業環境

首都圏の大型オフィスビルの竣工は2021～22年は低調だが、二次・三次移転、働き方改革で需要は堅調

“オフィスらしくないオフィス”の出現など、働き方の多様化によりオフィス空間・家具のニーズは多様化の方向へ

PM会社・デザイン事務所・ゼネコン等がオフィスコーディネーターとしての存在感を増す

事業方針

働き方・働く環境の多様化に応える提案力・商品力の強化

販売した後も顧客と繋がり安定的な収益が確保できる製品・サービスの開発

周辺領域 (ヘルスケア等)、新興企業の需要の捕捉

ASEAN市場での事業基盤強化

事業実績

INPUT

- 【販売力】
- 事業部人数：3,209名 (デザイン関連職：約440名)
 - 販売支店：52支店
 - 生産拠点：8拠点
 - 共創空間：4箇所

- 【開発力】
- 知財取得数：103 (特許)、224 (意匠)、41 (商標)
 - デザイン賞受賞数：18
 - 大学等との共同研究

- 【人財育成】
- 新たな働き方と働く場を提案できる人財の育成

OUTPUT

- 顧客特性に対応した最適なデザイン提案
- オフィスDXの推進
- サークュラーデザイン思考にもとづく製品・サービスの開発
- 社内外とのオープンイノベーションを目的とした共創空間イベントの開催
- 働き方に関する調査・研究と情報発信
- ラボオフィスでの実践・検証にもとづく提案

提供価値

- 「出社しなくなるオフィスを！」
- 未来の働き方、働く環境を考察し、新たなオフィス環境づくりを促進
 - 企業の経営戦略として、ワーカーが生き活きと活躍するためのオフィス環境の変革を促す
 - ワーカーの健康促進と働きがいの向上のため、ウェルビーイングに寄与するオフィス環境を提供する

オフィス環境事業：サステナビリティ重点課題への対応

人が活きる
環境の創造重点
課題

- モノ・コトづくりのクオリティの追求
- 安全な製品・サービスの提供
- イノベーションの推進と新しい価値の創造

ニューノーマル社会で多様なワークスタイルを実現

- ワークスタイル変革にともなうワークプレースのあり方の見直し
- ダイバーシティを実現するワークプレースの提案
- 誰もが快適に働き、働き方を選べるワークプレースの提案
- 共創活動による社会課題解決

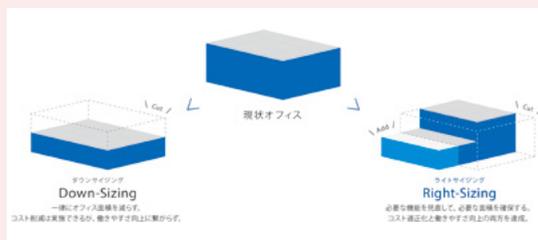
8

ハイブリッドワークに合わせて、ライトサイジングを提案

コロナ禍によって社員の出勤率が下がり、オフィスの面積を削減する「ダウンサイジング」を志向する会社が増えました。一方でオンライン会議のための空間が求められたり、自宅の執務環境の整備が求められたり、働く環境に対する要望にも変化が起ってきています。

リモートワークの浸透に伴い、オフィスではこれまでの固定的な執務席や紙文書の収納スペース、従来型の会議室は減少していきませんが、共創のためのスペースが増えていくと予想できます。オフィスワークとリモートワークを組み合わせたハイブリッドワークをしっかりとサポートしていくのがこれからのオフィスの役割です。

そこでオカムラでは、オフィスの稼働率とコストのバランスを取りながら、オフィスに必要な機能を必要な面積に適正化する「ライトサイジング」という考え方を提案しています。(関連 ▶P.52)



上記数字のマークは関連するSDGsを示しています。

DX

(デジタルトランス
フォーメーション)

- ワーカーのIDであらゆる空間・モノ・データをコネクして、働く環境をとりまくさまざまなシステムを統合するマネジメントシステム「Work x D (ワーク・バイ・ディ)」(関連 ▶P.42)
- 多様化する働き方や働く場所に合わせて、オフィス内で持ち運びパソコンなどへ給電ができるポータブルバッテリー「OC (オーシー)」(関連 ▶P.45)
- スーツケースなどの荷物を効率的に収納し、無人受付で荷物預かり業務の省人化を実現する自動搬送型荷物保管システム「BAGGAGE KEEPER (バゲッジキーパー)」

地球環境への
取り組み重点
課題

- 気候変動への対応
- 資源の有効活用
- 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

サステナブルな社会を実現するワークプレースを提供

- 製品、原材料を捨てずに使い続ける仕組み(サーキュラーデザイン、製品のロングライフ化)
- 気候変動の抑制に貢献できるワークプレースの普及
- 生物多様性の保全に貢献できるワークプレースの普及

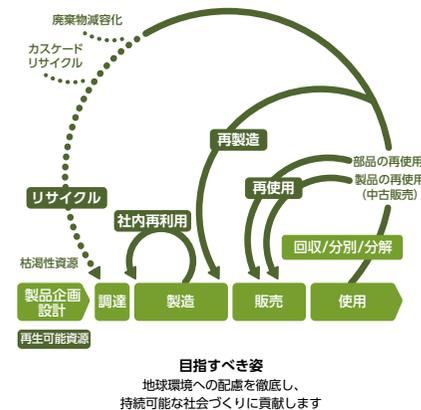
12

製品開発における「サーキュラーデザイン」の取り組み

オカムラグループは、サーキュラーエコノミー(循環型経済)の概念に基づき「サーキュラーデザイン」の考え方を打ち出しました。製品企画・設計から調達、製造、販売、メンテナンス、リユース・リサイクルに至るまでの製品ライフサイクルの中で、限りある資源をより長く有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりをめざすことで、環境負荷を低減し、持続可能な社会づくりに貢献します。

(関連 ▶P.20 ▶P.40)

製品開発におけるサーキュラーデザイン思考



商環境事業

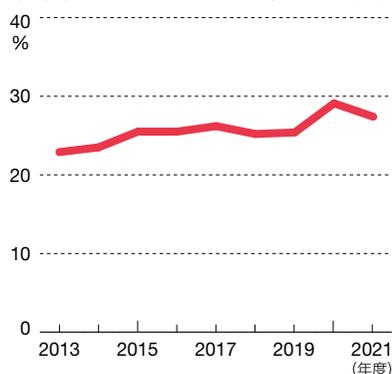
社会環境や市場の変化に伴い、小売業は常に新しい店舗づくりを求められます。次世代の商環境を“ともに考える”パートナーをめざして、店舗におけるさまざまな社会課題の解決に取り組んでいます。



事業の主なデータ（2021年度実績）



冷凍冷蔵ショーケースの当社シェア推移



事業統括役員からのメッセージ



取締役 常務執行役員
商環境事業本部長
井上 健

労働力人口の減少による影響は、店舗にも出ています。店舗では、商品の欠品チェック、商品の補充、レジでの精算、冷凍冷蔵ショーケースの温度チェックなど、さまざまな作業を人手を介して対応しています。それらの店舗運営に必要な各作業の効率化・省人化をめざした製品開発を行っています。

新たな取り組みとして、自然災害に強い店舗づくりの研究を行っており、特に地震に強い免振・耐震の店舗用什器の開発を進めています。

またDXの活用により冷凍冷蔵ショーケース稼働の遠隔監視を行い、故障を未然に防止し、食品廃棄ロスの削減にも貢献しています。

これからは、デジタルサービスとリアル店舗の魅力を融合した新しい店舗の実現をめざします。

中期経営計画（2020～2022年度を対象、2020年5月策定）・事業方針

事業環境

国内小売市場の成長鈍化・人手不足等により新規出店が減速、それに伴い再編統合・業態間競争が激化

店舗運営やマーチャンダイジングにおけるデジタル技術活用の進展・加速化

小売業における省エネ・省プラ・廃棄食材等の環境対応の重要性が増大

事業方針

「什器販売」から「店舗作り」へのシフト

社内生産品と外部調達品のバランス改善

業務プロセス改革による採算管理の強化と業務効率化

事業実績

INPUT

【販売力】

- 事業部人数：1,280名（デザイン関連職：約120名）
- 生産拠点数：3拠点
- 営業拠点数：24支店
- アジア各国に販売を展開

【開発力】

- 新たなサービス価値創出のための資本業務提携

【人財育成】

- 店舗をトータルデザインできる人財育成を強化
- 冷熱設備設計力、提案力を強化
- 施工監理人員の育成強化

OUTPUT

- 豊富なノウハウと提案力をもとにトータルデザイン
- 店舗全体の施工・監理
- 小売業の海外進出をサポート
- 高付加価値ビジネス提案
 - ① HACCPに対応した製品や空間
 - ② 冷ケース*の遠隔監視・制御サービス
 - ③ 店舗の商品搬入スペース
- 「みらい店舗」の研究と具現化に向けた開発力の強化

*冷凍冷蔵ショーケース

提供価値

「お店づくりを通して豊かな“みらい”を創造するオンラインワンカンパニー」

お買い物が楽しくなる、地球にもやさしいお店を考え、働きがいのあるお店づくりを通して次世代の商環境をともに考えるパートナーをめざします

商環境事業：サステナビリティ重点課題への対応

人が活きる
環境の創造重点
課題

- モノ・コトづくりのクオリティの追求
- 安全な製品・サービスの提供
- イノベーションの推進と新しい価値の創造

労働力人口減少への対応

- 什器のインテリジェント化推進（デジタルデバイス組み込み）
- 省力化什器の開発強化（スライド棚）

ニューノーマルな社会での貢献

- 新型コロナウイルス対策製品の開発強化

8 9

陳列作業の負担軽減と時間短縮に貢献する製品の開発

スーパーマーケットやドラッグストアにおいて、販売機会を逃さないタイムリーな商品補充や、季節・イベント・新商品の発売に合わせた商品の入れ替えなど、商品陳列作業は重要な業務です。商品補充や陳列は店内作業の中でも時間がかかり、体力的負担が大きい業務でもあります。

店舗用商品陳列棚の開発・販売に60年以上の歴史を持つオカムラは、1993年にスライド機能付き陳列棚を発売。スライドレール棚は、棚板を引き出しのように手前に出せる機構により、陳列作業にかかる時間を約82%削減します（オカムラ調べ）。2021年12月に発売した「SUG スライドレール棚」は、棚裏の手前側のどの位置からでもスライドのロック解除ができ、安定感のある操作性により軽い力でスムーズに棚板を引き出すことが可能です。工具を使わない構造により組み立て時間を短縮、パーツや構造の見直しで軽量化を実現し、棚の位置変更を比較的容易に行うことができます。



棚板を引き出しのように手前に引き出せる



棚裏の手前側のどの位置からでもスライドのロック解除が可能

地球環境への
取り組み重点
課題

- 気候変動への対応
- 資源の有効活用
- 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

気候変動の緩和に貢献

- インターネット遠隔管理による電力削減・早期温度異常検知
- 冷凍冷蔵ショーケースの地球温暖化係数が低い冷媒への転換
- ノンデフロスト型、デフロスト回数削減型の冷凍冷蔵ショーケース開発

7 9

冷凍冷蔵ショーケース「Fontana-Neo（フォンターナネオ）」

オカムラは、1969年に小売店舗向けに、スーパーマーケットなどで食品や飲料を冷やしながら陳列する店舗用什器である冷凍冷蔵ショーケースの生産販売を開始して以降、食生活の多様化による販売形態の変化などへの対応を図るとともに、環境負荷を軽減する省エネ性能の向上や店舗運営効率化に取り組んでいます。

冷凍冷蔵ショーケース「Fontana-Neo」は、「省エネ」「鮮度管理」「陳列商品の見せ方」「省力化」の4点にこだわって開発し、エアカーテンや制御方法の改善などにより、本体冷凍負荷を従来品から15%削減しました。陳列商品の鮮度を保ちながら除霜（デフロスト）を行う「スマデフケース」の品ぞろえや、庫内色の改善、LED照明の充実、省力化アタッチメントの拡充など、これからの店舗づくりに必要な機能を搭載しています。また、冷凍機、照明や空調など店舗全体の電力消費の抑制を支援するショーケースナビゲーションシステムや、これらのシステムで収集した各種データを安全かつ確実に管理するクラウドサービスにより、店舗運営における環境負荷軽減と効率化に対応します。



冷凍冷蔵ショーケース「Fontana-Neo（フォンターナネオ）」



ショーケースナビゲーションシステム「OSCOM Alto（オスコムアルト）」

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています。

DX
(デジタルトランス
フォーメーション)

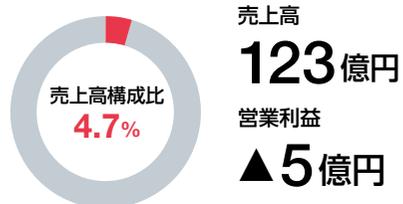
オカムラは、半自律型遠隔操作ロボットによる量販店の陳列関連業務に最適化された什器・備品の共同研究・開発を目的とし、Telexistence 株式会社と資本業務提携契約を締結しました。商品陳列業務を遠隔操作ロボットと人工知能技術により自動化することで、店舗スタッフの単純作業の大幅な削減と、業務における体力的な負担の軽減により、接客や人材育成など人にしかできない業務の時間を創出し、店舗の競争力強化と店舗スタッフの働きやすさの両立をサポートします。（関連 ▶ P.49）

物流システム事業

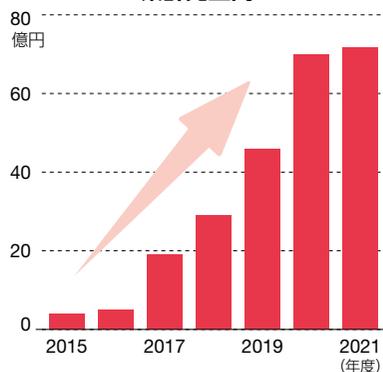
ロジスティクスの合理化を追求し、常に新しい物流システム機器を開発。より「早く」「正確に」「安全な」物流作業を実現し、経営メリットを生み出すとともに、社会課題の解決に取り組んでいます。



事業の主なデータ（2021年度実績）



オートストア累計売上高



事業統括役員からのメッセージ



上席執行役員
物流システム事業本部長
田尻 誠

コロナ禍によるeコマース市場の拡大に加え、超高齢化社会により労働力人口が減少し、物流施設の自動化ニーズが年々増大しています。それらの社会課題を解決するため、ピッキング作業の自動化、自動搬送ロボットの開発を進めています。また自動化とともに構築に取り組んでいる「保守IoT化」による遠隔監視では、機器の故障前に消耗部品の交換を行うなどの予知保全により、製品の長寿命化と稼働を止めない物流施設を実現します。

「人×ロボット」という未来の働き方へ、ロボットを活用しながら、働き手のミスマッチ解消や働き方改革、時間と場所にとらわれない新しい形の雇用創出により、人が生き活きと働ける物流現場の実現をめざします。

中期経営計画（2020～2022年度を対象、2020年5月策定）・事業方針

事業環境

eコマース市場拡大を背景とした物流施設需要が増大

人手不足を背景に物流施設の省人化・自動化ニーズが増大

事業方針

省人化ニーズに対応した製品・サービスの拡大

先端技術を活用した新たな事業モデルの構築

技術力ある現地企業との協業・合併による海外成長市場への参入

事業実績

INPUT

- 【販売力】
- 事業部人数：416名（販売技術職：約120名）
 - 生産拠点：3拠点
 - 生産体制強化・増設（中国に合併会社設立）
- 【開発力】
- 最新技術を導入した製品開発
 - 省エネ製品の開発・販売
 - 体験型ショールームの常設運営
- 【人財育成】
- 物流関連資格取得促進

OUTPUT

- 自動化、省力化による多様な働き方の実現
- 遠隔操作ロボットの開発（PROGRESS ONE）
- 自動化を促進する製品開発（サイビスター・ORV）
- メンテナンス体制・アフターサービスの強化
- 予防保全・予知保全への取り組み
- 回生電力を活用した省エネ型製品の開発
- ショールームによるユーザー体験の提供

提供価値

- 「ゲームチェンジャー～人とロボットが活きる新たなステージを共に創造する～」
- ロボットを活用し、人が生き活きと働ける物流現場の実現
 - 今まで体験したことのないロジスティクスの新たなソリューションの創出

物流システム事業：サステナビリティ重点課題への対応

人が活きる
環境の創造重点
課題

- モノ・コトづくりのクオリティの追求
- 安全な製品・サービスの提供
- イノベーションの推進と新しい価値の創造

労働力人口の減少への対応、労働環境改善への取り組み

- ロボット（ピッキング・自動搬送）、マテハン設備の開発・提供
- 物流現場の働き方改革 ～ AI搭載ロボットと遠隔操作技術の開発～
- ロジスティクスユーザーの体験が可能なショールームの運営

8 9

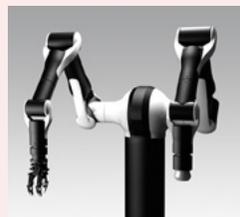
ハイブリッド型物流自動化ソリューションの事業化に向けて

「PROGRESS ONE（プログレスワン）」は、AIを搭載したロボットによる自律ピッキングと、ロボット単独では難しい作業を遠隔操作技術の活用により、人が倉庫から離れた場所でロボット操作を行い、遠隔でピッキング作業を行うハイブリッド型の物流自動化ソリューションです。AI搭載ロボットを操作するオペレーターは、倉庫から離れたワーキングセンターへ勤務し遠隔操作を行うことができ、物流現場での新しい働き方を実現します。

この事業を通じて、物流現場と働き手のミスマッチ解消、人とロボットの協働による物流現場の働き方改革、時間と場所にとらわれない新しい形の雇用創出を実現し、社会に貢献します。引き続き開発を進め、2022年度より物流現場での実証実験を行い、2023年度以降のサービス提供開始をめざしています。（関連 ▶ P.49）



「PROGRESS ONE（プログレスワン）」事業イメージ



開発中の双腕ピッキングロボット

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています。

DX

(デジタルトランス
フォーメーション)

- マテハン機器の保守IoTサービス

マテハン機器の予防保全や予知保全を目的に、稼働状況や不具合検知のためのIoT機器の装備、保全履歴蓄積の仕組みを構築しています。保全履歴、稼働データの蓄積による経験知を活用した、高度な保守サービス提供体制の整備を進めています。

地球環境への
取り組み重点
課題

- 気候変動への対応
- 資源の有効活用
- 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

気候変動の緩和に貢献

- 回生電力を活用した物流システム製品の提供
- 消費電力の少ない自動化設備（オートストア他）の提供
- 再生樹脂、再資源化しやすい素材の活用、有害物質、有機溶剤を含まない表面処理・塗装を採用

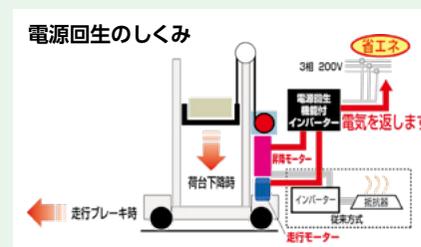
7 9

自動倉庫の省エネルギー化（電源回生）

パレット単位で重量物を管理する立体自動倉庫「Pallet Stacker（パレットスタッカー）」は、独自の駆動機構と制御方式により、スタッカークレーンが高速に走行してパレット品を安全かつ正確にハンドリングします。30mまでの高層化が可能なため、上部空間を有効活用することが可能です。クレーン動作のモーター減速時（走行ブレーキ、荷台下降）に発電された回生電流を電源として返還する「電源回生制御」を採用し、省エネルギー化を実現。回生電力を見える化する仕組みづくりを推進しています。



立体自動倉庫「パレットスタッカー」



サプライチェーンの改革

中期経営計画（2020～2022年度を対象、2020年5月策定）
全社横断課題

顧客ニーズの多様化、トレンドの変化に対応するための多品種変量生産に適したサプライチェーンに改革します。



事業の主なデータ

生産拠点（国内・海外）

13 拠点

主な物流拠点

28 拠点

主な生産拠点・物流拠点



追浜事業所



富士事業所



関西オカムラ



横浜物流センター

事業統括役員からのメッセージ



取締役 常務執行役員
生産本部長
山木 健一

世界的な調達難に対応するため、BCP対策として経済的な側面と環境的な側面を考慮しながら、複数拠点での生産、複数調達先の設定および見直しなど、供給責任を果たすためにさまざまな取り組みを行っています。

またカーボンニュートラル実現に向けて、生産・物流拠点では再生可能エネルギーの活用や自家消費による太陽光発電設備の導入など、積極的にCO₂削減に取り組んでいます。

中期経営計画の重点課題である「サプライチェーン改革」では、顧客ニーズの多様化やトレンドの変化へ対応するため、DXの活用による生産効率の追求、3Rの推進、生産・物流のリードタイム短縮などによる無駄を排除し、地球環境の負荷低減を徹底的に展開しています。

サステナビリティ重点課題への対応

地球環境への
取り組み

重点
課題

- 気候変動への対応
- 資源の有効活用
- 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

7 9 12 13

サプライチェーンの最適化に向けた取り組み

中期経営計画の全社横断課題であるサプライチェーン改革は、気候変動への対応、資源の有効利用、環境配慮型製品の開発・提供など、サステナビリティ重点課題への貢献につながるとの認識のもと、各種取り組みを展開しています。

2021年度は、製品の製造に関わるシステムを更新し、より高度なエンジニアリング・チェーンの構築により、マテリアル情報管理のレベルアップを図りました。この取り組みは各製品の環境データ管理の効率化にもつながります。昨今、製品ライフサイクルにおける環境・社会面の配慮について、より詳細な情報を求められるお客さまが増えており、こうした要望にも応えられるよう、「変化に強く柔軟なものづくり」をめざして、サプライチェーンの最適化に向けた取り組みを継続していきます。

また、サプライチェーンにおける生産事業所、物流拠点、輸送工程の役割は特に大きく、さまざまな取り組みを展開しています。

2021年12月に、関西エリアの物流拠点を移転集約し、日鉄興和不動産株式会社が展開する物流施設「LOGIFRONT 尼崎 IV」に大阪物流センターを設置、稼働を開始しました。「LOGIFRONT 尼崎 IV」では、日鉄興和不動産株式会社が太陽光発電事業者と連携し、自家消費型太陽光発電設備を導入。太陽光で発電した電力と合わせて、再生電力（トラッキング付きFIT 非化石証書の活用）を使用することにより「100%CO₂フリー」を実現し、年間CO₂排出量約150トンの削減効果が見込まれます。

（関連 ▶ P.63 ▶ P.66 ）



大阪物流センター

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています。

海外事業の強化

中期経営計画（2020～2022年度を対象、2020年5月策定）
全社横断課題

経済成長、高所得者層拡大、都市化の進展が見込まれるASEAN市場を重点取り組み市場と位置付け海外事業を強化します。



事業の主なデータ

海外販売提携先

50カ国以上

主なショールーム



香港



シンガポール



バンコク



ジャカルタ

事業統括役員からのメッセージ



執行役員 海外営業本部長
大野 嘉人

中期経営計画の重点課題である「海外事業強化」では、市場に合った体制の構築を進めています。

特に中国・ASEAN市場において、M&Aによるデザイン・内装工事分野での優良な事業プラットフォームを獲得。オフィス家具ニーズを把握し戦略製品を開発、生産、販売へ展開し海外事業の強化につなげます。また製品供給体制の整備も重要な位置付けにあり、輸送を含めた環境負荷低減と最適配置を考慮したサプライチェーンの構築をめざします。海外市場ではエシカル製品、環境配慮製品が特に重視されています。2022年4月、グローバル基準の環境認証（LEVEL認証）を22製品が取得しました。オカムラブランドの訴求に十分効果を発揮できると感じています。

サステナビリティ重点課題への対応

人が活きる
環境の創造

重点
課題

- モノ・コトづくりのクオリティの追求
- 安全な製品・サービスの提供
- イノベーションの推進と新しい価値の創造

市場に合わせた体制づくりの強化

2022年3月、ベトナム・ホーチミンの現地法人Okamura International Vietnam Co., Ltd.がベトナムの首都ハノイに支店をオープンしました。政治・経済の中心地として将来的に市場規模の拡大が見込まれるハノイに新たに設けられた支店は、高層商業ビル内にあり、ショールームとオフィスからなっています。高品質な製品の価値を理解いただけるハイエンド顧客を対象とした営業活動に特化しており、オフィスの設えは日本



ハノイショールーム

製の高品質ブランドとしてのオカムラのイメージを確立するため、シックでラグジュアリーな空間としています。今後、ホーチミン本社との2拠点体制により、現地社員とともに、ベトナムにおけるオカムラブランドのさらなる浸透を図ります。

また、2021年10月よりシンガポール、中国、タイ、フィリピンに拠点をもち、オフィス向けデザイン・内装工事を行うDB&B Holdings Pte.Ltdがオカムラグループの一員に加わりました。

DB&Bは1996年に設立され、その後、中国、フィリピンと事業を拡大し、多国籍企業および地場の大手企業、新興企業を中心とする顧客基盤を有しています。またこれまでに同社が手掛けたプロジェクトにおいて数々の賞を受賞している中堅の有力デザイン・内装会社です。

同社のデザイン・内装工事機能、優良な顧客基盤、各市場における豊富な実績・情報とオカムラグループの持つ「新しい働き方」「新しいオフィス」の知識・経験を共有することで、中国・ASEANにおける、人が活きる空間の創造に一層注力します。

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いききたい」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拠りどころ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	人が活きる環境の創造への取り組み
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。

特集2 地球環境への配慮

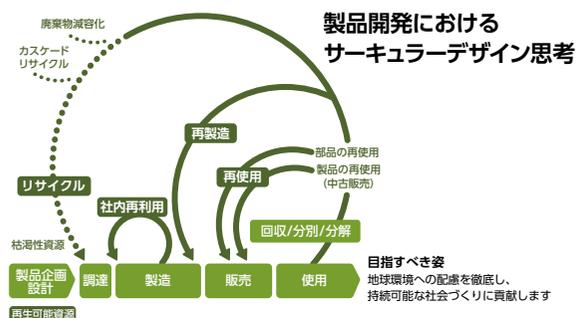
2050年カーボンニュートラルの実現に向けて

世界中で地球温暖化への対策が急務とされる中で、企業にはより具体的な活動が求められています。オカムラグループは、2050年の温室効果ガス排出実質ゼロをめざし、これまでの活動をさらに強化しました。2030年のCO₂排出量削減目標を、2020年比50%とし、2050年カーボンニュートラル実現に向けて着実に前進。社会に影響を与えるような新しい製品、活動を次々に創出しています。

循環経済のコンセプトに基づく
サーキュラーデザインを策定

「TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures : 気候関連財務情報開示タスクフォース)」提言への賛同を表明しているオカムラは、この提言に基づき、事業に影響を及ぼす気候関連リスク・機会について、複数のシナリオ下で評価しています。その中でも特に、原材料を循環利用することは気候変動の緩和に貢献すると捉えており、2021年11月には「サーキュラーエコノミー (循環型経済)」の概念に基づいた「サーキュラーデザイン」の考え方を策定しました。従来の3R (リデュース、リユース、リサイクル) の取り組みに加え、資源・製品価値の最大化、資源投入量・消費量の最小化などを積極的に進めています。

また、サーキュラーエコノミーの概念に基づき、「製品企画・設計」「調達」「製造」「販売」「メンテナンス」「再使用」「リサイクル」に至るまでの製品ライフサイクルの中で、限りある資源をより長く有効に活用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを志向。地球環境への配慮を徹底し、持続可能な社会づくりに貢献しています。(詳細 ▶ P.40)

オカムラ独自の環境基準により
環境に配慮した製品を拡充

オカムラは資材調達における環境配慮を行い、お取引先との連携による環境負荷の低減にも取り組んでいます。また、環境配慮製品の開発にも注力。製品に関するオカムラ独自の環境基準は、既に1997年に策定していました。これに当てはまるのが「GREEN WAVE 製品」です。2010年には環境配慮のレベルをより高めた基準として「GREEN WAVE+ 製品」を策定。一段と環境に配慮した製品の拡充を図るとともに、マークによる推奨製品表示を行って、お客さまによる選択を促しています。(詳細 ▶ P.69)

太陽光発電設備の導入や
水力発電への切り替えを推進

全国のおカムラグループの事業所や工場、物流拠点などでは、カーボンニュートラル実現に向けた再生可能エネルギー導入の取り組みが着々と進んでいます。現在、自家消費型太陽光発電設備の導入を3拠点、水力発電への切り替えを6拠点で実施しています。

自家消費型太陽光発電設備を導入

- 追浜事業所 (神奈川県)
- 関西オカムラ (大阪府)
- 大阪物流センター (兵庫県)

水力発電による再生可能エネルギーへの切り替え

- 追浜事業所、中井工場、鶴見工場、横浜物流センター (神奈川県)
- 高島事業所 (山形県)
- 富士精工本社 (石川県)

「RE100」「JCLP」などの
外部イニシアティブに参加し
脱炭素社会の実現に貢献

オカムラは、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることをめざす「RE100」、持続可能な脱炭素社会の実現をめざす「日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)」に、それぞれ2022年3月に加盟しました。こうした加盟を通じて、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにできるよう取り組みを進め、社会にも働きかけながら脱炭素社会の実現に貢献していきます。

オカムラグループのサステナビリティ推進

私たちオカムラグループは、「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。」をミッションとし、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決をめざします。

オカムラグループのサステナビリティ重点課題

オカムラグループは、ステークホルダーの皆さまからの期待や社会の要請に対し、グループ一体となって応えていくために、「人が活きる環境の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業活動」の4つの観点から重点課題を特定し、取り組みを推進しています。



SDGs への貢献

オカムラグループはサステナビリティ重点課題への取り組みを推進し、事業活動と社会貢献活動を通じて、SDGs (Sustainable Development Goals) の目標達成に貢献します。



本レポートの記載

人が活きる環境の創造 ▶ P.37



地球環境への取り組み ▶ P.58



従業員の働きがいの追求 ▶ P.81



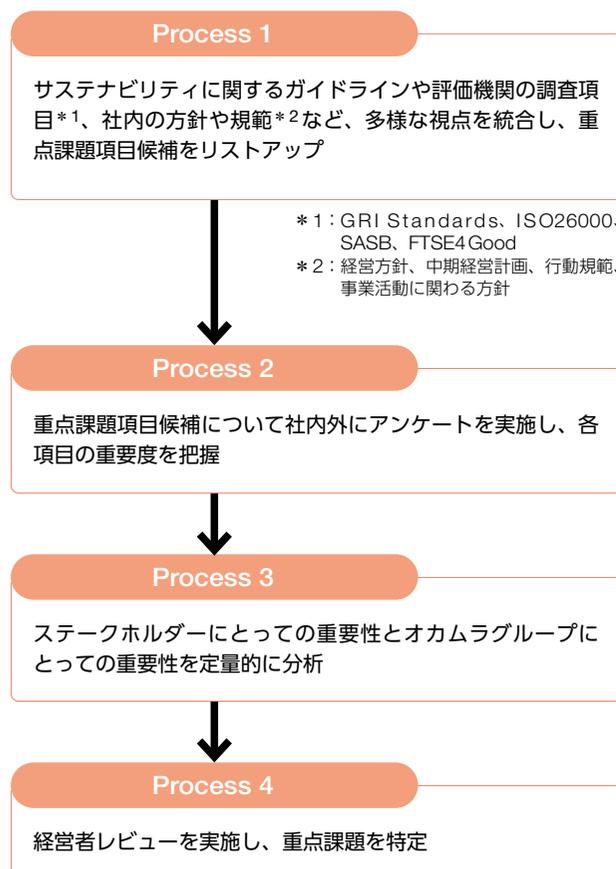
責任ある企業活動 ▶ P.115



上記数字のマークは関連するSDGsを示しています。

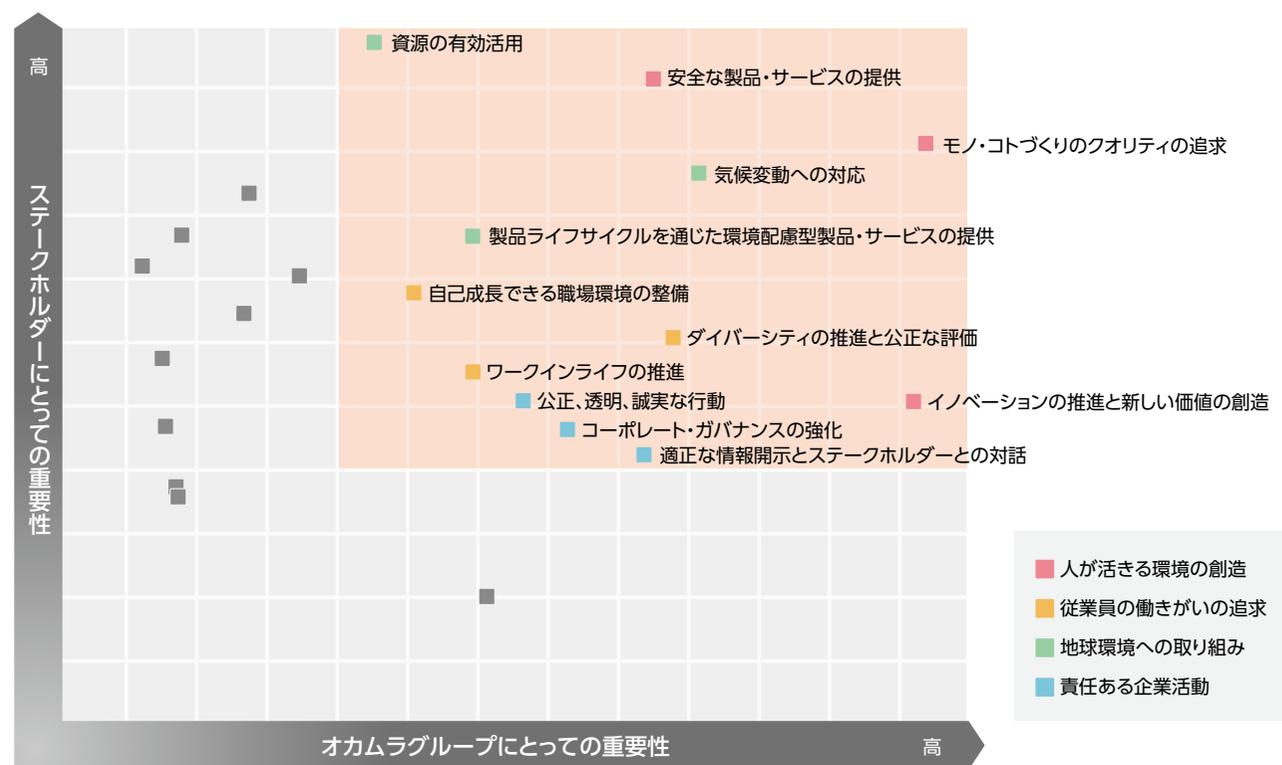
重点課題特定プロセス

サステナビリティ重点課題については、以下のプロセスにより課題の抽出、重要性の分析等を行い、経営者レビューを通じて特定しました。（2018年度特定）



重点課題マップ

ステークホルダーにとっての重要性とオカムラグループにとっての重要性を二軸に、サステナビリティにおける課題をマッピングし重点課題を明確化しました。



サステナビリティ推進体制

代表取締役を委員長とし、各事業本部およびコーポレート部門を統括する執行役員により構成されるサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ重点課題に関する年度計画に基づき、オカムラグループ全体の取り組みを推進・サポートし、進捗をモニタリングするとともに、対応方針の立案と関連部署への展開を行っています。また、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およ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います。

サステナビリティ委員会は年2回定期開催しており、審議・決議内容を取締役に報告しています。

サステナビリティ推進部はサステナビリティ委員会の事務局として委員会の運営を行うとともに、承認事項について社内の各

組織を通じて事業活動へ展開し、定期的にフォローを行っています。

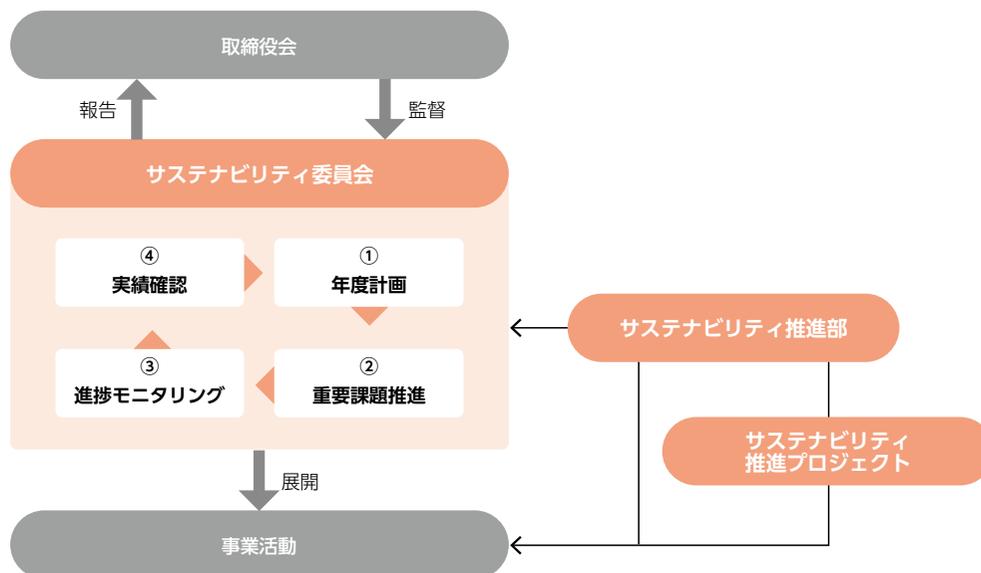
また、全社横断のサステナビリティ推進プロジェクトにおいて、各事業本部の推進フォローおよび従業員への活動の浸透化を図っています。

サステナビリティ委員会等で ESG 関連の最新事例を共有

サステナビリティ委員会では、ESGに関する最新情報やオカムラグループとの関わりが深い事項について、社外有識者や社内専門部門から最新事例等の共有も行っています。2021年9月には気候変動対策におけるSBT (Science Based Targets) に関連してスコープ3に関する内容を、また2022年3月には人権に関する内容について共有しました。

2021年度に実施した委員会等の内容

- 21' 6月 TCFD 開示について
- 8月 脱炭素と人権について
- 9月 SBTとスコープ3について
- 10月 カーボンプライシングについて
- 12月 サーキュラーエコノミーとカーボンオフセットについて
- 22' 3月 人権対応について



TOPICS



サステナビリティ・リンク・ボンド

オカムラは、社会課題の解決と環境配慮を目的として、2022年6月に当社初となるサステナビリティ・リンク・ボンドを発行しました。

このサステナビリティ・リンク・ボンドは発行年限5年、発行額50億円、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（以下、SPT）を「2025年度に温室効果ガス排出量を2020年度比25%削減」と定め、SPT未達となった場合、償還期日までに環境保全活動を目的とする公益社団法人・公益財団法人・国際機関・自治体認定NPO法人・地方自治体等へ社債発行額の0.15%相当額の寄付を実施するものです。

発行に向け、オカムラはサステナビリティ・リンク・ボンド・フレームワークを策定し、当該フレームワークに対し、株式会社日本格付研究所（JCR）より、国際資本市場協会（ICMA）の「サステナビリティ・リンク・ボンド原則」および環境省による「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」への適合性に関する第三者意見を取得しています。

SPTの判定結果は、オカムラグループ サステナビリティレポートまたはウェブサイトにて公表します。

バリューチェーン全体の機会・リスクの把握

オカムラグループでは、バリューチェーンの各段階における、「事業活動を通して解決すべき社会課題」「事業活動における機会・リスク」を把握し、サステナビリティ委員会の運営に反映させています。

バリューチェーン	開発	調達・製造	物流	コンサルティング・販売・サービス	廃棄・リサイクル	
社会課題と機会・リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究・企画開発 ● マーケティング 	<ul style="list-style-type: none"> ● 調達先選定 ● 原材料・部品・製品調達 ● 設備維持・メンテナンス 	<ul style="list-style-type: none"> ● 製造 ● 品質管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 物流センター管理、運営 ● 出荷・輸送 ● 納品 ● 輸出 	<ul style="list-style-type: none"> ● お客様のニーズ把握と提案 ● 製品販売 ● ショールーム、ラボオフィス、共創空間等の運営 	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用済み製品の回収、リサイクル ● 適正な廃棄物処理
社会課題	<p>気候変動</p> <p>生物多様性の喪失と生態系の崩壊</p> <p>廃棄物処理・資源枯渇</p> <p>労働力人口減少</p> <p>サイバー攻撃などのITリスク</p> <p>脅威的な感染症の増加</p>					
機会	<p>社会課題解決型製品・サービスの開発による企業価値向上</p> <p>エネルギー効率化技術、再生可能エネルギー調達による市場評価</p> <p>サステナブル調達・安定的な調達による市場シェアの拡大</p> <p>物流最適化による環境・省力化対応</p> <p>サーキュラーエコノミーの推進による廃棄物削減、処理コスト削減</p>					
リスク	<p>社会課題に起因する市場環境の変化への対応遅延</p> <p>環境規制、再エネ転換、異常気象に伴う対応コストの増大</p> <p>社会課題に起因する市場環境の変化による売上減少</p> <p>重大事故の発生</p> <p>自然災害によるサプライチェーンの断絶、生産停止</p> <p>廃棄物増加</p> <p>廃棄物増加による社会的批判と処理コストの増加</p> <p>国際的な規制の強化、社会要請の高まり（環境、資源、労働、人権、市場）</p> <p>環境汚染による社会的批判と対応コストの増加</p> <p>労働力人口減少による人手不足</p>					
取り組み	<p>気候変動の緩和に貢献する製品・サービスの開発</p> <p>省エネ取り組み・再生可能エネルギー活用</p> <p>気候変動の緩和に貢献する製品・サービスの提供</p> <p>サプライチェーン改革</p> <p>サステナブルな社会を実現するワークプレイスの研究・開発</p> <p>サステナブル調達調査</p> <p>サステナブルな社会を実現するワークプレイスの提供</p> <p>製造・物流・施工段階での省資源の取り組み</p> <p>使用済み製品の資源循環の推進</p> <p>労働力人口減少に対応する製品・サービスの開発</p> <p>環境汚染の防止</p> <p>労働力人口減少に対応する製品・サービスの提供</p> <p>ニューノーマルな社会で多様なワークスタイルを実現するための製品・サービスの開発</p> <p>生物多様性の保全</p> <p>ニューノーマルな社会で多様なワークスタイルを実現するための製品・サービスの提供</p>					
バリューチェーンを支える基盤 「地球環境への取り組み」「従業員の働きがいの追求」「責任ある企業活動」						

社会課題と機会・リスクにある数字のマークは関連するSDGsを示しています。

サステナビリティ行動計画

「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

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（重点課題は★）	KPI	2021年度目標	2021年度実績	2022年度目標
★モノ・コトづくりのクオリティの追求 ★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 ▶P.10） ●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 ▶P.12）☺ ●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 ▶P.14）	●各事業の提供価値の実現に向けた取り組みの継続・進展
★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

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.61](#)）

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
★ 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
★ 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
★ 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
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
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 環境影響度の低減 ● PRTR 排出 ● 水資源使用量	法令遵守の継続実施 ● 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	監視実施、違反等無し ● 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	法令遵守の継続実施 ● 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](#)

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
★ 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
★ 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%
	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

※対象範囲：オカムラ単体

*1 詳細 ▶ P.83

課題(重点課題は★)	KPI	2021年度目標	2021年度実績	2022年度目標
★ 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
	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%
	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%
	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%

※対象範囲：オカムラ単体

*1 詳細 ▶ P.83 ▶ P.96

*2 話し合い：職場課題や環境の改善のための全社取り組み(詳細 ▶ P.98)

責任ある
企業活動ESG分類：G・S
(ガバナンス・社会)

サステナビリティ方針

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。

中期目標（～2022年度）

- 1: 高い倫理観に基づく公正で透明かつ誠実な企業経営を実現するべく、ガバナンス、情報管理、リスク管理の強化に努めます。
- 2: 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、様々な手段により、積極的に開示を行います。
- 3: 社内および事業に関連する人権リスクを把握し、リスク低減に向けた取り組みを実行します。
- 4: 事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生かした社会貢献と社会課題解決に向けた取り組みを実行します。

課題（重点課題は★）	KPI	2021年度目標	2021年度実績	2022年度目標
★ 公正、透明、誠実な行動 5 8 10 16	入社時および新任役職者向けコンプライアンス教育実施率	100%	オンライン研修にて100%実施	100%実施
	コンプライアンス教育の充実	契約と法務の啓発書籍の配信と活用促進	契約と法務の啓発書籍の再構成 建築基準法研修14回実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種コンプライアンス研修の実施 ● 契約と法務の啓発書籍の配信と活用促進
★ コーポレート・ガバナンスの強化 5 8 10 16	取締役会の多様性、独立性、客観性の充実によるガバナンス強化	独立社外取締役比率1/3以上	独立社外取締役比率4/11	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立社外取締役比率100%（独立社外取締役/社外取締役） ● 女性取締役比率の向上。少なくとも2名以上
	適切な情報管理 10 16	個人情報保護の徹底	Pマーク内部監査実施率100%	Pマーク内部監査実施率100%
	Pマークの維持継続	社員教育実施率100%	社員教育実施率100%	社員教育実施率100%
	各国要請に合わせた個人情報管理	諸外国の同法規則対応	関係国のリスク分析	諸外国の同法規則対応
災害対策、リスク管理体制の強化 10 11	災害備蓄の改善・充実	災害備蓄品配備率100%	災害備蓄品配備率100%	災害備蓄品配備率100%
	エマージェンシーコール	回答率100%	回答率99.9%	回答率100%
	BCP構築	BCP見直し	サプライチェーン対策の検討に着手	ハザードマップ見直しの実施と重要製品群の複数拠点化に着手

課題（重点課題は★）	KPI	2021年度目標	2021年度実績	2022年度目標
責任ある調達と取引先との信頼関係の構築 16 17	サプライチェーンにおける各種リスク分析実施	調査内容の更新と調査の実施	社会情勢を踏まえ調査内容更新の上、調査を実施 	サプライチェーン上の環境リスク、社会リスク分析
	サステナブル調達ガイドラインの浸透活動	サステナブル調達調査の対象拡大	対象を拡大して調査実施 2020年度 133社 →2021年度 227社 	取引金額ベースで 65% 、約 400社 の取引先を対象としてサステナブル調達調査を実施（生産、施工、配送等の取引先）
★適正な情報開示とステークホルダーとの対話 16 17	ステークホルダーダイアログ実施	社内参加部門拡大	外部有識者と人権関連部門で実施 	ESG関連各外部有識者とのステークホルダーダイアログ実施
人権の尊重 5 8 10	国連グローバル・コンパクト署名の維持・継続	COP（年次報告書）提出および関連機関への積極関与	COP（年次報告書）提出および人権関連分科会への参加 	COP（年次報告書）提出および人権関連分科会への参加
	人権に関する各種リスク分析実施	人権デュー・ディリジェンスの実施とレベルアップ	オカムラグループ人権方針策定 	人権影響評価により、優先課題特定および対応
地域社会との良好な関係性づくり 17	社会貢献に関する方針策定	社会貢献活動実施の判断基準策定	実施の判断基準策定 	判断基準運用の徹底

ステークホルダーエンゲージメント

オカムラグループのステークホルダー

オカムラグループはさまざまな機会を通じて幅広いステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図り、ご意見やご要望を経営の充実や取り組みの改善につなげることで、社会から信頼され愛される企業をめざします。



ステークホルダー	基本姿勢
お客さま	「安全で高品質な製品・サービスの提供」により、お客さまの満足度の向上をめざします。
販売店さま	顧客満足の最大化という共通の目標に向けて、相互に企業価値を高めていきます。
お取引先	お取引先との公正・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ます。
株主・投資家	事業の発展と企業価値の持続的な向上により株主価値の拡大に努めるとともに、株主・投資家の皆さまからより高い信頼を得られるよう、適時・適切な情報開示を行い透明性の高い経営をめざします。
従業員とその家族	従業員の相互協力を重視し、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。
社会・行政	さまざまな分野、世代の方々、関係機関などと積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。

従業員へのサステナビリティに関するアンケートの実施と取り組みへの理解促進

サステナビリティへの取り組みの充実を目的として、昨年度に引き続き2021年8月に全従業員を対象にアンケートを実施し、社会的課題に対する意識や行動、「持続可能な開発目標（SDGs）」の認知度などについて把握しました。

アンケートの結果を踏まえ、以下の方法によりサステナビリティの考え方や取り組みの浸透を図っています。

- 社内報を通じてサステナビリティに向けた活動を紹介
- 毎月1回メールによる情報媒体として「サステナビリティレター」を配信し、時事情報、関連セミナー、参考図書等を紹介
- サステナビリティ推進部の講師による勉強会を開催
- サステナビリティ関連イベントの実施（詳細 ▶ P.76）

今後も毎年アンケートを実施し、従業員の認識向上や行動を促していくことにより、取り組みの充実に結びつけていきます。

【3. ベンゼン教授のSDGs講座】

SDGsの目標についてベンゼン教授が詳しく解説。どんな行動がSDGsの目標に貢献するのかわかり、自分とのかかわりを知りましょう。

SDGs Number 11. 住み続けられるまちづくりを

右の図は、2021年10月に公開された国連広報センターの報告資料です。

右の図にある「レジリエント」とは、「柔軟性のある」や「回復力のある」などの意味でつかわれる言葉です。災害による死者や被災者を減らすことや、災害からの復旧力を高める取り組み、また災害リスク管理体制の強化なども、この目標には含まれておるのじゃよ。地震対策や避難安全訓練など、日常生活とのかかわりの深い目標じゃな。

出典：持続可能な開発目標（SDGs） 電通2021
https://www.unhcr.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030page/11/sdgs_number11

【オカムラグループ サステナビリティレター】 2022年2月

毎月メール配信している「サステナビリティレター」

ステークホルダーごとのコミュニケーションの方法と主な対応例（関連▶P.128）

お客さま	基本姿勢	製品そのものの品質・機能が優れていることはもちろん、質の高いサービスがあって初めて、お客さまの満足度が高まります。オカムラグループは、「安全で高品質な製品・サービスの提供」を「行動規範」*に明記し、お客さまの満足度の向上につながる製品・サービスを提供することをめざします。 *「行動規範」：オカムラグループの「基本方針」に基づき、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢をまとめたもの（関連▶P.121）		
	コミュニケーションの方法	お客様相談室	お客さまからのご相談・ご要望に対して的確な対応を行うとともに、その内容を企業活動に反映させるために、お客様相談室を設置しています。2021年度、お客様相談室に寄せられたお問い合わせ件数は約24,500件で、主な内訳は、製品問い合わせ、アフターサービス依頼、カタログ請求となっています。	
		アフターメンテナンス（点検・修理）	お客さまに販売した製品のアフターメンテナンスにおいて、一貫したサポート体制を構築しています。オフィス家具をはじめ、パブリックスペースにおける建材製品や防水板などの防災設備に至る幅広いオカムラ製品を対象に、保守・点検、修理・修繕、クリーニングなどを通じて、製品のロングライフ化をサポートしています。	
	製品情報の発信 納入事例集・情報誌の発行	主な対応例	オフィス、教育施設、医療・福祉施設、研究施設、商環境、物流システムなど、分野ごとのカタログを定期的に発行し、お客さまの業種・業態に即した製品情報の提供を行っています。また、カタログや製品の安全・品質に関する重要な情報を、ウェブサイトを通じて広く告知しています。 優れた納入事例をまとめた冊子や情報誌を発行し、時代の変化やお客さまのニーズに合った空間づくりの提案をしています。	
販売店さま	基本姿勢	オカムラグループは、お客さまの多様なニーズにきめ細かく対応するために、直接販売だけでなく、販売店さまを通じた製品販売も行っています。販売店さまは私たちのパートナーであり、オカムラにとってのお客さまでもあるという考えのもとに、顧客満足の最大化という共通の目標に向けて、相互に企業価値を高めていきます。		
	コミュニケーションの方法	取扱製品別販売店会	販売店さまとの交流と発展を目的として、取扱製品別に販売店会を設けています。それぞれの販売店会では、全国や地区ごとの交流会などを通じてコミュニケーションの充実を図っています。また、優れた納入事例や優秀な実績に対する褒賞を実施し、企業マインドの向上と新たなチャレンジにつなげています。	
		各種研修会	主な対応例	新入社員向けのビジネスマナー教育から、販売スキルの向上に向けた各種研修、将来の経営層を育てるセミナーまで、多様な研修を実施しています。具体的には、カタログ研修会、プレゼンテーション研修会、ビジネスマナー研修会、海外研修などの教育機会を設けています。また、販売店さまの従業員向けの通信教育講座や納入事例見学会など、それぞれの販売店会の特性に合わせた支援を通じて、情報や経験の共有を図っています。2021年度はオンラインと対面のハイブリッドで、各種研修会や見学会を実施しました。
	販売店さま向け情報サイト		販売店さま向けの情報サイトを設け、お客さまのニーズに的確に対応し満足度を最大化するためのさまざまな情報を発信しています。	
お取引先	基本姿勢	オカムラグループは、「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、サステナブル調達ガイドラインを定めています。こうした視点に立ち、お取引先との公正・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の側面を重視した調達活動を推進します。		
	コミュニケーションの方法	情報交換会、技術交流会	主な対応例	お取引先との協力関係を強化し、ともに発展していくために協力を組織し、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。
		定期面談、訪問	お取引先に対して「人権」「労働条件」「環境保全」「コンプライアンス」の4項目を中心にサステナブル調達調査を行うとともに、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。	
	電子ネットワークシステム		多様化する顧客ニーズに対応するために、お取引先との間に設けた電子ネットワークシステムを使って、需要予測や生産計画などの情報を共有し、顧客満足度の向上とサプライチェーン全体の効率化に役立てています。	

株主・投資家	基本姿勢	事業の発展と企業価値の持続的な向上により株主価値の拡大に努めます。また、株主・投資家の皆さまからより高い信頼を得られるよう、適時・適切な情報開示を行うとともに、さまざまな機会を通じたコミュニケーションの充実により、株主・投資家の皆さまにとって有用と思われる情報を積極的に開示し、透明性の高い経営をめざします。	
	コミュニケーションの方法	株主総会	招集通知のウェブ掲載や、インターネットによる議決権行使の仕組みを導入し、株主・投資家の皆さまの利便性向上を図っています。
		決算説明会、施設見学会	決算発表に合わせて半期に一度決算説明会を開催し、決算内容・中期経営計画などについて、経営幹部より説明しています。また、国内外の投資家・アナリストの方々との個別ミーティング（年間約100回）や生産事業所・ショールームなどの施設見学会の開催、証券会社主催のIRカンファレンスへの参加など、幅広いIR活動に努めています。
	情報誌、ウェブサイト	IR活動の一環として、法に基づく情報開示に加え株主・投資家向け情報誌「OKAMURA REPORT」を発行し、最新の財務情報や新製品情報をお伝えしています。さらに、ウェブサイトにてIR情報を掲載し、正確かつ迅速な情報開示を図っています。	
従業員とその家族	基本姿勢	オカムラグループは、従業員と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。	
	コミュニケーションの方法	労使での話し合い	定期的に労使協議会・各種委員会を開催し、健全な労使関係の構築に努めています。「労働安全衛生方針」に基づき、健康経営®を具体的に推進し、2017年9月には「健康経営宣言」を制定、さらに活動を強化するために、2020年4月1日改定を行いました。
		従業員の「Work in Life」実現に向けた取り組み	オカムラが提唱する「Work in Life」の実現に向け、諸制度の整備・運用にも力を入れ、従業員一人ひとりにとって安全で働きやすく、働きがいのある職場の整備に努めています。
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進活動	「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき雇用と職場環境の整備に努めています。2016年8月から2020年3月まで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）、2018年4月にはダイバーシティ推進室（2020年3月にD&I推進室に改称）を設置し、一人ひとりが活躍するための各種施策を行っています。	
社会・行政	基本姿勢	事業を行う地域の住民の皆さま、行政機関、企業、さまざまな分野の団体、さらには次代を担う若い世代など、多くの方々と積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。	
	コミュニケーションの方法	地域社会との関わり	それぞれの地域の社会活動、環境活動への参加や、生産事業所での工場見学等を通じて、交流や社会貢献に努めています。
		社会に向けた活動	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、社会課題の解決へ向けた情報発信・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ます。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

外部イニシアティブへの参加

環境・社会・経済の課題解決に関連して、各種イニシアティブに参加しています。

国連グローバル・コンパクト

国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」は持続可能な社会を実現させようとする国際的な取り組みです。オカムラはこれに署名し、2020年2月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」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野に関わる10原則について積極的に取り組みを進め、年に1度、取り組み状況と成果を国連に報告しています。

気候変動イニシアティブ (JCI)

気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative) は、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。オカムラは2019年12月に会員になり、イニシアティブの宣言を踏まえ脱炭素社会の実現に向け取り組みを進めています。



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

気候関連財務情報
開示タスクフォース
(Task Force on



Climate-related Financial Disclosures) は、G20の要請を受け、気候変動関連の情報開示および金融機関の対応の促進を目的として金融安定理事会 (Financial Stability Board) に設置された組織です。オカムラは2021年4月にTCFDへの賛同表明を行いました。(関連 [▶ P.20](#))

RE100

「RE100」は、「Renewable Electricity 100%」を意味し、世界で影響力のある企業が、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることにコミットする企業協働イニシアティブです。オカムラは2050年までに再生可能エネルギー由来の電力100%へ切り替えるとのコミットメントを表明し、2022年3月に加盟しました。



日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)

日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP) は、脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識のもと、2009年に日本独自の企業グループとして設立されました。オカムラはRE100への加盟と同時に、2022年3月に加盟しました。



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・団体から認定等を受けています。

2021年度の主な認定・アワード実績

「第3回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」

「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」は、ESG金融の普及・拡大に向けて2019年に環境省により創設された表彰制度です。オカムラは環境サステナブル企業部門において、「環境サステナブル企業」として選定されました。（2022年2月）



「健康経営優良法人2022（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5年連続で「大規模法人部門（ホワイト500）」に認定されました。（2022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）を認定取得しています。（2020年12月より継続）



「スポーツエールカンパニー 2022」

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 2022」に2年連続で認定されました。（2022年2月）



2021年度の主な評価実績

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」

オカムラは、「FTSE Blossom Japan Sector Relative



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

Index」の構成銘柄に選定されました。このインデックスはグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築され、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業が選定されます。（2022年4月）

※ FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標）はここに株式会社オカムラが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



人が生きる環境の創造

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。

モノ・コトづくりのクオリティの追求

重点課題

オカムラグループは、「よい品は結局おトクです」をモットーに、グローバルな視野で品質と安全性の向上に努めると同時に、お客さまのニーズに的確に対応しながら、オフィスをはじめ教育・医療・研究・商業・物流施設などさまざまなシーンにおいて、製品のあるべき姿と最適な空間づくりを追求し続けます。

オカムラグループの デザインポリシー

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感でき、次代へよりよい環境を引き継げるよう、ものづくりにこだわり、上質なデザインの実現をめざしています。

創業以来「人間の環境づくり」をテーマに培ってきたハードとソフトに関するノウハウをベースに、さまざまなシーンにおいて魅力ある環境を創造していきます。その実現のためには、「クオリティデザイン」「エコデザイン」「ユニバーサルデザイン」の3つの視点が重要であるという考えに基づき、製品開発を進めています。

オカムラグループのデザインポリシー

お客さまにとって真に価値のある製品を追求



クオリティデザインの追求

オカムラグループは製品の本質を追求し、お客さまにとって真に価値ある製品を提供することをめざしています。製品のあるべき姿を求めて、ものづくりを極め、魅力ある新たな価値を創造します。具体的には、安全性の確保はもとより、人間工学*に基づいた設計をはじめ、快適性の向上、創造性を高める環境の実現などに取り組み、常にお客さまのニーズに的確に応えられるような製品開発を行っています。

* 人間工学：人間の身体的、認知的、組織的な特性を理解し、さまざまな製品・環境・サービスに適応させるための科学分野

エコデザインの追求

オカムラグループは、原材料の選択から使用後の処理まで、製品のライフサイクル全体において環境負荷がより少ない製品を開発し、お客さまに提供することで、持続可能な社会づくりに貢献します。そのために、製品の企画・デザイン・設計の各段階で製品アセスメント*を実施するとともに、独自の環境基準による認定を行っています。(関連 [▶ P.69](#))

* 製品アセスメント：より環境負荷の小さい製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品が環境に与える影響を評価すること

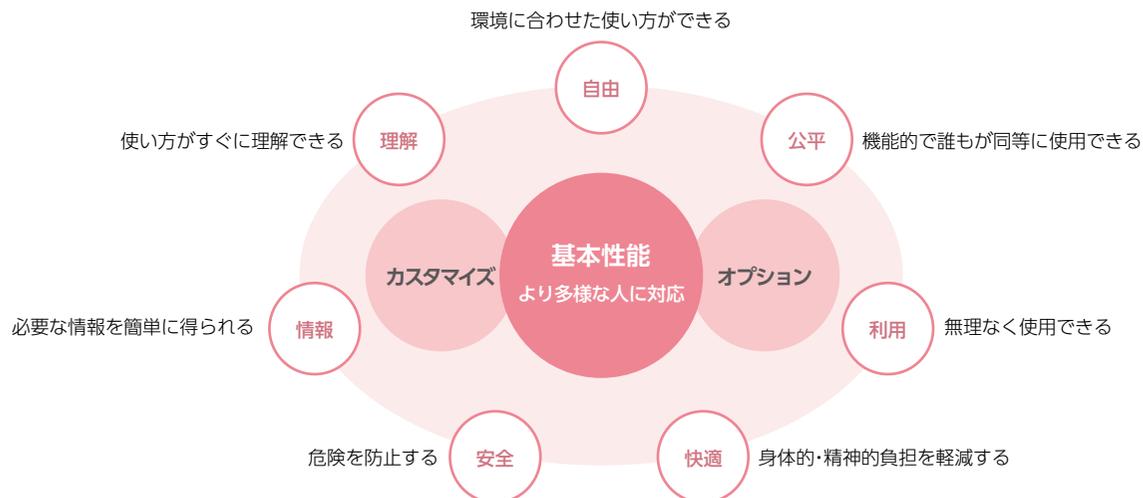
ユニバーサルデザインの追求

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感できるデザインを追求し、製品と空間を使用すると考えられる多様な人を想定して開発を行っています。製品の基本性能を高めるとともに、オプションの追加やカスタマイズにより、安全性や快適性、適応性、わかりやすさ、情報へのアクセスなど、すべてのユーザーにとって使いやすい製品と空間を提供することをめざしています。

ユニバーサルデザインの普及に向けた取り組み

オカムラは、一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会（IAUD）に設立時より参画し、国際会議への協賛や協議会活動への支援を行っています。同協議会は、ユニバーサルデザインのさらなる普及と実現を通じた、社会の健全な発展と豊かな暮らしづくりをめざして活動しています。

オカムラグループのユニバーサルデザインの考え方



デザインポリシーに基づくモノづくり

オカムラのものづくり思想

「サーキュラーデザイン」の策定

オカムラグループは、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の概念に基づき「サーキュラーデザイン」の考え方を打ち出しました。製品企画・設計から調達、製造、販売、メンテナンス、リユース・リサイクルに至るまでの製品ライフサイクルの中で、限りある資源をより長く有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりをめざすことで、環境負荷を低減し、持続可能な社会づくりに貢献します。（関連 ▶P.20）

オフィス製品の

「カーボンオフセットプログラム」を開始

オカムラは、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、オフィス製品の原材料調達から製造、販売、使用後の処理までの製品ライフサイクルを通じたCO₂の排出量を把握し、排出量と同等の排出権（クレジット）付きの製品をお客さまに提供する「カーボンオフセットプログラム」を2022年1月より開始しています。

オカムラでは、国内の自社工場でオフィス製品を生産しており、原材料の購入、お客さまへの製品納入において効率的な輸配送を実施するとともに、工場で使用電力の再生可能エネルギーへの転換を進め、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。こうした取り組みの結果、削減できなかったCO₂排出量に関し、製造工程でのエネルギー使用量や製品に使用する材料の種類と量を厳密に管理することにより算出し、排出権を通じてオフセットしています。（関連 ▶P.21）

「カーボンオフセットプログラム」の流れ



「サーキュラーデザイン」に基づく 環境配慮製品の開発

オカムラでは、「サーキュラーデザイン」の考え方にに基づき、環境に配慮した素材の使用、部品や資材の削減、長期使用が可能な構造などを重視した製品開発を行っています。

モジュラーパネルシステム「RECONE（リコネ）」は、原料に再生PETを用いたフェルト材を、パネルの芯材や表面材に使用しています。最小単位のモジュールパネルで組み替えが可能なため、レイアウト変更やデスクの買い替え時などにパネルを組み替えて使用することにより、長期にわたり製品を使用することが可能です。また、製品の梱包方法を見直すことで梱包材を3分の1程度削減し、廃棄物の発生を抑制しています。ラウンジファニチュアコレクション「Phlox（フロックス）」のフロッ

クステーブルは、施工性が高く単一素材に分解しやすいシンプルな4本脚構造で、成長時に針葉樹の40倍のCO₂を吸収する竹製の天板や、リノリウム*を使用した天板をラインアップしています。

ミーティングチェア「ena（エナ）」は、背と座のシェルの一体化や構造をシンプルにしたことで部品点数を減らし、資源消費やCO₂排出量の削減につなげています。

* リノリウム：亜麻仁油、ロジン、木粉、石灰粉、天然色素などの天然の原材料からできた素材



モジュラーパネルシステム「RECONE（リコネ）」



ラウンジファニチュアコレクション「Phlox（フロックス）」テーブル



ミーティングチェア「ena（エナ）」

TOPICS

廃漁網リサイクルファブリック「Re:net (リネット)」の開発

オカムラは「サーキュラーデザイン」の考え方にに基づき、廃漁網をリサイクルし家具の張地に生まれ変わらせることで海洋プラスチック問題への対応に貢献できないかという考えから、リサイクルファブリック「Re:net (リネット)」を開発しました。使用済み漁網をリサイクルした再生ナイロン「REAMIDE (リアミド)*」の糸と、再生PET糸を編み込んだニット素材で、タスクシーティング「Spher (スフィア)」、クリエイティブファニチュア「WORK CARRIER (ワークキャリアー)」のソファ、ラウンジファニチュアコレクション「Phlox (フロックス)」チェアなどの張地に使用しています。

「Re:net」は、「Red Dot Award : Product Design 2022」のMaterials and Surfaces 部門において「Red Dot (レッドドット・デザイン賞)」を受賞しました。

*「REAMIDE」: リファインバース社が日本全国で発生する廃漁網から作った再生ナイロン



リサイクルファブリック「Re:net (リネット)」

働き方の変化に対応した新製品の開発

働き方の多様化が進み、目的や必要に応じて働く場所を選択する柔軟な働き方が広がっています。オカムラは多様な働き方に対応したオフィス環境づくりのために、さまざまな製品の開発を行っています。

業種や職種によってはワーカーがオフィスに行くことが少なくなり、雑談や相談などのコミュニケーションの機会が減りつつある状況を踏まえ、相互のコミュニケーションをとりやすい環境づくりを可能にするクリエイティブファニチュア「WORK CARRIER (ワークキャリアー)」を開発しました。大型のアンカーテーブルに小型で動かしやすいサテライトユニットをフレキシブルに配置し、周りの空間と境界なくつながることで自然と人が集まる場となり、さまざまなコミュニケーションの形を生み出します。

また、オフィスなどの働く場では、共用スペースの増加やフリー

アドレスの導入により固定席が少なくなり、さまざまな人が同じイスを使用するケースも増えてきています。タスクシーティング「Spher (スフィア)」は、オカムラ独自の「3D フィジカルフィットシェル」により、座る人の体格に合わせて背もたれと座面が身体を包み込むように変形し、自然と身体にフィットするため、それぞれのワーカーが快適に仕事を行うことができます。



クリエイティブファニチュア「WORK CARRIER (ワークキャリアー)」



タスクシーティング「Spher (スフィア)」

これからの働き方を見据えたソリューションの提案

働き方改革やデジタルトランスフォーメーション (DX) の推進によりさまざまな領域でIoT化が進み、オフィスなどでは快適性や生産性を高める働き方が追求されています。また、テレワークの普及など、企業における働き方が大きく変わってきており、新しい働き方に対応した働く場の構築やマネジメントの刷新が求められています。

オカムラは、ワーカーのIDで座席や会議室の予約やオフィスへの入退出認証などを行うことができるデジタルトランスフォーメーションサービス「Work x D (ワーク・バイ・デイ)」の提案を行っています。ニューノーマルの働き方を支援するマネジメントシステムにより、働き方や働く場のDXを実現します。また、ウェブ会議の増加やオフィスのオープン化にともない、リモートによるコミュニケーションや集中作業に適したワークスペースのニーズが高まっており、「TELECUBE by OKAMURA (テレキューブ by オカムラ)」をはじめとしたさまざまなワークブースの提案を行っています。

Work x D
ワーク・バイ・デイ
design. work. digital. future



TELECUBE by OKAMURA
(テレキューブ by オカムラ)

「WELL PLUS」マークの設定

人が健康でかつ快適に過ごせる場であるかどうかを評価するシステムであるWELL 認証^{*}が、オフィス空間の評価基準として国際的に広がりを見せています。オカムラでは、WELL 認証の取得をサポートする製品に「WELL PLUS」マークをつけて提案し、お客さまのオフィス改善、オフィス構築を支援しています。

^{*} WELL 認証 (WELL v2 pilot) : 空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造をめざしたオフィス空間等の評価システム。総合得点によってプラチナ、ゴールド、シルバーの3種類にランク付けされる。米国の公益企業IWBI (The International WELL Building Institute) により2014年にスタートしたもので、2018年には評価項目や基準を見直したバージョン2 (WELL v2 pilot) がリリースされ、「空気」「水」「食物」「光」「運動」「温熱環境」「音」「材料」「こころ」「コミュニティ」という10個のコンセプトで評価される



WELL PLUS

「WELL PLUS」マーク

オフィス環境でのCMF (カラー・マテリアル・フィニッシュ) の提案

CMFとは、モノのサーフェイス (表面) を構成する3つの要素のことで、カラー (赤・青・黄などの色)、マテリアル (木・樹脂・金属などの素材)、フィニッシュ (光沢・マットなどの仕上げ) を指します。オカムラでは、ワクワクやドキドキを感じられるオフィス環境が、創造性を育み、効率性をもたらすとの観点から、オフィスが素材の力で感性を刺激する場所であることをめざしています。集中や活発なコラボレーション、リラックスなどそれぞれの行動にはそれぞれに適したCMFがあると考え、製品開発や空間構築に取り入れています。また、素材については、環境に配慮した素材を選択できるよう開発も行っていきます。

一人ひとりのワーカーが作業や目的に合った場所を選び、のびのびと働ける「はたらき心地」のよい空間をCMFの視点から提案しています。



CMF
<https://www.okamura.co.jp/product/cmfi/index.html>

ビル清掃の効率化を支援する 自動搬送ロボットの開発

ビルの清掃作業においては、広い面積の床を掃除する必要があり、人員や労力・時間がかかることから、掃除ロボットを導入するケースも増えています。しかし、掃除ロボットでは壁際に近づくことが難しく掃除が十分に行えないため、人の手による作業が必要となり、また、業務用掃除機に比べて吸い込みが弱いという課題があります。

オカムラは、市販の業務用乾式掃除機を搭載し、自律走行して床掃除を行う自動搬送ロボット「STRIVER (ストライバー)」を開発しました。「STRIVER」は、壁際1cmまで接近して掃除を行うことが可能で、業務用乾式掃除機を利用するため吸い込み能力を保持したまま掃除ができ、ビル清掃の効率化に貢献します。



クリーニングロボット「STRIVER (ストライバー)」

働く人にやさしい店舗づくり

スーパーマーケットやドラッグストアでは、タイムリーな商品補充や、季節・イベント・新商品の発売に合わせた商品の入れ替えなどの商品陳列作業が行われます。しかし、商品補充や陳列は店内作業の中でも特に時間がかかり、店舗スタッフの体力的負担が大きい業務でもあります。

オカムラでは、店舗で働く人の作業負担軽減に向け、陳列棚や冷凍冷蔵ショーケースの「スライド棚」のラインアップを充実させています。棚板を引き出しのように手前に引き出せる機構が、無理な体勢での補充作業を解消し、重量物の陳列にとまなう負担を軽減します。

来店するお客さまはもとより働く人の快適性を重視し、作業環境の改善や業務の効率化につながる店舗づくりを支援していきます。(関連 [▶ P.13](#))



スライド棚

物流現場の自動化・省人化に向けた ソリューションの提供

物流現場では、取り扱う商品の増加や多様化、人手不足などに対応するため、自動化・省人化が進められています。

オカムラは、パレットストレージシステム「CYBISTOR (サイビスター)」と三菱ロジスネクストのレーザー誘導方式無人フォークリフト「PLATTER Auto (プラッターオート)」を連動させた無人化物流ソリューションを製品化しました。無人走行の「PLATTER Auto」が、パレットを「CYBISTOR」のラックに入庫し、ラック内ではシャトルがレーンの最奥部まで搬送、格納します。

また、「CYBISTOR」の新モデルとして、前後左右に走行するシャトルと、リフターを組み合わせることで、パレット品の高密度保管、荷繰り作業の完全自動化を実現する「CYBISTOR II (サイビスター 2)」を発売しました。

オカムラでは業種・業態に合わせた最適なシステムを提案しており、物流現場の自動化・省人化に貢献しています。



「CYBISTOR (サイビスター)」と「PLATTER Auto (プラッターオート)」のソリューション



「CYBISTOR II (サイビスター 2)」のシャトル

社会からの評価

オカムラグループは、ものづくりにこだわり、お客さまに満足いただける製品を社会に送り出してきました。機能性や安全性、耐久性、信頼性などと同時に外観の美しさを重視し、製品のあるべき姿を追求する、という開発に対する姿勢は国内外で高く評価され、これまでに数々の表彰や選定を受けています。2021年度も多くの製品が国内外の表彰制度等において高い評価を受けました。

キッズデザイン賞*

第15回キッズデザイン賞 子どもたちを産み育てやすいデザイン部門 受賞
(2021年8月)

- パーティションシリーズ「Cuddly(カドリー)」

* キッズデザイン賞：特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が主催。「子どもたちが安全に暮らす」「子どもたちが感性や創造性豊かに育つ」「子どもを産み育てやすい社会をつくる」という目的を満たす製品・サービス・空間・活動・研究の中から優れた作品を選び、広く社会に発信していくことを目的に2007年に創設された



グッドデザイン賞*

2021年度 グッドデザイン賞 受賞
(2021年10月)

- オフィスシーティング「CYNARA(シナラ)」
- ゲームングファニチュア「STRIKER(ストライカー)」
- オフィスデスク「REGAS(リーガス)」
- マルチワークブース「co-comori(ココモリ)」
- デザインテーブルシリーズ「nel(ネル)」
- アクティブムーブチェア「Weltz(ウェルツ)-EV」

* グッドデザイン賞：1957年に創設された日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨の仕組み。公益財団法人日本デザイン振興会が主催し、デザインを通じて産業や生活文化を高める運動として、国内外の多くの企業やデザイナーが参加している



DFA Design for Asia Awards*

DFA Design for Asia Awards 2021 Merit Award 受賞 (2021年10月)

- オフィスシーティング「CYNARA(シナラ)」

* DFA Design for Asia Awards：香港デザインセンター（Hong Kong Design Centre）の主催により2003年から実施されている国際的なデザイン賞。デザインの卓越性をたたえ、アジアの視点で優れたデザインを表彰するプログラム



“超”モノづくり部品大賞*

2021年“超”モノづくり部品大賞 生活・社会課題ソリューション関連部品賞 受賞
(2021年11月)

- オフィスデスク「REGAS(リーガス)」

* “超”モノづくり部品大賞：モノづくり日本会議、日刊工業新聞社が主催し、日本のモノづくりの競争力向上を支援するため、産業・社会の発展に貢献する「縁の下の力持ち」的存在の部品・部材を対象に表彰を行う制度。2003年に「モノづくり部品大賞」として創設され、2008年から現名称となり、「機械・ロボット」「電気・電子」「モビリティ関連」「環境・資源・エネルギー関連」「健康福祉・バイオ・医療機器」「生活・社会課題ソリューション関連」の6分野が表彰対象となっている



JIDA デザインミュージアムセレクション*

JIDAデザインミュージアムセレクション vol.23 選定 (2021年12月)

- オフィスシーティング「CYNARA(シナラ)」

* JIDA デザインミュージアムセレクション：公益社団法人日本インダストリアルデザイン協会（JIDA）が実施している事業で、「美しく豊かな生活を目指して」をテーマに、インダストリアルデザインが社会に寄与する質の高い製品を選定し表彰するとともに、製品を収集保管して次世代に伝え、教育、産業、生活への文化的貢献を行うことを目的とする



GOOD DESIGN*

GOOD DESIGN 2021 (Furnitureカテゴリー) 受賞 (2022年1月)

- オフィスデスク「REGAS(リーガス)」
- マルチワークブース「co-comori(ココモリ)」
- デザインテーブルシリーズ「nel(ネル)」

* GOOD DESIGN：The Chicago Athenaeum：Museum of Architecture and Design（シカゴ・アテナイオン建築・デザイン博物館）の主催により1950年から始まった、世界で最も歴史の長い国際的に権威のあるデザイン賞。革新的なデザイン、新技術、フォルム、素材、アーキテクチャ、コンセプト、機能、審美感などの面から専門の審査員によって審査が行われる

Red Dot Award: Product Design*

Red Dot Award: Product Design 2022 Red Dot: Best of the Best 受賞 (2022年3月)

【Office Furniture and Office Chairs部門】

- クリエイティブファニチュア「WORK CARRIER (ワークキャリアー)」



reddot winner 2022 best of the best

Red Dot Award: Product Design 2022 Red Dot 受賞 (2022年3月)

【Materials and Surfaces部門】

- オカムラが開発したサステナブルなファブリック「Re:net(リネット)」



reddot winner 2022

【Office Furniture and Office Chairs部門】

- モジュラーパネルシステム「RECONE(リコネ)」

【Communication Technology 部門・ Innovative Products 部門】

- ポータブルバッテリー「OC(オーシー)」

* Red Dot Award：Product Design：ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン・デザインセンターより1955年に創設された国際的に権威あるデザイン賞の一つ。51の部門別にエントリーでき、さらにメタカテゴリーとして Smart Products 部門と Innovative Products 部門へのエントリーが可能。革新性、機能性、品質、人間工学などのさまざまな側面から審査が行われ、特に優れている製品には「Red Dot：Best of the Best」が授与される

iF デザインアワード*

iFデザインアワード2022 受賞

(2022年4月)

- オフィスシーティング「CYNARA(シナアラ)」
- デザインテーブルシリーズ「nel(ネル)」

* iF デザイン賞:iF International Forum Design GmbHが主催している、毎年全世界の工業製品の中から優れた工業デザインに与えられる世界的な権威のある賞



UNIVERSAL DESIGN COMPETITION*

UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2022

受賞 (2022年5月)

- ポータブルバッテリー「OC(オーシー)」

* UNIVERSAL DESIGN COMPETITION: ドイツのInstitute for Universal Designが主催し、誰もが使いやすいというユニバーサルデザイン面での優れた特徴に加えて、革新性や市場性なども加味して受賞製品が選定される。審査はユニバーサルデザインの専門家グループと一般消費者100名が行い、それぞれ「UNIVERSAL DESIGN EXPERT」と「UNIVERSAL DESIGN CONSUMER」を選定



ウェブサイト「Make with オカムラのものづくり」では、オカムラのものづくりにおける企画・研究・リサーチ、デザイン、製造の過程や様子、さまざまな製品の開発に至る経緯や想いが語られる「Product Story」、受賞したアワードと製品の一覧「Award」などを掲載しています。

 Make with オカムラのものづくり
<https://www.okamura.co.jp/company/products/makewith/>

TOPICS

BCP 対策にも使用可能なポータブルバッテリーの開発

仕事の内容に合わせて時間や場所を選んで働く「Activity Based Working (ABW)」やコミュニケーションの活性化を目的に、柱や仕切りの少ないオープンオフィスが広がりを見せています。一方、オープンオフィスでは、パソコンをはじめさまざまなデバイスを使用するための電源コンセントの数が限られていることも多く、追加で設置する場合、配線工事などが必要となりコストもかかります。

オカムラはこうした状況やニーズに応えるため、デバイスの使用に必要な電力量を十分に充電でき、持ち運びが可能なバッテリー「OC(オーシー)」を開発しました。「OC」は、満充電でノートPCでは3.5回分、スマートフォンでは14回分を給電することが可能です*。また、災害発生時には非常電源として使用できるため、BCP対策としても活用できます。こうした特性から「OC」は、商品やサービスが日常時および非常時の価値を共に有していることを証明するフェーズフリー認証を受けています。

また、「OC」は「Red Dot Award: Product Design 2022 (レッドドット・アワード プロダクトデザイン 2022)」のCommunication Technology部門とInnovative Products部門において「Red Dot (レッドドット・デザイン賞)」を受賞、「UNIVERSAL DESIGN COMPETITION」において「UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2022」を受賞しました。

* ノートPCは50Wh、スマートフォンは12Whの容量を想定



ポータブルバッテリー「OC(オーシー)」

イノベーションの推進と新しい価値の創造

重点課題

オカムラグループは、オカムラウェイの中で「人を想い、場を創る。」を掲げ、さまざまな施設に優れた製品とサービスを提供することで、快適で創造性や効率性が高く健康に過ごせる最適な空間を提案しています。また、新たな視点から、働くことに関する調査・研究を行うとともに、共創による事業の創出や情報発信を通して、新たな価値を創造していきます。

イノベーションの推進

スタートアップ企業を支援する事業を行う 新会社を設立

オカムラは株式会社ボーンレックスと共同で、2021年11月12日に株式会社NovoBaを設立しました。株式会社NovoBaは、創業から成長拡大期のスタートアップ企業のオフィス移転を最小限の手間と費用で実現する家具付きオフィスおよび周辺サービスのサブスクリプション事業を行っています。

オカムラでは、2020年4月にWaaS (Workplace as a Service) プロジェクトを発足させ、新規事業立ち上げの支援を行うボーンレックスと共同で、スタートアップ企業の成長ステージによって変化する課題に合わせて最適なワークプレイスを提供する「NovoBa (昇る場)」事業を、実証実験として進めてきました。実証実験を通して、スタートアップ企業がオフィスを構築する際の課題やサービスへの感想・意見を収集してニーズを分析し、さらなるサービスの充実に向け新会社を設立しました。最適なオフィス環境の提供を通じて、スタートアップ企業の成長を支援していきます。

3Dプリンターで製作する バイオマスプラスチック素材の家具「Up-Ring」

オカムラは、慶應義塾大学SFC研究所ソーシャル・ファブリケーション・ラボ*と共同で、3Dプリンターで製作する環境素材のオフィス家具デザイン「Up-Ring」プロジェクトを進め

ています。このプロジェクトは、3Dプリンティング技術、バイオマスの単一材料などの技術利点を最大限生かすことを考えたデザインの研究開発を目的としています。

3Dプリンターによる製品の生産は、製造時材料や電力の消費、騒音の発生を抑制でき、金型が不要なため生産準備段階での費用削減が可能です。また、単品でも効率的に生産を行うことが可能です。

材料となるバイオポリエチレンは、サトウキビを原料としています。サトウキビは生育過程でCO₂を吸収(固定)するため、石油化学系ポリエチレンに比べてCO₂発生量を70%削減され、地球温暖化の抑制に貢献します。

* 国立研究開発法人科学技術振興機構センター・オブ・イノベーション (COI) プログラムの終了に伴い2022年3月末で解散・終了し、現在は「SFC 研究所 環境デザイン&デジタルマニュファクチャリング共創ラボ」が発足され、プロジェクトを継続している



Up-Ring ローバックチェア



3Dプリンターでの製造の様子

VOICE



慶應義塾大学 環境情報学部教授、
慶應義塾大学 KGRRI 環境デザイン&
デジタルマニュファクチャリング
創造センター センター長

田中 浩也 様

産学連携による 新たなコンセプトのチェア開発

慶應義塾大学SFC研究所で長年研究開発を行ってきた、バイオプラスチックを大型3Dプリンターで立体化する基盤技術に、オカムラがその専門性をもって加わることで、新しいコンセプトに基づくチェアを共同開発・製品化することができました。この取り組みは、産学連携の模範的なかたちとして内外から評価をいただいています。しかし、分散型製造、使用後回収サービスの設計、バイオ材料の国産化など、脱炭素へ向けたものづくりの革新はまだまだ終わることなく続いていきます。新たな種を社会実装につなげていく持続的なパートナーとして、これからも共創を続けていきたいと考えています。



未来のオフィス point 0 プロジェクトでの協創

オカムラが2019年より参画している協創プラットフォーム「CRESNECT(クレスネクト)」では、未来のオフィス空間を実現していくことを目的とするpoint 0プロジェクトとして会員型コワーキングスペース「point 0 marunouchi」を運営しています。「point 0 marunouchi」にはさまざまな業種の企業20社(2021年11月時点)が参画しており、オープンスペースや会議室、仮眠ブースなどにおいて、各社の最新技術やデータ、ノウハウを活用し、多様な働き方に合わせたソリューションを導入しています。

オカムラはダイキン工業株式会社と共同で、「point 0 marunouchi」における協創を通じた初の商品化となる「ウィンドユニット」を開発しました。「ウィンドユニット」は、軽井沢の自然の風の測定データをもとに、オフィスの中で体全体を吹き抜ける「ゆらぎ」のある風を再現する大型送風機です。ダイキン工業の自然の風を再現する大型送風機「Wind Creator」をベースに、オカムラが開発する家具シリーズ「Lives(ライブス)」のシェルフに組み込み、オフィス利用者の声を集めながら両社の協創を通じて開発を進めました。

今後も「point 0 marunouchi」での実証プロジェクトを通じて、空間における新たな価値の創出をめざします。



自然の風を再現する「ウィンドユニット」

ウイルス、細菌を不活化する技術を活用した家具の製作

新型コロナウイルスの感染拡大に対して生活のさまざまな場面における対応が求められる中、オカムラは、照明デザイナーの石井リーサ明理氏と石井幹子氏が企画・デザイン・プロデュースした2つの家具を製作しました。

「LILIO(リリオ)」は、優しいオリジナルな明かりをともしフロアスタンドタイプのライトオブジェ兼コート掛けで、製品内部にマスクやスマートフォンなどの小物を収納できます。「OVIRUS(オヴィルス)」は靴を収納できるベンチ、スツールです。家具の収納部分には、スタンレー電気株式会社の技術を活用した深紫外線光源を内蔵しており、この光源によりウイルスや細菌を不活化します。

これらの製品は、2021年9月にフランス・パリで開催された「メゾン・エ・オブジェ・パリ2021年9月展」に出展され、多くの来場者に関心を持っていただきました。



「LILIO(リリオ)」



「OVIRUS(オヴィルス)」

遠隔コミュニケーションサービスを用いた実証実験

働く場や働き方が多様化する中で、オフィスは、それぞれのワーカーが自らの業務を行う場という位置づけよりも、職場のメンバー間の対話や合意形成など、目的を持ったコミュニケーションをとる場所としてのニーズが高まっています。

オカムラでは、働く場の分散化や多様な働き方に関する研究の一環として、tonari株式会社の遠隔コミュニケーションサービス「tonari(トナリ)」を利用した実証実験を行っています。「tonari」は、大きなスクリーンに映し出された等身大の相手とリアルタイムでつながることができるコミュニケーションサービスです。遠隔地のオフィスをつなぎ、あたかも相手が隣にいるかのような臨場感を持ったコミュニケーションを可能にします。実証実験では、同じ部署内のメンバーが2つの拠点で業務を行っているケースを主な対象とし、朝会、勉強会、1on1等を「tonari」を通して行っています。遠隔で働くワーカー間のフォーマル・インフォーマルなコミュニケーションの機会を増やすことで、より働きやすい環境の創出とチーム力の向上をめざしています。



遠隔地のオフィスをつなぎ臨場感を持ったコミュニケーションを可能にする

TOPICS

釜石市ワーケーション
事業プロジェクトへの参画

地方創生とこれからのワークスタイルの研究・提案を目的として、オカムラは2021年10月に、岩手県釜石市、株式会社かまいしDMC、日鉄興和不動産株式会社と「釜石市におけるワーケーション事業の実施に向けた包括連携協定」を締結しました。

本協定に基づく取り組みのひとつとして、新たなワーケーション施設「Nemaru Port（ねまるポート）」を開設しました。首都圏のワーカーの利用を想定し、既存オフィスやシェアオフィスで補完するサービスとして、地方サテライトオフィスでの可能性を研究します。また、施設開設とあわせて展開するワーケーションプログラムを通じて、釜石ならではの体験（自然体験、食文化体験、地域貢献、研修等）や釜石市のさまざまな人・団体等との連携により、ワーカーや企業の新たなイノベーションやビジネスチャンスを創出し、地方創生に寄与していきます。



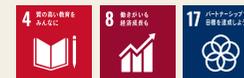
ねまるポート施設内の様子

VOICE



オフィス環境事業本部 事業戦略部

岸 杏奈

「ワーク」と「バケーション」の概念を変えた
釜石ワーケーション体験プログラム

釜石市に開設されたワーケーション施設「Nemaru Port」の今後の活用、ワーケーションの社内制度化や顧客提案の可能性を検討するために、3日間のワーケーション体験プログラムに参加しました。このプログラムでは、「Nemaru Port」での個人ワーク、エヌエスオカムラ訪問、東日本大震災で大きな津波被害を受けた鶴住居地区での研修、SDGsに関するワークショップ、甲子町での林業体験を行いました。プログラム参加前は、「ワーク」と「バケーション」には明確な区分があり、旅先でうまく仕事と遊びの時間配分を調整することが「ワーケーション」だと捉えていました。しかし実際に体験してみると、遊びの要素から仕事につながる発想が生まれることもあり、「ワーク」と「バケーション」には明確な境界線がないと感じるようになりました。

また、今回訪れた釜石は観光地やリゾート地ではないため、普段はなかなか訪れる機会がありません。しかし、釜石がオカムラとの縁がある場所だったからこそ、すべての物語や体験を自分ごととして捉えることができました。自分の会社のルーツを探る、日本人にとって忘れてはならない出来事を振り返るなど、単純なリフレッシュや遊びだけじゃない「学び」を得られることも、ワーケーションの魅力のひとつだと思います。このプログラムを通してたくさんの仕事や暮らしに触れたことも、自らの仕事や働き方を客観視するきっかけになりました。ワーケーションには、個人の価値観を変えるだけのパワーがあると思います。働くことは生きること、そして生きることは働くこと、まさに「Work in Life」を実感した3日間になりました。



釜石ワーケーション体験プログラム参加者

店舗の競争力強化と店舗スタッフの働きやすさの両立をサポート

社会環境や市場の変化にともない小売業の競争が激しさを増す中、小売店には人手不足や店舗スタッフの高齢化・多様化に対応しつつ、接客をより重視した効率的かつ魅力的な店舗づくりが求められています。

オカムラは、小売業としての競争力強化とスタッフの働きやすさを両立できる店舗づくりを支援するために、Telexistence株式会社と資本業務提携を締結しました。Telexistence株式会社は、店舗スタッフが常駐することなく、店舗内に設置された遠隔操作ロボットをインターネット経由で操作し、在宅で商品陳列などの作業を行うことを可能にする技術の開発と実装を進めています。オカムラは、人とロボットが動きやすい店内レイアウトや人とロボットの作業比率に最適化された空間の使い方、遠隔操作ロボットの動きに最適な機能や形状の陳列棚・ストック仕器の開発など、ロボットと店舗スタッフが協働して業務を行うことを考慮した店舗設計の研究と製品開発をしています。

店舗スタッフの単純作業の大幅な削減と、業務における体力的な負担の軽減により、接客や人材育成などの時間を創出し、店舗の競争力強化と働きやすさの両立をサポートします。



ロボットによる陳列の様子

物流現場の新しい働き方を創造する事業への取り組み

オカムラは、物流施設において、AIを搭載したロボットと遠隔操作技術を組み合わせ、ピッキング作業の自動化と遠隔操作により、場所と時間にとらわれない新しい働き方を創造する「PROGRESS ONE (プログレスワン)」の事業化に向けた取り組みを進めています。(関連 [▶P.15](#))

「PROGRESS ONE」は、双腕のピッキングロボットとオペレーターが操作する遠隔操作システム、機械学習を備えたAIで構成されています。双腕のピッキングロボットは、吸着と多指ハンドを対象物に合わせて使い分け、蓋つきの箱など単腕のロボットでは難しい対象物も、両腕を使ってつかみ上げることが可能です。遠隔操作システムは、自律ピッキングから遠隔操作に切り替わる際のマッチング機能を備えており、遠隔操作時は、オペレーターが簡単に操作できるモードを複数用意しています。

さまざまな対象物に対応できるロボットハンドや対象物検出技術、動作計画策定に関わるAIの技術開発パートナーや実証実験パートナーとの連携を行い、事業化を進めています。



開発中の双腕ピッキングロボット

働き方・働く場に関する調査・研究と情報発信

社会構造の変化や技術の進歩、ライフスタイルの多様化などを背景に、働き方や働く場のあり方、生活における仕事の位置づけなどを見直す動きが広がっています。オカムラではこうした状況を踏まえ、新たな視点から、働くことに関する調査・研究を行うとともに、さまざまな企業、学生など広範な分野の人との連携や情報発信を進めています。

働き方・働く場に関する調査結果・レポート・書籍の発行

オカムラでは、1980年より働き方や働く場に関する研究機関を設け調査・研究を続けています。社会の動向や人々の意識の変化をとらえ、その中から研究テーマを設定し、大学や研究機関などさまざまな専門分野の研究者と連携しながら一歩先の働き方と働く場を探求しています。研究結果や知見は、各種学会や研究会、研究冊子・ウェブサイト「KNOWLEDGE」などを通して、広く社会に発信しています。

2020年から続くコロナ禍によって、在宅勤務を中心としたテレワークが多くのワーカーにとって身近なものとなり、働き方に大きな変化が起きている。オフィスに集まって業務を行うことの必要性が問われるなか、オカムラが蓄積した多様な研究データをもとに「はたらく距離感」に関する調査結果をまとめた『KNOWLEDGE-WORK DESIGN REVIEW 2021』を2021年11月に発行しました。

また、2020年より定期的に行っているコロナ禍の中での働き方に関するアンケート調査結果を「働き方・働く場の変化に関する調査 2021 データ集」として2021年12月に公開しました。

2022年4月に発刊した書籍『エシカルワークスタイル 自分にも人にも優しい働き方を考えてみる』では、これからの働き方・働く場について、「健康」「利他・ダイバーシティ」「地球環境」の3つの視点によって生み出される「エシカルワークスタイル」が、今後の豊かな社会を支え環境負荷低減に寄与する有効な手段であることを提唱しています。



『KNOWLEDGE WORK DESIGN REVIEW 2021
～はたらく距離感～』(2021年11月)



『エシカルワークスタイル 自分にも人にも優しい働き方を考えてみる』(2022年4月)

「WORK MILL (ワークミル)」の活動

オカムラは、働き方や働く場をさまざまなステークホルダーと共に描き、「はたらく」を変えていくことを目的として、「WORK MILL」の活動を推進しています。「WORK MILL」という活動名には、これまでの当たり前にとらわれず、「さまざまな視点で(見る)」、「価値を挽き出す(MILL)」の2つの意味を込めています。多様な人たちとのオープンな共創プロセスのもと、「すぐに見られる」ウェブマガジン、「手に取れる」雑誌・冊子、「訪ねに行ける」共創空間を中心に活動を展開しており、共創による価値創造や、目的や志を共有できるコミュニティづくりをめざしています。

この活動は、「2019年度グッドデザイン賞」を受賞しています。

WORK MILL

共創空間での活動

オカムラは「はたらく」をテーマとした共創空間として、Open Innovation Biotope“Sea”(東京)、“Cue”(名古屋)、“bee”(大阪)、“Tie”(福岡)の4カ所を開設、運営しています。ウェブサイトなどでイベント情報を公開し、誰でも参加できる場としての機会提供のほか、お客さまや地域の方、学生などさまざまな方の課題解決や価値創造のニーズに応える共創活動を行っています。



<https://sea.workmill.jp/>



<https://cue.workmill.jp/>



<https://bee.workmill.jp/>



<https://tie.workmill.jp/>

働き方改革につながる支援を目的として、「はたらく」を中心とするテーマでイベントやワークショップなどを開催しており、社内企画だけでなく外部企画の共催・協力など、外部のパートナーとも連携して活動を進めています。2021年度はオンラインを中心にイベントを開催し、共創空間を開設している地域以外の多くの方にもご参加いただきました。また、対面で開催したイベントやワークショップでは、参加者同士の共創の輪を広げることができました。

TOPICS

企業のSDGsへの取り組みを考えるイベントを開催

共創空間Open Innovation Biotope “bee”では、SDGsに向けた取り組みについて企業の実践事例から学ぶイベントを開催しました。パナソニックグループの新規事業チーム・タネノチカラに協力いただき、オンラインセミナー2回と兵庫県淡路島での体験イベントを実施しました。

オンラインセミナーでは、SDGsの実現の重要性について理解を深める講義や、パナソニックグループとオカムラそれぞれの取り組みを紹介しました。体験イベントでは、タネノチカラのSDGs実践の場「タネノチカラ淡路島Seedbed」にて、社会を変えていこうとする事業とSDGsのつながりを体感するプログラムを実施し、自分たちの生活と土、ひいては地球とのつながりについて見つめ直しました。SDGsにどのように取り組むかも重要ですが、それ以上に私たちの普段の生活のあり方や働き方が重要であり、「Be SDGs」な生き方を選択することの大切さをじっくりと体感する機会となりました。



オンラインセミナーの様子



「タネノチカラ淡路島Seedbed」でのフィールドワーク

さまざまな環境の構築と提案

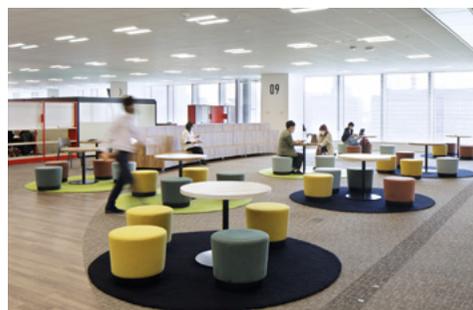
働き方に合わせた「ライトサイジング」の提案

新型コロナウイルス感染症の流行・拡大の影響などによってテレワークが広がったことにより、出社を前提とした従来の働き方が変化し、オフィスの稼働率が低下傾向にあります。これからの時代のオフィスは、稼働率とコストのバランスを取りつつ、ワーカーがそれぞれの業務を行うための場から、対面によるコミュニケーションを行うための場へと重点のシフトが求められています。こうした視点に立ったアプローチとして、オフィスに必要な機能を満たしつつ、必要な広さに適正化する「ライトサイジング」の提案を行っています。（関連 ▶ P.11）

株式会社ぐるなび様の本社オフィスでは、単にオフィスの固定費を削減する「ダウンサイジング」ではなく、「ライトサイジング」の考え方を取り入れた改装を行いました。

同社では、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、それまで段階的に進めてきたテレワークと時差出勤を活用した働き方を、本社を含む全営業所を対象にスタートしました。本社オフィスとして東宝日比谷ビルの4フロア、本社分室として東京ミッドタウン日比谷の1フロアを使用していましたが、本社オフィスを1フロアに削減するとともに、本社分室オフィスの大規模な改装を行いました。

今回の改装では、目的や業務内容に応じてさまざまな場を選びながら働くことで、「はかどらせる・仕上げる」「出会う」「繋がる・深める」「感じる・伝える」「調べる」「創る・膨らませる」「学ぶ・育てる」の7つのワークエクスペリエンス（体験）の実現を図りました。最終的にオフィス全体で面積を約50%、座席数を75%削減する一方、自由に使える共用スペースを増やし、テレワークの継続とあわせ多様な働き方が可能な空間を創出することができました。



株式会社ぐるなび様の改装後のオフィス

大学・専門学校でのワークブースの活用

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、大学生や専門学校生の就職活動において、オンラインによる面接が行われるケースが増えています。学生からは自宅では面接に集中できる環境を確保できないといった声も聞かれ、大学や専門学校

では、学生が不安を感じることなく就職活動に専念できる環境を提供するため、ワークブースを導入し活用する事例が増えています。

龍谷大学様、麗澤大学様、大阪市立大学（現：大阪公立大学）様、学校法人山口学園 ECC コンピュータ専門学校様では、オンラインによる面接を受けるための専用ブースとして「テレキューブ by オカムラ」を導入いただいています。面接に必要なパソコンやライト、カメラ、有線LANなどを設置するとともに、模擬面接をオンラインで実施し、オンライン特有の画面映りや声の大きさ、視線を確認して心理的な不安をなくすなどの取り組みがなされています。

また、大学などでは会議やガイダンス等がオンラインで行われることが増えており、以前からオカムラのワークブース「SnowHut（スノーハット）」を導入いただいていた國學院大学様では、教職員のオンライン会議を行う場所として使用されています。青山学院大学様では「テレキューブ by オカムラ」4人用を導入いただき、オンラインガイダンスや個別相談を行う場所として使用するなど、さまざまな形でワークブースを活用いただいています。



ECC コンピュータ専門学校様に設置の「テレキューブ by オカムラ」

安全で高品質な製品・サービスの提供

重点課題

オカムラグループは、安全で高品質な製品・サービスの提供により、お客さまの満足度の向上をめざします。

顧客満足度の向上に向けて ～オカムラの品質への考え方

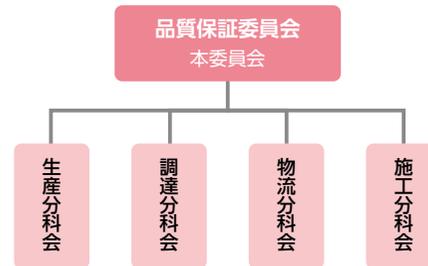
オカムラグループは、「安全な製品・サービスの提供」をサステナビリティ重点課題とし、お客さまの満足度の向上につながる製品・サービスを提供することをめざします。品質向上に向け全社的な推進体制を構築し、品質マネジメントシステムの運用や評価体制の整備を通じて品質管理の徹底を図り、安全で高品質な製品の提供に努めています。（関連 ▶ P.32 ）

安全・品質に関する マネジメント体制

オカムラグループでは、調達から生産、物流、施工まで一貫した品質活動を推進しています。各部門において品質課題に取り組むとともに、部門間の連携を強化し、さらなるレベルアップを図ることを目的に、全社的な推進組織として品質保証委員会および分科会を設置し、サプライチェーン全体を通じた品質の向上に努めています。

また、品質に関してお客さまから寄せられたご要望に的確に対応するために、部門間で情報を共有して改善活動を展開し、お客さまの満足度向上につなげています。

品質保証委員会の組織図



国際品質保証規格ISO9001による 品質マネジメントシステムの運用

オカムラグループの事業分野全体における製品品質の継続的な向上を図るため、海外を含めた各生産事業所においてISO9001*の認証を取得し、同規格に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用しています。

品質マネジメントシステムの運用にあたっては、ステークホルダーの皆さまから寄せられた数々のご意見を企画から設計、製造の各段階に反映させ、製品の機能性・安全性・耐久性を評価しながら、継続して品質の向上に取り組んでいます。

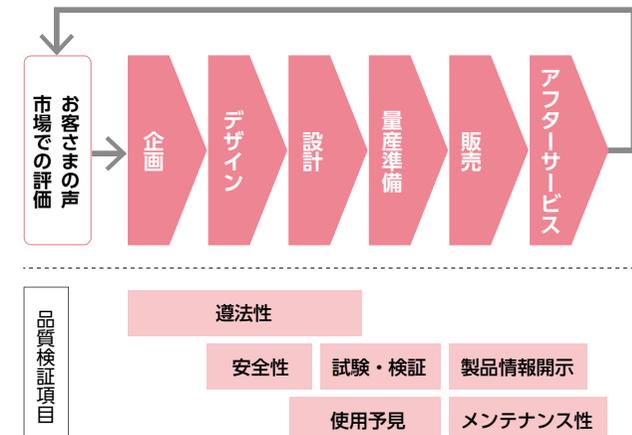
また、製造工程における高い品質水準を支える技能を確保、向上を図るための社内資格制度の整備や、必要なノウハウを共有するためのデータベース構築等により、お客さまに満足いただける製品を確実に提供するための体制を整えています。

* ISO9001：国際標準化機構（ISO）が定める品質マネジメントシステムの国際規格

品質向上に向けた各プロセスの標準化

オカムラグループでは、製品の企画、設計、製造販売、アフターサービスまで、製品開発のプロセスを標準化し、お客さまの声を取り入れ、安全性と品質についての厳格な審査、検証を行っています。お客さまのさまざまな使い道を想定した試験、予見検証を綿密に行い、高い品質レベルを確保しています。

製品開発のプロセス



品質管理教育

オカムラグループ全体として品質管理を徹底し、顧客満足度を向上させていくためには、一人ひとりの従業員が製品およびサービスの安全性と品質の重要性、企業としての責任に対する認識を高め、それぞれの業務において実践していくことが重要です。

品質意識の浸透醸成と管理能力の向上を目的とし、技能職向け品質基礎教育、管理職向けQC(品質管理)実践教育等を行っています。

品質教育一覧

種別	対象	名称	内容
必修教育	新入社員	技能職新人コース	● 作業標準化の重要性 ● 品質バラツキの理解
		技能職 1年目フォロー研修	● 日常管理、品質管理の基礎
	入社2、3、4年目	技能職 2年目フォロー研修	● 日常管理、品質管理の基礎の復習 ● 現場力の養成
管理者教育	管理職候補	初級リーダー育成コース	● 品質の原理原則の習得 ● 標準化の重要性
	班長・職場長	QC 実践コース	● QC7つ道具の活用法 ● 社内標準化の手法
QMS 教育	全従業員	QMS 基礎教育	● QMS の概要 ● QMS の重要性理解
	管理職	内部監査員養成教育	● QMS 内部監査員の養成 ● 監査の進め方
	内部監査員	内部監査前教育	● QMS 内部監査実施前の教育 ● 監査重点ポイントの周知

ものづくりを支える人財育成

オカムラグループは、生産現場でのものづくりを支える優れた人財の育成に向け教育訓練体制を整備し、長年にわたって培ってきた高度な技術・技能の継承に努めるとともに、従業員の資格取得も重視し、全体のレベルアップを図っています。

技術技能訓練センター

高品質な製品の根幹を支える優れた人財を育成するために、2011年に技術技能訓練センターを開設し、各種プログラムを通じてものづくりに携わる従業員の教育を行っています。

受講者数は年間約300名にのぼり、対象となる従業員は通常の業務から完全に離れて集中的に教育を受けます。例えば、基礎技能分野の「リーダー育成コース」は、ものづくりにおける精度・品質を確保するための原理原則について、2カ月間かけて習得するカリキュラムとなっています。熟練の講師陣から直接指導を受けることができるため、ものづくりに取り組む姿勢も学ぶことができ、現場力の向上につながっています。

技術技能訓練センターでは、新社員研修から始まり、入社4年目までのフォローアップコース、各専門技能訓練コース、各実践管理技術コースなど、実務経験や職務に応じた教育訓練カリキュラムを実施しており、生産部門のさまざまな領域における人財のレベルアップにつなげています。

技術・技能の継承

各生産事業所では、ものづくりに必要な高度な技術・技能の継承に努めています。生産活動が安全かつ円滑に行われるとともに、製品の品質を維持・向上させるために、各職場でスペシャリストを育成しています。

「現代の名工」による技術・技能の継承

技術技能訓練センターの畑岡耕一は、1966年に入社して以来、オフィス家具の試作や設計業務に従事。業界初となる軟質発泡ウレタン表皮一体成形工法を確立するなど、日本のオフィスチェアの機能やデザインの向上のために力を注いできました。その功績が認められ、2016年に「卓越した技能者（現代の名工）」*1として表彰されました。現在も後進の育成に情熱を注ぎ、ものづくりの技能を継承しています。

また、厚生労働省の若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）*2に基づく「ものづくりマイスター」にも認定・登録されており、学生のみならず工業高校の教諭の方々にも技術の指導を行ってきました。今後も、オカムラが培ってきた技能や社内の人財の優れた能力、経験を生かしながら、若年技能者の育成に貢献していきます。

- *1 「卓越した技能者（現代の名工）」表彰制度：技能者の地位と技能水準の向上を図ることを目的として、卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者を厚生労働大臣が表彰する制度
- *2 若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）：ものづくりに関して優れた技能、経験を有する者を「ものづくりマイスター」として認定・登録し、「ものづくりマイスター」が技能競技大会の競技課題などを活用して中小企業や学校などで若年技能者への実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う事業



「現代の名工」畑岡による指導の様子

国家技能検定資格取得の強化

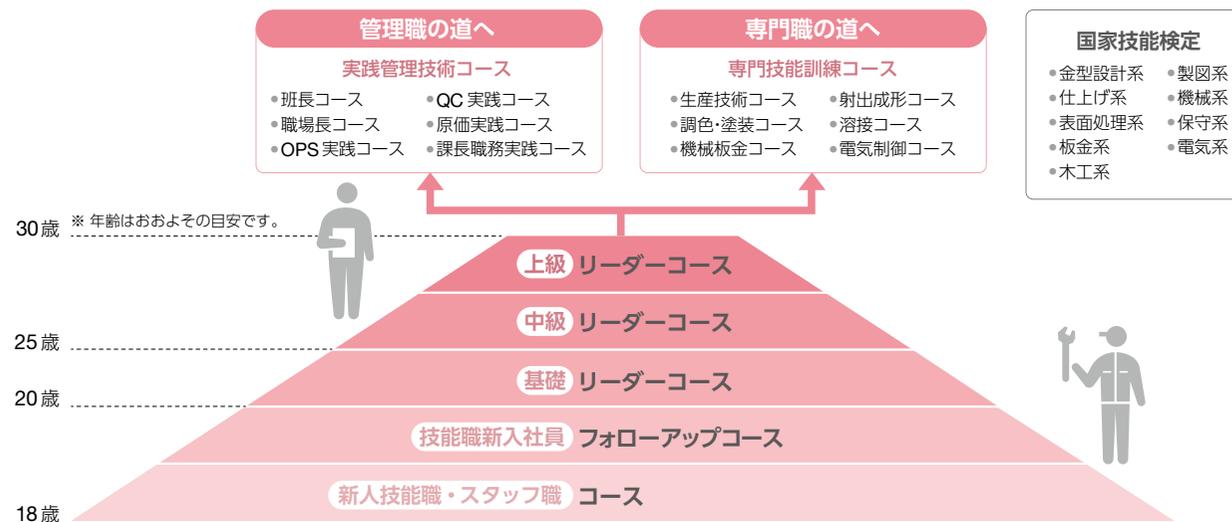
オカムラグループでは、従業員の国家技能検定の取得促進にも力を入れており、これまでの合格者数は延べ830名を超えています。最上位の区分である特級の取得者もあり、高度な知識とスキルを持ったスペシャリストが技術力の向上を牽引しています。

技術技能訓練センターでは、電気系、板金系、表面処理系、機械加工系、金型設計系、製図系の国家技能検定に対応できるコースを用意し、生産事業所の実務経験3年以上の希望者が受講できるようにしています。資格取得者については、すべての事業所で社内ボードに取得状況を掲示、従業員の取得意欲の向上を図っています。

技能五輪全国大会出場を通じた技術・技能の向上

技能五輪全国大会は、次代を担う青年技能者に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近に触れる機会を提供することを目的とした技能競技大会です。オカムラでは、地域ごとの予選会を経て2013年から連続で全国大会への出場を果たしており、2021年度はこれまでの曲げ板金職種に加え冷凍空調技術職種にもチャレンジし、全国大会出場を果たしました。この大会での受賞を目標に訓練を重ねることが、技術・技能の向上、また職場における指導力の向上にもつながっています。

技術技能訓練センターでの教育プログラム



改善活動を通じた人財育成 「OPS 活動」

オカムラグループの生産事業所では、ものづくりの合理性を徹底追求した生産方式である「OPS（オカムラプロダクションシステム）活動」を1997年より開始し、全員参加で推進することにより生産現場における人財の育成につなげています。

OPSの根底に流れているのは、徹底したムダの排除の思想です。安全確保を基本に、ムダのある工程を改善し、働きやすい職場環境はもとより、品質の向上、少ない資源・エネルギーによる生産プロセスを追求し、生産効率を高めています。こうした活動を通じて、ムダの存在を的確に把握し、ムダをなくせる人財の育成を図っています。

各生産事業所では、OPSに関する知識の習得を目的として、「OPS実践ハンドブック」・「OPS人材マップ 改善手法解説書」による勉強会を実施しています。また、入社1年目からの研修の体系化を図り、「OPS実践コース」、「育成自主研究会」など、若手従業員を対象とした実践の場を設け、改善活動を推進する人財を育成しています。

生産事業所全体で行う「OPS月次報告会」では、日々取り組んでいる改善事例を報告しており、こうした機会を設けることで改善への意欲向上と現場力の向上を図っています。より対応が難しい課題については、各部門より人財を選抜して「全社自主研究会」を実施し、解決を図っています。1年の活動の成果を報告する「OPS改善事例発表会」では、優れた改善事例を全社で共有し、水平展開を図ることにより生産現場全体のレベルアップにつなげています。

OPS 活動の教育体系

レベル	研修名	内容	方法
選抜（課長クラス+育成自主研より） 選抜（OPS実践コースより） 選抜	全社自主研	加工・組立・物流から工程を選定	
	育成自主研	CT改善・段取り改善の実践	
	OPS実践コース	標準作業タイプI～IIIと段取り改善	現場調査
選抜（技術技能訓練センター）	中級リーダーコース	自動化とMCT改善	専用機での演習
	初級リーダーコース	標準作業と少人化	現場調査
必須	3年目研修	標準作業	ボールペン組立演習
	2年目研修	後補充生産	ボトル・ナット組立演習
	新入社員研修-UP	7つのムダ	現場調査
	新入社員研修	5Sと5T	ブロック組立演習



OPS報告会での取り組み事例共有の様子
(2022年2月富士事業所)



OPS改善事例発表会
(2022年2月つくば事業所およびオンライン報告)



地球環境への取り組み

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。

オカムラグループ環境方針と環境戦略

オカムラグループは、トップマネジメントが環境への取り組みに関する全体的な意図および方向付けを「オカムラグループ環境方針」として表明しています。グループとして共通の環境方針を掲げて環境活動に取り組むことにより、全体の環境パフォーマンスの向上と環境負荷の低減につなげています。

オカムラグループ環境方針

環境基本方針

オカムラグループはGREEN(環境配慮)のWAVE(波)を自ら起こし、その波に乗るという「GREEN WAVE」の考えの下に、すべての事業活動で経営資源(人・設備・材料・技術)を活用して環境負荷低減活動を実践します。さらに、その成果をステークホルダーの皆様へ提供することで、「持続可能な社会の構築」に貢献いたします。

環境行動指針

1. オカムラの実践

オカムラは、ものづくりとコミュニケーションを通じて環境負荷の低減を推進します。

● 重点項目

- **ものづくりでの環境保全活動**
開発・製造・販売・物流のそれぞれの分野を通じて環境保全活動を実践します。
- **社会に広げる環境活動**
事業や従業員の活動を通じて、地域・社会とのコミュニケーションを拡大し、相互理解を深めます。
(主な活動項目:地球温暖化防止、省資源・廃棄物削減、生物多様性保全)

2. オカムラの提案

オカムラは、事業活動を通じて、お客様の環境負荷の低減のお手伝いをします。

● 重点項目

- **製品の提案**
お客様が満足できる、環境に配慮した製品を提供します。
- **空間の提案**
環境負荷を低減できる空間をプランニングします。
(主な活動項目:環境配慮製品・空間プランニング、製品情報開示、製品リスク対策)

この環境方針は、オカムラグループ各サイトのすべての要員に周知するとともに、一般の方々にも開示いたします。

(抜粋)

オカムラグループの環境戦略

オカムラグループは、「オカムラグループ環境方針」に基づき10年ごとに策定している環境長期ビジョンを2021年に見直し、事業活動に伴う環境負荷の低減の重要性を認識し企業の社会的責任を果たす経営をめざす新たな長期ビジョンとして、「GREEN WAVE 2030」を策定しました。

オカムラグループでは、サステナビリティにおける重要なテーマの一つとして「地球環境への取り組み」を位置づけ、「気候変動への対応」「資源の有効利用」「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」を重点課題と特定しています。これらの課題を環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」に落とし込み、グループすべての事業活動において環境負荷の低減に取り組むとともに、お取引先やお客さまとのパートナーシップにより積極的な環境活動を推進していきます。

さまざまな環境活動について、主に社内における取り組みを「エコの種」、お客さまやサプライチェーンを視野に入れた取り組みを「エコの実」と名付けて活動を行っています。

気候変動への対応

パリ協定に基づく温室効果ガス排出量の削減目標であるSBT (Science Based Targets) を踏まえ、オカムラグループではスコープ1およびスコープ2の排出量について、「2030年に2020年比50%削減」「2050年に実質ゼロ」という目標を設定し、事業活動全体における取り組みを推進しています。

目標の達成に向けて活動をさらに加速させるために再生可能エネルギーの利用を拡大しており、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることをめざす国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟しました(2022年3月)。既に一部の生産事業所等で水力発電による電力への切り替えや太陽光発電設備の導入を進めており、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、再生可能エネルギーの導入や省エネルギー設備への切り替えを計画的に推進していきます。また、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づき、気候変動によるリスクおよび機会が経営に与える影響を評価し、適切な情報開示を行うとともに、中長期の視点から経営戦略に反映させていきます。



オカムラグループ気候変動情報開示(TCFD)

「サーキュラーデザイン」の考え方に基づく取り組み

大量生産・大量消費、大量廃棄をベースにした一方通行型の社会において、天然資源の枯渇、廃棄物の発生など資源循環に関わる問題だけでなく、温室効果ガスの排出増加による気候変動、大規模な資源採取による生物多様性の破壊など、地球環境に対するさまざまな影響が生じています。

オカムラグループでは、持続可能な形で資源を利用するサーキュラーエコノミー(循環型経済)の概念に基づき、2021年11月に「サーキュラーデザイン」の考え方を打ち出しました。製品のライフサイクル全体において、資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用しながら、サービス化等を通じて付加価値を生み出し、資源・製品の価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑止等を積極的に進めていきます。

(関連 [▶P.20](#))

オカムラの実践「エコの種」



「エコの種」とは、次のような、お客様の目に見えない部分での努力のことで。

- 素材の使用
- 生産方法
- 輸送や梱包



オカムラの提案「エコの実」



「エコの実」とは、お客様にとって次のようなメリットが多く詰まった製品・サービスのことで。

- 使用するとき多くのエネルギーを使わない製品・サービス
- ムダなスペースの少ない空間や高機能で居心地のよい空間づくり
- 有害な化学物質を排除した製品
- 高い転用性と耐久性で長期にわたり使える製品

環境活動の指標と目標

オカムラグループでは、環境方針に基づきめざすべき方向を示した環境長期ビジョンを10年ごとに策定するとともに、3年ごとに環境中期計画を策定して各年度の目標を明確にし、計画的に環境活動を推進することにより環境負荷を着実に低減しています。

環境長期ビジョン

「GREEN WAVE 2030」

「GREEN WAVE 2030」においては、温室効果ガス排出量削減などの気候変動への対応や、水資源使用量の削減、生産プロセスにおける生産廃棄物の排出量原単位削減などについて定量目標を設定しています。製品の開発や販売段階における環境負荷低減などの定性目標を設定し、2030年度の達成に向け活動を推進しています。

環境中期計画、環境目標

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の目標達成に向け、3年ごとに環境中期計画を策定してマイルストーンとしています。環境中期計画においては単年度ごとに目標の達成状況の評価を行い、以降の取り組みに反映しています。

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の主な内容

項目	2030年度目標	
1. 地球温暖化防止対策	温室効果ガス排出量 50%削減 (2020年度比)	エネルギー生産性 10%原単位向上 (2020年度比)
2. 省資源、廃棄物削減	水資源使用量 10%原単位削減 (2020年度比)	生産廃棄物 9%原単位削減 (2020年度比)
3. 特定化学物質の削減	PRTR法対象物質 10%原単位削減 (2020年度比)	
4. 製品開発での環境配慮推進	各種環境ラベルの対象拡大	
5. 社会に拡げる環境活動	ACORN活動の推進と環境教育での社会貢献	
6. お客様へ製品・空間の提案	環境配慮製品販売比率と環境空間提案率向上	

2021年度の環境目標・活動実績と2022年度の環境目標

環境方針からの項目	活動目的	2021年度目標	2021年度活動実績	評価	2022年度目標	
オカムラの 実践	1.ものづくりでの 環境保全活動	1-1. 地球温暖化防止対策の推進 温室効果ガス排出量低減	温室効果ガス排出量低減:グループ全体で1,000t-CO ₂ /年の排出低減	温室効果ガス排出量 前年比 7,577t-CO ₂ /年の排出低減	○	温室効果ガス排出量低減:グループ全体で1,000t-CO ₂ /年の排出低減
		燃料系エネルギー 使用量低減	● 工業用燃料使用量 5年度平均 1%低減 (CO ₂ 換算評価) ● 車両用燃料使用量 5年度平均 5%低減 (CO ₂ 換算評価)	● 工業用燃料使用量 5年度平均比 4.4%低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均比 11.6%低減	○	● 工業用燃料使用量 5年度平均 1%低減 (CO ₂ 換算評価) ● 車両用燃料使用量 5年度平均 5%低減 (CO ₂ 換算評価)
		エネルギー生産性向上	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 ● 生産系:社内完成高あたり前年比1.1%のエネルギー消費原単位低減 ● 事務所系:総人員あたりのエネルギー消費原単位維持 ● 物流:特定荷主と庫内作業で前年度比1%のCO ₂ 排出原単位低減	● 生産系:エネルギー消費原単位前年比 5.3%低減 ● 事務所系:エネルギー消費原単位前年比 2.2%増加 ● 特定荷主責任によるCO ₂ 排出量原単位前年比 2.8%増加 ● 庫内作業に関わるCO ₂ 排出量原単位原単位 53.8%低減	○ × × ○	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 ● 生産系:社内完成高あたり前年比1.1%のエネルギー消費原単位低減 ● 事務所系:総人員あたりのエネルギー消費原単位維持 ● 物流:特定荷主と庫内作業で前年度比1%のCO ₂ 排出原単位低減
		1-2. 省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 生産廃棄物対策	生産廃棄物対策:社内完成高あたり 原単位維持	生産廃棄物発生量原単位前年比 6.4%低減	○	生産廃棄物対策:社内完成高あたり 前年度比1%の排出量原単位低減
		施工・配送廃棄物対策	施工・配送廃棄物対策: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	電子マニフェストの対象範囲の増加	○	施工・配送廃棄物対策: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と集計
		1-3. 環境影響度の低減	社内完成高あたり 前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減	PRTR排出・移動量原単位前年比 0.1%増加	×	社内完成高あたり 前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減
	社内完成高あたり 前年度比1%の水資源使用量低減	水資源使用量原単位前年比 9.4%低減	○	社内完成高あたり 前年度比1%の水資源使用量低減		
	1-4. 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 (GW・GW+開発製品管理) 製品アセスメントの実施精度向上	企画時適用率の目標数値化と実績把握 製品要求に対して製品アセスメントを実施	○	製品開発率の向上 (GW・GW+開発製品管理) 製品アセスメントの実施項目更新	
	2.社会に広げる 環境活動	2-1. 社会貢献活動の推進	ACORN活動の展開推進	事業所でのピオトープ設置に向け活動開始	○	ACORN活動の推進:自然環境保全への取り組み
			学校での環境教育実施による社会貢献活動	環境出前授業の実施	○	学校での環境教育実施による社会貢献活動
オカムラの 提案	3.顧客へ製品・ 空間の提案	3-1. 環境配慮製品の提供と 空間プランニング推進	環境配慮製品の販売比率向上 (GW・GW+販売製品管理) オフィス・店舗の環境提案率の向上	事業領域別の販売比率把握継続実施、オフィス事業、商環境事業で目標達成 環境負荷低減製品の提案を継続実施、提案率目標達成	○	環境配慮製品の販売比率向上 (GW・GW+販売製品管理) オフィス・店舗の環境提案率の向上
		3-2. 森林資源の持続可能な利用 の推進	木材利用方針に基づいた利用推進	FSC更新審査、不適合無し	○	木材利用方針に基づいた利用率向上
		3-3. 製品情報開示の推進	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応	製品情報開示件数 113件	○	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応

気候変動への対応

重点課題

オカムラグループは、2050年に温室効果ガス排出実質ゼロ（カーボンニュートラル）をめざしており、この目標を達成するために2030年の温室効果ガス排出量の削減目標を2020年比50%とし、グループ全体で取り組みを進めています。生産事業所をはじめ各拠点における省エネルギー対策など、これまでの活動をさらに強化するとともに、再生可能エネルギーの利用拡大など新たな視点に立った取り組みを展開し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。（データ集▶P.143）

2021年度の温室効果ガス排出状況

2021年度の温室効果ガス排出量は32,825t-CO₂となり、前年度に比べ18.8%減少しました。スコープ1排出量*1は15,003tCO₂で、前年度に比べ2.7%増加しました。スコープ2の排出量*2は17,821t-CO₂で、前年度に比べ30.9%減少しました。再生エネルギーの使用量は191,961GJ、使用率は33.3%となっています。

*1 スコープ1排出量：直接排出量。（自社の排出源（工場・オフィス・車両など）からの直接的な温室効果ガスの排出量）

*2 スコープ2排出量：エネルギー起源間接排出量。他社から供給を受けた電力、熱などの生成段階で発生した温室効果ガス排出量

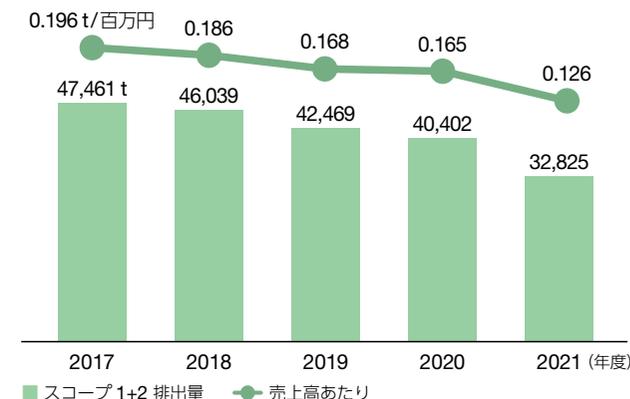
再生可能エネルギーの利用による 温室効果ガス排出量削減の取り組み

オカムラグループは事業活動に伴う温室効果ガス排出削減に向け、再生可能エネルギーの利用拡大に取り組んでいます。2022年3月には、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることをめざす国際的なイニシアティブ「RE100」*1および持続可能な脱炭素社会の実現をめざす企業グループ「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」*2に加盟しました。これらの活動への参加を通じて、2050年までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることをめざし、脱炭素社会の実現に貢献します。

総エネルギー投入量

投入量 **856千GJ**(2021年度)売上高あたり **3.28GJ/百万円**(2021年度)

温室効果ガス排出量（スコープ1+2）

スコープ1+2排出量 **32,825t**(2021年度)売上高あたり **0.126t/百万円**(2021年度)

注：スコープ1に5ガスを含む。スコープ2はマーケット基準。オカムラグループ全体

*1 RE100：「Renewable Electricity 100%」を意味し、世界で影響力のある企業が、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることにコミットする企業協働イニシアティブ

RE100
<https://www.there100.org/>

*2 「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」：脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識のもと、2009年に日本独自の企業グループとして発足。幅広い業界から日本を代表する企業を含む206社が加盟（2022年2月現在）

日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）
<https://japan-clp.jp/>

再生可能エネルギーへの転換

生産・物流拠点において、自家消費型太陽光設備の導入や、水力発電による再生エネルギーへの転換等、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを進めています。

（関連▶P.20）

TOPICS

自家消費型太陽光発電の導入

オカムラグループでは、再生可能エネルギーの利用拡大に向けた取り組みとして、生産事業所を中心に太陽光発電設備を導入し事業所内の消費電力を賄っています。温室効果ガスの排出削減につなげるとともに、モニターで発電状況を見える化することで従業員の環境意識の向上にも役立てています。（関連▶P.20）



追浜事業所に設置された
太陽光発電設備



発電量のモニター表示
(テレビ台数などに換算)

オフィス拠点における
温室効果ガス排出削減の取り組み

オカムラの全国61カ所のオフィス拠点では、省エネルギー・節電の取り組みを継続して実施しています。2019年度のオフィス拠点の1人当たりのエネルギー使用量は前年度比5.6%減、2020年度は10.7%減、さらに2021年度は4.0%減と着実に削減が図られています。

2020年12月に役員・コーポレート部門・クリエイティブ部門を集約移転した「HEADQUARTERS OFFICE」（東京都千代田区）では、ABW*を採用。サテライトオフィスや在宅勤務でのテレワークを含めた柔軟な働き方を実践することで、全体的なエネルギー消費の低減につなげています。集約移転により床面積を21%、座席数を15%削減したことで、エネルギー消費量の大幅削減を実現することができました。また、収納スペースを70%削減しペーパーレスを実践するとともに、資料を共有化・電子化することで、温室効果ガスの排出削減に努めています。

* ABW：Activity Based Workingの略。働く場所や時間をそれぞれの仕事に合わせて自由を選べる働き方のこと



床面積を削減し、座席数を大幅に減らした「HEADQUARTERS OFFICE」

生産段階での
温室効果ガス排出削減の取り組み

オカムラグループの温室効果ガス排出量のうち86%を生産部門が占めており、製造工程における排出削減の重要性を認識し、設備や運用面などさまざまな視点から取り組みを推進しています。各生産事業所では省エネルギー計画を作成し、省エネルギー型設備への更新や高効率照明への切り替えを行うとともに、運用面ではエア漏れ改善や設備稼働時間の見直しなど継続的な活動を進め、効果的な対策をグループ全体に水平展開しています。

オカムラは経済産業省の「事業者クラス分け評価制度」*1において、2015年度から2021年度まで7年連続で、省エネの取り組みが進んでいる優良事業者（Sクラス事業者*2）と評価されています。

*1 事業者クラス分け評価制度：省エネルギー法における工場等に関する措置の定期報告を提出するすべての事業者を、S・A・B・Cの4段階にクラス分けし、クラスに応じた対応を実施する制度

*2 Sクラス事業者：定期報告書において5年間平均原単位を年1%以上低減（努力目標）またはベンチマーク目標を達成している事業者

エヌエスコカムの環境活動が令和3年度
「岩手県環境保全活動知事表彰」を受賞

エヌエスコカム（岩手県釜石市）が、令和3年度「岩手県環境保全活動知事表彰」の地球温暖化防止部門において表彰されました。今回の受賞では、エヌエスコカムの熟原単位とCO₂排出原単位削減の取り組みが評価されました。

エヌエスコカムの取り組み

環境負荷が高かった金属製品の塗装前処理工程を見直し、2015年度の熟原単位を対前年度比で16%の大幅な削減を達成するとともに、その後も継続した取り組みにより、2020年度は2017年度比13.5%のCO₂排出原単位の削減を達成。



2021年12月8日に行われた授賞式の様子

物流段階での温室効果ガス排出量削減の取り組み

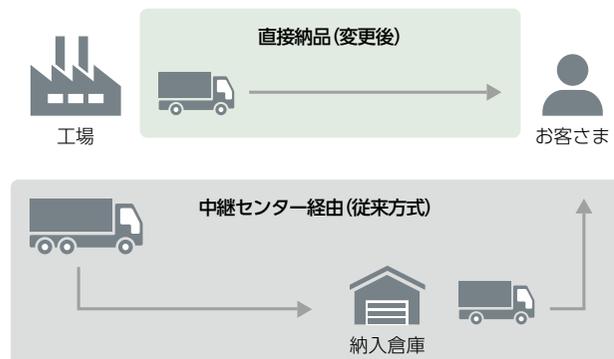
モーダルシフトの推進

配送センターからの製品の幹線輸送を、トラック輸送から環境負荷の少ない鉄道コンテナや海上輸送に切り替えるモーダルシフトを推進することにより、輸送に関わる温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

輸送効率の向上

2020年12月からサプライチェーン改革の一環として、大口物件に関する生産および物流の最適化によりリードタイム短縮とサプライチェーン全体のコスト削減を図る取り組みを進めています。この取り組みの一環として、生産拠点から中継配送センターを経由せずに直接納品する方法を導入することにより、輸送距離を短縮し温室効果ガス排出量の削減に結びつけています。

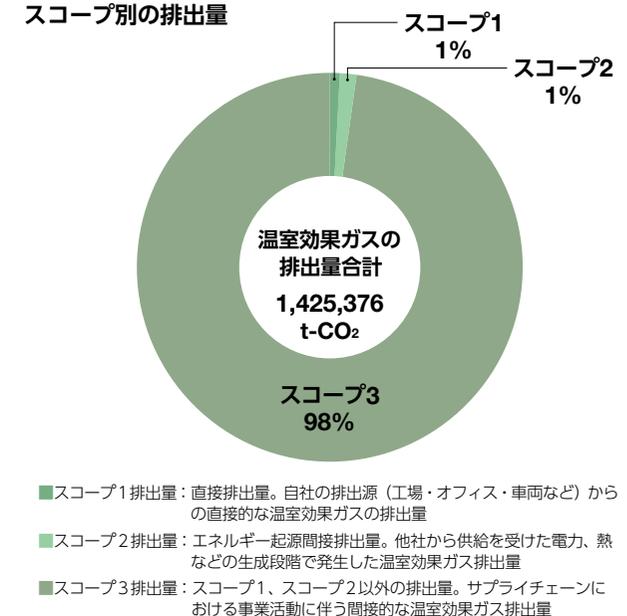
2021年度の輸送に関わる温室効果ガス排出量は前年度に比べ7.3%増加しました。今後は、モーダルシフトと直接納品による相乗効果を生み出し、排出削減を図っていきます。



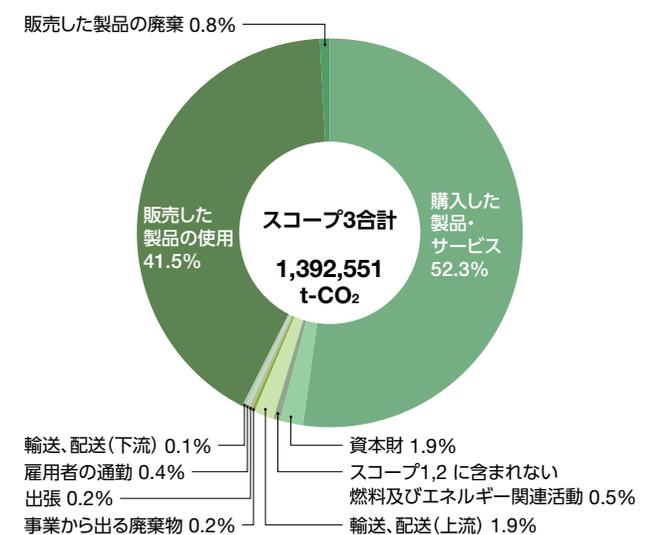
サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の削減に向けて

地球温暖化防止に向けて効果的な対策を進めていくためには、オカムラグループの事業活動だけでなく、サプライチェーン全体を視野に入れた温室効果ガスの排出削減に取り組むことが重要です。排出量の98%を占めるスコープ3について11のカテゴリにおいて排出量の算定を行った結果から、主な発生源はカテゴリ1（購入した商品・サービス）とカテゴリ11（販売した製品の使用）であることが分かっています。排出量の削減に向け、温室効果ガス排出量の少ない材料の使用促進、主要サプライヤーとの連携強化による無駄の削減、製造工程での歩留まり改善、販売した製品の遠隔監視による使用電力の管理および制御、省エネ製品の開発等の取り組みを進めていきます。

スコープ別の排出量



スコープ3のカテゴリ別排出量



省資源・資源循環

重点課題

オカムラグループは、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の考え方にに基づき、製品の企画・設計から販売、メンテナンス、リユース・リサイクル、適正処理に至るまでの製品のライフサイクルの中で、限りある資源をより長く、有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりをめざしています。生産プロセスでは、リサイクル素材や廃木材・未利用材などの使用、樹脂廃材や水の再利用等に取り組んでいます。また、生産事業所や物流センターにおけるゼロエミッション*の取り組み、お客さまが不要になった使用済み製品のリユース・リサイクルの推進により、アウトプットの削減に努めています。（データ集 ▶ P.144）

*ゼロエミッション：工場や物流センターから排出される産業廃棄物の最終処分量をゼロにすること（オカムラグループにおけるゼロエミッションの定義による）

水資源に関する取り組み

気候変動や人口増加などにより地球規模で課題となっている水資源問題の重要性を認識し、事業活動における水資源の使用削減や有効利用に取り組んでいます。

生産事業所では塗装工程などで多くの水を使用することから、循環節水システムの導入により水資源投入量の削減を図っています。富士事業所は富士山の広大な裾野に位置し、豊富な地下水を工業用水や生活水として有効利用しています。排水に関しては、国や自治体が定める水質基準値を超えた排水が発生しないよう、排水処理場の監視を行うなど管理を徹底しています。

水の使用量については、原単位使用量低減の目標を設定して削減に取り組んでおり、2021年度は前年度比97.0%で目標を達成しました。

なお、2021年度の水に関する環境法令違反や事故、訴訟はありませんでした。

産業廃棄物の排出状況

オカムラグループの事業活動に伴って排出される産業廃棄物には、生産事業所から排出される生産系廃棄物、オフィスなどの内装工事請負時に発生する施工系廃棄物、お客さまが不要になった使用済み製品の回収による配送系廃棄物があります。廃棄物の処理責任を確実に果たすため、廃棄物処理を委託している事業者に対して定期的に現地確認を実施し、適正に処理されていることを確認しています。

生産系廃棄物の排出量については目標を設定して削減に取り組んでおりますが、2021年度は原単位前年度比2.0%増加しました。

製造・物流・施工段階での省資源の取り組み

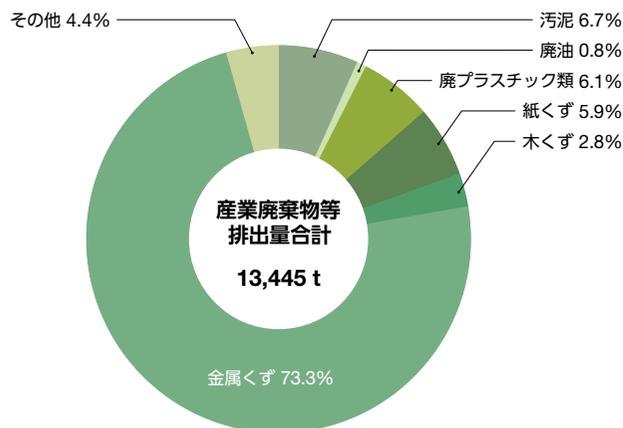
製造・物流・施工の各段階において産業廃棄物排出量の削減、資源循環に向けた継続的な取り組みを進めており、それぞれの取り組み内容や成果について情報を共有することで、より効果的な活動につながっています。

製造段階における取り組み

生産事業所では、原材料の使用量削減と生産工程の効率化により、省資源・廃棄物削減に取り組んでいます。製造段階で発生する廃棄物のうち金属くずが約7割を占めており、投入される原材料に対する製品の生産量の割合を高める「歩留まりの向上」の徹底などを通じて原材料の無駄を最小化し、廃棄物の削減につながっています。また、廃棄物排出時の分別を徹底し、中間処理業者を通じてリサイクルを進めています。

こうした取り組みの結果、2008年度から継続してオカムラの国内生産事業所においてゼロエミッションを達成しており、2021年度も産業廃棄物の最終処分量ゼロを実現しています。

産業廃棄物等排出量 種類別比率



オカムラ生産拠点

物流段階における取り組み

物流センターでは、新規オフィス家具納品時に回収した使用済みデスクやイスなどのリサイクルを推進しています。リサイクル率向上の取り組みを継続的に進め、主要物流センターである横浜物流センターでは2008年度からゼロエミッションを達成しており、他の物流センターにおいても積極的に取り組むことにより現在約9割の物流センターでゼロエミッションを達成しています。

また、引取製品の中からまだ十分使える製品のリユースを行うことに加え、2021年よりサーキュラーエコノミー（循環型経済）の考え方に基づくトライアルの取り組みとして、長期滞留品のリユースを進めています。

施工段階における取り組み

施工段階では、金属とプラスチックの混合品が廃棄物として発生します。オフィスや店舗の改装需要が高まると施工段階での廃棄物も増加するため、分別を徹底し資源としてリサイクルすることにより排出量の削減に取り組んでいます。

製品のロングライフ化をサポート

お客さまに販売した製品のアフターメンテナンスにおいて、一貫したサポート体制を構築しています。オカムラサポートアンドサービスは、オフィス家具をはじめ、パブリックスペースにおける建材製品や防水板などの防災設備に至る幅広いオカムラ製品を対象に、保守・点検、修理・修繕、クリーニングなどを通じて、製品のロングライフ化をサポートしています。製品を長期間にわたって使用していただくことは、お客さま満足度の向上と同時に資源消費の抑制、廃棄物の削減などにつながり、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の構築に寄与しています。

保守・点検

製品を最適なコンディションに保ち、使いやすさを維持するため、納入後、一定期間が経過した時点での定期点検をお客さまに提案しています。製品を定期的に点検することで、要補修箇所の早期発見と対処が可能になります。

修理・修繕

お客さまにご愛用いただいている製品のロングライフ化を図るために、専門の作業員の熟練した技術で修理・修繕を行うことにより、製品のコンディションを整え、安心して使い続けられる環境を提供しています。

クリーニング・リフォーム

製品を最適なコンディションで長期にわたり利用いただき、快適なオフィス環境を維持するためのサービスとして、クリーニングをお客さまに提案しています。間仕切、オフィスシーティング、ロッカーなどほとんどすべてのオフィス家具がクリーニング可能です。それぞれの素材に適した洗浄方法を用いることにより、汚れを効果的に落とし、素材本来の持ち味と美しさを取り戻すことができます。また、クリーニングでは対処できない汚れのひどいものや傷みの激しいものは、生地の手張り替えなどのリフォームを提案しています。



イスの部品交換・修理



防水板の点検・修理



木家具のキズ補修

使用済み製品の資源循環の推進

製品のライフサイクル全体における環境負荷を低減するために、ロングライフ化を進めるとともに、使用済み製品の資源循環に努めています。お客さまが使用を継続できる製品については、引き続き使用いただくことを提案しています。お客さまが使用されなくなった製品については、新しい製品の納入時に要望に応じて引き取りを行い、リユース、リサイクル、適正処理を通じて、資源の有効活用と廃棄物の削減につなげています。また、製品の輸送・搬入に使用した梱包材についても、素材ごとに分別し資源循環に努めています。2021年度の引き取り製品および梱包材のリユース・リサイクル率は99.4%となっており、継続して高い水準を維持しています。

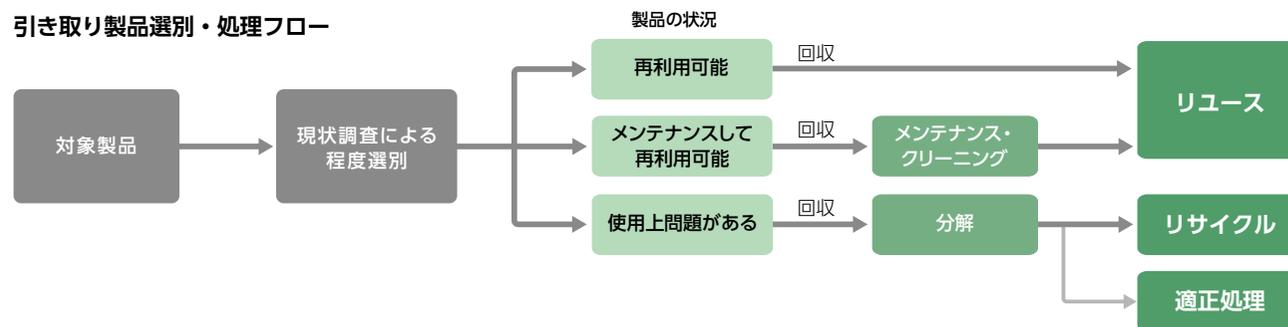
使用済み製品を引き取り選別しリユース、リサイクルへ

お客さまから引き取りを行った製品は、使用期間、機能や外観等の状況、修理の可能性などにより選別を行い、製品としてのリユース、素材ごとのリサイクルを進めており、こうした対応が困難な場合は適正に処理・処分を行っています。オカムラサポートアンドサービスでは、古物商許可を受けた会社として、使用済みオフィス家具の引き取り・リユース事業を推進しています。製品の長期使用を通じて環境負荷低減につなげています。

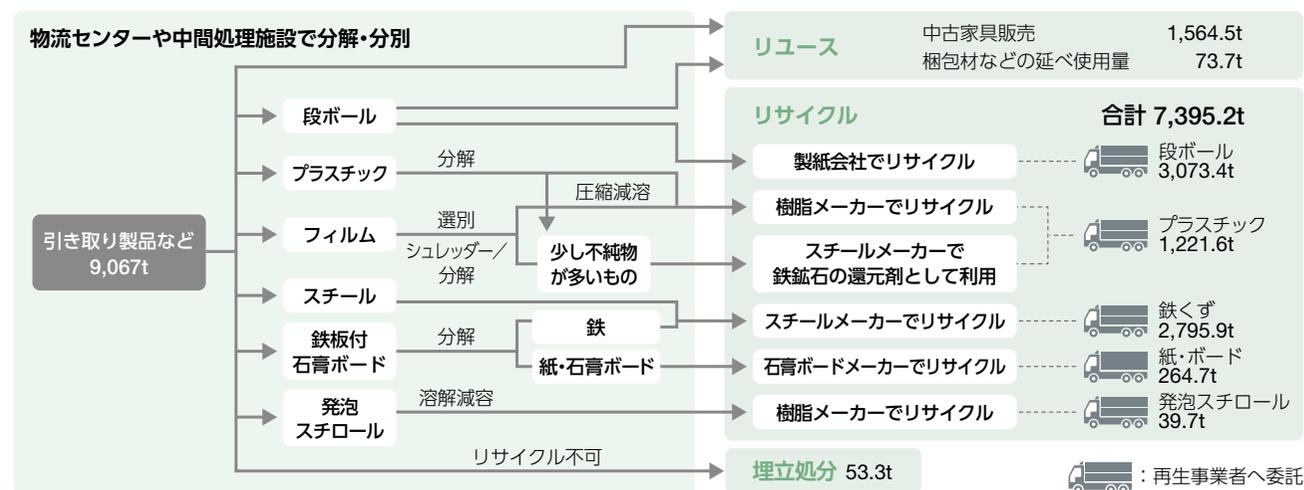
引き取り製品の資源循環の方法

対応	対象および資源循環・処理の方法
リユース	お客さまからリユースの要望があり、クリーニングや修理によってリユースが可能な製品は、オカムラサポートアンドサービスが中古品として買い取り、販売する。
リサイクル	お客さまからリユースの要望がない場合、また使用上問題がありリユースできない製品は解体・分別して素材ごとにリサイクルする。
適正処理	リサイクルできない部品などは、廃棄物処理法に基づき産業廃棄物管理票（マニフェスト）による適正処理を行う。なお、中間処理業者に処理を委託している産業廃棄物のうち再生処理が可能なものは、事業者によるリサイクルが行われる。

引き取り製品選別・処理フロー



2021年度の引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル状況



製品・サービスにおける環境配慮

重点課題

オカムラグループは、お客さまの多様なニーズに応えるとともに、環境に配慮した製品やサービスを提供することにより、事業活動を通じてお客さまの環境負荷低減のお手伝いをしています。原材料の選定・調達から製品の製造・流通・使用・リサイクル・廃棄までを考慮し、製品のライフサイクル全体で環境負荷がより低い製品の開発・提供に努めています。

調達活動における取り組み

資材調達における環境配慮

さまざまな原材料や部品を調達し製品を生産・販売する企業として、グリーン購入*1推進の重要性を認識し、お取引先の協力を得ながら活動を進めています。グリーン購入の考え方や取り組みの視点を明確化した「サステナブル調達ガイドライン」に基づき、お取引先の調査を実施し、環境活動に積極的に取り組んでいるお取引先からの調達ならびに環境負荷の低い資材の調達に努めています。

また、調達活動における判断基準として「資材ガイド」を定め、化学物質審査規制法*2、建築基準法、欧州各種法令*3に準拠した資材調達を行うとともに、各種法令の対象となっていない資材に関しても、法令の基準を参照し環境に配慮した調達を進めています。

*1 グリーン購入：製品やサービスを購入する際に、環境を考慮して、必要性をよく考え、環境への負荷ができる限り少ないものを選んで購入すること

*2 化学物質審査規制法：「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」。人の健康および生態系に影響を及ぼす恐れがある化学物質による環境の汚染を防止することを目的とする法律

*3 欧州各種法令：REACH 規制やRoHS 指令など。欧州では、人の健康や環境の保護のために化学物質とその使用を管理するための法律の整備が進んでいる

お取引先との連携による環境負荷の低減

「資材ガイド」をお取引先にも開示し、資材調達における考え方を共有することにより、お取引先における環境に配慮した資材調達の推進を支援しています。こうした取り組みに加え、講演会等での情報発信などを通じたコミュニケーションにより、お取引先の事業活動におけるグリーン購入を促すとともに、お取引先との共同開発による環境配慮型資材の開発も進めています。（関連 [▶P.31](#)）

環境配慮製品の開発

オカムラグループは、製品開発における重要な視点の一つとして「エコデザイン」を位置づけ、製品のライフサイクルを通じた環境負荷の低減に取り組んでいます。企画・デザイン・設計の各段階で製品アセスメント*を実施し、原材料使用量の削減、再生材料の使用、再資源化が容易な構造、耐久性向上などによる長寿命化、有害化学物質の使用回避、省エネルギー対応など、環境負荷がより低い製品の開発を進めています。

（関連 [▶P.20](#) [▶P.40](#)）

* 製品アセスメント：より環境負荷の少ない製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品の環境に与える影響を評価すること

「グリーンウェーブ」製品と「グリーンウェーブ+」製品の提供

1997年に製品に関するオカムラ独自の環境基準「GREEN WAVE（グリーンウェーブ）」を策定し、環境に配慮した製品の拡充を図ってきました。2010年には、環境配慮のレベルをより高めた基準として「GREEN WAVE+（グリーンウェーブ+）」を策定し、マーク表示を行いお客さまによる選択を促しています。2021年度の製品売上金額（買入れ品を除く）における「GREEN WAVE」製品と「GREEN WAVE+」製品の比率は、オフィス環境事業分野で87.0%、商環境事業分野で75.9%となりました。

2021年には、新たに製品開発における「サーキュラーデザイン」の考え方や「カーボンオフセットプログラム」を導入し、GREEN WAVEの取り組みをさらに前進させ、より環境負荷の少ない製品の提供に努めています。

 **GREEN WAVE**

 **GREEN WAVE+**

「グリーンウェーブ」・「グリーンウェーブ+」判定基準

項目(目的)	判定対象	グリーンウェーブ判定基準	グリーンウェーブ+判定基準
必須			
安全性		JIS、JASにホルムアルデヒド放散量基準の存在する材料に関しては、全てがF☆☆☆☆レベル以上の認定を受けた材料、もしくはこれと同等の材料を使用している製品 規制すべき有害化学物質の管理基準を遵守している製品	
選択			
省資源化 (原材料等の 使用の合理化)	金属を除く主要材料に木材を使用している製品	持続可能な森林から得られた木材や未利用木材・早期再生可能材を使用した製品	金属を除く主要材料がバイオマスであり、バイオマスの主要部材に早期再生可能材を25%以上使用している、もしくは森林認証製品
	軽量化を目指した製品	従来の同等品の機能を維持しながら軽量化した製品	同等製品の使用材料もしくは製品全体の温暖化ガス排出量を6% (材料) もしくは5% (製品) 以上削減した製品
再生材料の利用 (原材料等の 使用の合理化)	金属を除く主要材料にプラスチックを使用している製品	再生プラスチックがプラスチック総質量の10%以上使用されている製品	ポストコンシューマー再生材料*1が製品質量の20%以上使用されている製品 環境負荷低減効果が確認された植物を原料とするプラスチックが、プラスチック重量の25%以上使用されている製品
	金属を除く主要材料に紙を使用している製品	再生紙が紙の総質量の50%以上使用されている製品	
	金属を除く主要材料に木材を使用している製品	再生木材を使用している製品	
再資源化 (構造の工夫) (分別のための工夫)	単一素材に分離できる製品	製品質量の70%以上が一般的な工具で単一素材に分離でき、かつ製品に使用されている樹脂、非鉄金属の部品数の90%以上に材質表示がされている製品。(表示対象部品:質量30g以上)	製品質量の95%以上が一般的な工具で単一素材に分離でき、かつ製品に使用されている樹脂、非鉄金属の部品数の90%以上に材質表示がされ分解手順書を作成し開示する製品。(表示対象部品:質量30g以上)
再使用化 (再使用化の配慮)	製品や部品のリユース可能な製品	リユースできる構造を有している製品	使用済の製品または製品の一部を回収し、新たに製品化されること
長寿命化 (長期間使用の促進)	一般的な工具で簡単に補修部品交換が可能な製品	消耗品がサービスパーツ化されている製品	海外のグローバルな強度基準 (例:BIFMA*2、GS*3) に適合している製品
	もしくはソフトウェアのアップデートが可能な製品	メンテナンス性が高い構造である製品 (例:カバーリング、クリーニング、ソフトの更新等) 製品、部品の一部を交換・追加してアップグレードが可能な製品	
安全性と環境保全 (安全性の配慮)	有害化学物質の使用量を削減した製品	JIS、JASにホルムアルデヒド放散量基準の存在する材料に関しては、全てがF☆☆☆☆レベルの認定を受けた材料、もしくはこれと同等の材料を使用している製品	左記グリーンウェーブの基準に加え、製品からのホルムアルデヒドの放散速度が5 μg/m ³ h以下相当の製品。[INDOOR ADVANTAGE基準等] 認定
		従来よりも環境負荷の低減を図った材料・部品を使用した製品	特定有害物質の使用禁止を遵守した製品 (RoHS指令*4に準拠していること) もしくはREACH規制*5の規制物質が含有していないか利用方法が合致していると確認された製品
省エネルギー化 (消費エネルギーの削減)	製品の使用において消費エネルギーの削減を目指した製品	従来の同等品と比較し、10%以上消費エネルギーを削減している製品	製品の使用において温暖化ガス排出量(CO ₂ 換算)の削減量が、現行同等製品に比べて、30%削減できるもの

以下の2つの条件を満たした場合に「グリーンウェーブ」「グリーンウェーブ+」製品として判定する。

- ・上記「必須項目」に記載した基準をすべて満たすこと。
- ・上記「選択項目」に記載した基準の内、どれかひとつを満たすこと。

*1 ポストコンシューマー再生材料:一度市場に出荷され、使用済みのものを回収し、再生した材料

*2 BIFMA(The Business and Institutional Furniture Manufacturers Association):北米のオフィス家具業界団体

*3 GS(Gepufte Sicherheit):ドイツの安全性認証

*4 RoHS指令:EUで施行された、電子電気機器に含まれる特定有害物質使用規制

*5 REACH規則:2007年にEUで施行された化学物質に関する規制

製品に関する第三者認証の取得

より多くの視点からお客さまに環境配慮製品を選択していただけるように、オフィス家具について第三者認証の取得を進めています。

オカムラは、国内オフィス家具メーカーとして初めてLEVEL®認証を取得しました。この認証プログラムは、米国オフィス家具業界団体BIFMAによって開発され、建築環境における家具の環境・社会的影響を、製品だけでなく製造施設、企業に至るまで多面的に評価が行われ、評価結果が公開されています。オカムラの認証製品数は2022年4月時点で22製品となっています。

また、製品から空気中に放出される揮発性有機化合物（VOC）に関する厳しい基準をクリアした家具や室内建材に与えられるIndoor Advantage 認証の取得を進めています。2021年度は国内メーカーとして初となる建材製品を含む多くの製品で認証を取得し、2022年4月時点で累計167製品が、より厳しい基準をクリアしたIndoor Advantage Gold を取得しています。

いずれの認証プログラムも国際的に認知されており、お客さまがLEED 認証¹やWELL 認証²などオフィス環境に関する

認証を取得する際に加点の要素となることから、環境・ウェルネスに配慮したオフィス等の普及にもつながっています。

- * 1 LEED 認証：最高クラスのビルト・エンパイロメント（建築や都市の環境）を作るための戦略やそれらをどう実現させるかを評価するグリーンビルディングの認証プログラム
- * 2 WELL 認証：空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造をめざしたオフィス空間等の評価システム

製品の環境情報開示

製品カタログやウェブサイトのほか、グリーン購入ネットワーク（GPN）^{*1}の環境配慮型商品のデータベース「エコ商品ねっと」^{*2}などを通じて製品の環境情報を開示し、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまのグリーン購入の際の判断などに役立てていただいています。

また、製品に使用している材料のF☆☆☆☆^{*3}区分証明やグリーン購入法^{*4} 適合証明などの資料の請求に対して速やかに情報を開示しています。

- * 1 グリーン購入ネットワーク（GPN）：グリーン購入の取り組みを促進するために1996年に設立された、企業・行政・消費者のネットワーク

- * 2 「エコ商品ねっと」：持続可能な生産と消費を基盤とする社会を構築するために環境配慮型製品やサービスの環境情報を掲載する、日本最大級の環境情報データベース

 エコ商品ねっと
<http://www.gpn.jp/econet/>



- * 3 F☆☆☆☆：ホルムアルデヒド放散に関するJIS（日本工業規格）/JAS（日本農林規格）の基準

- * 4 グリーン購入法：「国等による環境物品等の調達に関する法律」。国などの公的機関が率先してグリーン購入を行い、環境負荷の低減や持続可能な社会の基礎を推進することを目的とする



INDOOR ADVANTAGE GOLD
FURNITURE

オカムラの認証製品数
22製品
(2022年4月時点)

オカムラの認証製品数
167製品
(2022年4月時点)

生物多様性保全—「ACORN」活動

課題

オカムラグループの事業活動は、自然環境からの恵みを受けて成り立っており、同時に自然環境に対して影響を与えています。木材等の自然資源を利用する企業としての責任を認識し、「ACORN」活動指針や「木材利用方針」に基づく取り組みを通じて、人と自然が共生し、自然がもたらす「生態系サービス」*を持続的に享受できる社会の構築に貢献します。

*生態系サービス：生物多様性によって生み出され、人間が恩恵を受けている自然の「恵み」のこと。「供給サービス」「調整サービス」「文化的サービス」「基盤サービス」の4つに分類される。

「ACORN」活動指針

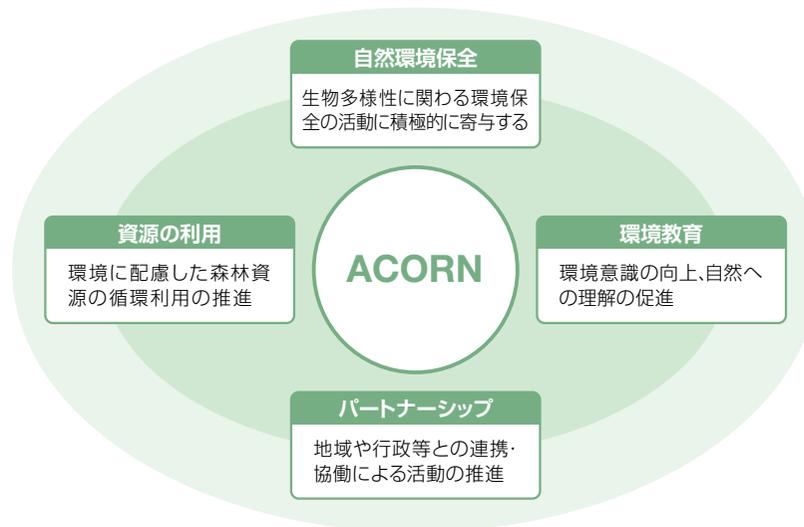
オカムラグループは、自然との共生に向けたアクションを「ACORN（エイコーン）」と名付け、活動指針に基づき、資源の利用、環境教育、自然環境保全、パートナーシップの4つの視点から取り組みを推進しています。「ACORN」は、英語でどんぐりを意味する言葉です。次の種（しゅ、たね）をつなぐために、なくてはならない存在であるどんぐりを、オカムラの活動の象徴としました。



ACORN

ロゴマーク

ACORN活動指針



「木材利用方針」に基づく取り組み

2009年10月に策定した「オカムラグループ 木材利用方針」において、生物多様性の保全、木材の合法性の確保、森林認証材や国産材・地域材の利用などに関する考え方を明記し、本方針に基づき森林資源の持続可能な利用を推進しています。

オカムラグループ 木材利用方針

- 以下の木材を利用しません。
 - 絶滅危惧種
 - 違法に伐採・生産・取引された木材
 - 森林生態系や地域社会に悪影響を与えている木材
- 以下の木材の利用を拡げます。
 - 信頼のある森林認証を受けた木材（または同等の証明のある木材）
 - 建築廃材・リサイクル材
 - 国産材・地域材

木材の利用状況

2021年度のおカムラグループ全体の原材料投入量の3.4%が木質材料です。木質材料のうち89.3%が間伐材^{*1}、廃木材、未利用材およびそれらの二次加工品など「原木を材料としない木質材料」となっています。

森林資源の利用に伴う環境リスクへの対応

使用する木材の樹種・取り扱い量・原産地を毎年、調査・把握しています。絶滅危惧種については、ワシントン条約（CITES）^{*4}や「JOIFA 重点管理材」^{*5}に照らして、該当する木材を利用していないことを毎年調査、確認しています。

オカムラが使用する木材の樹種・原産国と取り扱い量（2021年度）

樹種	材形状	取扱量（m ³ 換算）	輸出国・地域（原産国）
ラワン	無垢材 ^{*2} 、合板 ^{*3} 、成型合板、積層材	1,332.66	インドネシア、マレーシア、日本、フランス
ポプラ	無垢材	69.08	東南アジア
カパール	無垢材、合板	176.12	マレーシア、フランス
ラバーウッド	無垢材、集成材	177.14	タイ、ベトナム、ベルギー
ビーチ	無垢材、合板、突板	115.32	ニュージーランド、フランス、北欧、ドイツ、他
ブナ	無垢材、合板、成型合板、突板、集成材	546.51	デンマーク、ドイツ、日本、北欧
ヒノキ	無垢材、集成材	0.00	日本
ホワイトオーク	無垢材、単板、突板	7.40	日本、北米、他
アユース	単板、突板、集成材	29.49	アフリカ、アメリカ
ローズウッド	突板	3.89	東南アジア、南米
その他	無垢材、合板、突板など	175.78	
合計		2,633.39	

*1 間伐材：樹木の生長にともなって、混みすぎた立木を一部抜き伐りする際に発生した木材

*2 無垢材：原木から板などを直接、必要な寸法に切り出した材

*3 合板：丸太から薄くむいた板（単板）を、繊維（木目）の方向が直交するように交互に重ねて接着したもの。通称ベニヤ板

*4 ワシントン条約（CITES）：「絶滅のおそれのある野生動植物の国際取引に関する条約」

*5 JOIFA 重点管理材：ワシントン条約などをもとにオフィス家具の業界団体である社団法人日本オフィス家具協会（JOIFA）が選定した木材で、使用実績の把握など使用状況に関して管理をしている木材

「木材利用方針」に基づく製品開発

オカムラグループは、「木材利用方針」に基づく製品開発を行うとともに、それらの製品を用いた空間をお客さまに提案することで、森林の健全化とともに森林資源の持続可能な利用を推進しています。

木質リサイクル資源*の利用

1966年、木質リサイクル資源を主原料とするパーティクルボードを、日本で最初に家具に導入しました。以降、デスクシステムや会議テーブルなどの製品の芯材としてパーティクルボードやMDF（中密度繊維板）に利用するなど幅広い用途へ拡大し、木質素材の資源循環を促しています。

(データ集 [▶ P.145](#))



MDF

繊維



パーティクルボード チップ

* 木質リサイクル資源：木材原料を繊維状または小片に細分化し、これを接着剤などの結合剤によって再構成した板材。前者の製品例として中密度繊維板（MDF：Medium-Density Fiberboard）、後者の製品例としてパーティクルボードがあり、主原料は木質リサイクル資源である

信頼のある森林認証を受けた木材の利用

2010年6月、国際的に認知された森林認証制度であるFSC® 認証*¹ (CoC 認証*²) を取得し、FSC® 認証材を使用した製品の開発・販売を進めています。2021年3月現在、FSC® 認証材使用製品は11シリーズに広がっています。また、2021年度の木質製品のうちFSC 認証材の使用率は4.89% でした。



責任ある森林管理
のマーク

* 1 FSC® 認証：適切に管理された森林を認証する国際的な認証制度。FSC (Forest Stewardship Council®、森林管理協議会) は、責任ある森林管理を世界に普及させることを目的とする国際的な非営利団体



* 2 CoC (Chain-of-Custody) 認証：FSC® 認証における生産・加工・流通過程の認証

- ・認証番号：SGSHK-COC-350013
- ・トレードマークライセンスコード：FSC-C092797

木材の合法性等の確保

JOIFA による木材・木材製品の合法性に関する事業者認定を受けています。また、グリーン購入法に基づき、製品ごとに木材の合法性*に関する調査、使用実績報告等を実施し、合法性・持続可能性が証明された木材、木材製品の使用・販売推進に努めています。

* 木材の合法性：木材の伐採にあたって、原木が生産された国または地域における森林に関する法令に照らして、手続きが適切になされたものであること

国産材・地域材の利用

国産材・地域材を持続可能なかたちで利用していくため、各地域の森林組合や加工業者との連携・協力を通じて、地産地消*の考えに基づく地域材の活用を進めています。木を無駄なく使えるような製品づくりや、高硬度塗装によるロングライフ化にも取り組んでいます。

また、オカムラは、温暖化防止に向け東京都港区が進める、みなとモデル二酸化炭素固定認証制度に事業者として登録しており、港区と協定を締結した自治体の木材の積極的な利用を通して、都市部での木材の利活用を推進しています。

* 地産地消：地元で生産されたものを地元で消費すること



1枚の幅はぎ材から切り出した向い合わせの天板。連続した木目することで天板面が広く感じ、ダイナミックな木目が生きてくる。

「ACORN」活動の浸透に向けた 取り組み

「ACORN」活動をより広く社内に浸透させるため、体験型の研修や勉強会、地域の特性を踏まえた環境保全活動等を通じて、環境意識の向上を図っています。

さらに、お客さまにも生物多様性や木材の持続可能な利用に対する理解を深めていただき、活動の輪を広げています。

体験型研修による自然環境保全への認識向上

オカムラグループの従業員の自然環境保全意識の向上を図るため、オカムラがオフィシャルスポンサーとなっている一般財団法人C.W.ニコル・アフアの森財団が長野県信濃町に所有する「アフアの森」において、2011年度から体験型研修を実施しています。森の手入れなどの実体験を通じて生物多様性について学び、参加者が習得した知識や感性を製品・サービスや業務に生かせるような内容となっています。また、国産材活用に関心のあるお客さまや自治体などの交流の場として、2017年からワークショップ「WoodLandWoodWork」を開催しています。

これらの活動は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により中断していますが、状況を見ながら再開をしていきます。



間伐し、枝を落とす作業を体験（2018年5月）

知見を活かした次世代の育成

森林資源を原材料に利用している企業としての知見、ものづくりの視点からの知識や工夫、木材の利活用の意義や現状などを若い世代に伝え、森林資源の持続可能な利用への理解を広げていくために、以下のような活動を実施しています。

- 小学校での環境出前授業の実施
- 横浜市立大学での寄付講座
- 産学官連携による木育と地域活性化

（詳細 ▶ P.80 ）

情報発信による活動の展開

「ACORN」活動の環を広げるために、さまざまな媒体を通じて情報発信をしています。

国産材の利用拡大に向けた情報発信

オカムラが家具への国産材利活用のために重ねてきた研究や木材に関する知識、「ACORN」活動などについてわかりやすくまとめた、カタログ「国産材を使う家具づくり オカムラ・日本の木プロジェクト」を発行しています。お客さまの国産材利用を促す情報の提供だけでなく、社内のお客さまのさまざまな部門の従業員が理解を深めることにもつながっています。



国産材を使う家具づくり

ウェブサイト、冊子の発行による情報発信

オカムラグループの「ACORN」活動を紹介し、多くの方に自然環境や生物多様性に対する理解を深めていただくことを目的として、「ACORN」ウェブサイトを開発しています。また、冊子『ACORN』を発行し、活動レポート、季節に合わせたトピックス記事など、多くの方に楽しみながら理解を深めていただける情報発信に努めています。

オカムラ ACORN ウェブサイト
<http://acorn.okamura.co.jp/>



冊子『ACORN』

自然環境の保全活動

オカムラグループは、環境保全団体等への参加やパートナーシップを通じて、生物多様性保全をはじめとする活動の環を広げています。

外部イニシアティブへの参加

発展途上国および国内の自然保護活動を支援するとともに、企業の自然保護活動を促進することを目的に1992年に設立された経団連自然保護協議会*に入会しており、「経団連生物多様性宣言・行動指針」（2009年策定）に賛同し、その趣旨を踏まえた取り組みを進めています。

 経団連自然保護協議会
https://www.keidanren.net/kncf



経団連生物多様性非イニシアティブ
ロゴマーク

生産事業所での取り組み

富士山の麓に位置するオカムラの富士事業所（静岡県御殿場市）では、敷地内においてビオトープの設置を進めています。特定非営利活動法人日本ビオトープ協会の協力を得て、地域固有の自然環境を重視したビオトープづくりをめざし、地域とのコミュニケーションの場、従業員の憩いの場、研修の場として活用していきます。



伐採により明るくなったビオトープ設置エリア

TOPICS

ボランティア活動を通じた地域の環境保全



● 神奈川県返子市の海岸清掃（2021年11月13日）

近年、マイクロプラスチックによる自然環境や生態系への影響が大きな問題となっていることを踏まえ、日本で唯一の海岸美化専門の団体として神奈川県自然海岸の清掃、美化啓発などの活動を行っている公益財団法人かながわ海岸美化財団の方から海洋プラスチックの現状や問題などのレクチャーを受け、清掃を通してこの問題について考え、体感する機会を設けました。クジラや海鳥の悲惨な姿を映像などで見て問題を認識するだけでなく、自分たちの不用意な行動が原因となっていることを知り、あらためて行動に責任を持つことの必要性を強く感じる時間となりました。



人工芝やタイヤのゴムなどがマイクロプラスチックとなっている

● 御殿場市でのアマゴの放流（2021年10月26日）

冷凍冷蔵ショーケースを開発している御殿場事業所（静岡県御殿場市）は御殿場市水質保全協議会の会員となっており、同協議会が主催する富士見公園内のせせらぎ（小山川）でのアマゴの放流会に参加し、清掃ボランティアを行いました。放流会では、水質保全・環境保全について関心を持つきっかけづくりのため、子どもたちへの紙芝居も行われました。



200匹のアマゴを放流

このような活動を通じ、自然環境を保全することの重要性を学びながら今後も地域の活動に積極的に関わっていきます。

環境負荷の把握と環境汚染の防止

課題

オカムラグループは、環境負荷低減に向けた効果的な取り組みとして、製品製造時や製品の原材料に使用される化学物質が環境や健康に影響を及ぼす可能性を認識し、化学物質の管理の強化に努めるとともに、汚染防止に向け開発・生産部門などの関連設備等の適正な管理を徹底しています。(データ集▶P.145)

化学物質排出・移動量の削減

製造段階における塗装工程や接着工程など、事業活動に伴いさまざまな化学物質を使用しており、PRTR制度^{*1}対象物質の排出・移動量に関し目標値を設定して削減に取り組んでいますが、2021年度の排出・移動量は原単位前年度比6.3%増加しました。塗装前処理剤や接着剤をPRTR制度の届出対象物質^{*2}を含まないタイプに切り替えるなどの対応により、着実な削減を図っています。なお、2021年度はオカムラの事業活動において環境汚染に関わる法令違反や事故、訴訟はありませんでした。

*1 PRTR制度：「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」の中で、事業者が対象化学物質の移動量・排出量を把握し、国に届け出ることを義務づけた法律

*2 届出対象物質：取扱量が1,000kg/年以上の物質

製品に含まれる化学物質の管理

表面処理剤、接着剤、樹脂、化粧品などに化学物質を使用しています。化学物質を含有している材料に関しては、安全データシート(Safety Data Sheet: SDS)をメーカーより入手して各生産事業所で一元管理し、危険有害性や環境への影響の評価、必要に応じたリスク低減措置を行っています。また、製品の開発・設計時に製品アセスメントを実施し、規制の対象となる化学物質が使用されていないかを確認し、より環境負荷の少ない材料へ変更しています。

PRTR制度届出物質の排出量(2021年度)

※ 取扱量が1,000kg/年以上の物質

PR TR	政令 番号	CAS 番号	物質名	取扱量 (kg)	行政に届出する量(kg)			
					排出量		移動量	
					大気への 排出	公共水域 への排出	下水道への 移動	当事業所の外への移動 廃棄物
1種	053	100-41-4	エチルベンゼン	19,748.7	18,155.8	0.0	0.0	1,343.0
1種	076	105-60-2	イプシロン-カプロラクタム	2,237.8	676.4	0.0	0.0	0.0
1種	080	-	キシレン	38,998.6	33,672.1	0.0	0.0	2,504.2
1種	186	75-09-2	ジクロロメタン	2,294.2	2,290.7	0.0	0.0	3.6
1種	296	95-63-6	1,2,4-トリメチルベンゼン	18,521.3	16,988.5	0.0	0.0	1,207.8
1種	297	108-67-8	1,3,5-トリメチルベンゼン	4,960.4	4,522.5	0.0	0.0	309.1
1種	298	26471-62-5	トリレンジイソシアネート	35,636.0	0.0	0.0	0.0	13.0
1種	300	108-88-3	トルエン	30,460.5	28,906.3	0.0	0.0	1,523.2
1種	302	91-20-3	ナフタレン	2,392.5	2,178.1	0.0	0.0	119.5
1種	392	110-54-3	ノルマル-ヘキサン	5,339.7	4,029.2	0.0	0.0	1,310.4
特1種	411	50-00-0	ホルムアルデヒド	1,885.5	1,666.7	0.0	0.0	125.2
1種	448	101-68-8	メチレンビス(4,1-フェニレン)= ジイソシアネート	105,977.6	116.3	0.0	0.0	57.5
合計				268,452.8	113,202.6	0.0	0.0	8,516.5

有害物質の適正管理による汚染防止

オカムラでは、ポリ塩化ビフェニル(PCB)含有機器類として蛍光灯用安定器を保有しています。これらすべての機器に関し、法令に基づき行政に届出を行い、指定処理施設での処理

の登録が完了しています。処理が可能になるまで、厳重に管理・保管しています。

オカムラグループの環境マネジメント

オカムラグループは、環境方針に基づいて環境経営を推進していくために、グループ会社を含めた組織体制を整備するとともに、環境マネジメントシステムの構築・運用を通じて、継続的な取り組み推進と環境パフォーマンスの向上をめざしています。

環境マネジメントシステムの構築・運用

オカムラグループは、グループ各社でISO14001*規格に基づく認証を取得し、環境マネジメントシステムを構築・運用しています。オカムラの各部門とグループ各社に環境管理責任者を配置し、グループ全体として環境への取り組みを管理、推進する体制を構築しています。

また、社外の環境関連団体などと積極的に交流を図り、環境経営、環境管理などに関する新たな知見や最新情報の把握に努め、グループ全体の環境マネジメントのレベルアップに結びつけています。

* ISO14001：国際標準化機構（ISO）が定める環境マネジメントシステムの国際規格

経営層・環境管理責任者によるマネジメント

オカムラグループ全体として環境経営を推進していくために、年2回開催されるサステナビリティ委員会において、環境長期ビジョンや環境中期計画の目標達成に向けた年間計画の確認と取り組みにおける課題等の討議を行っています。

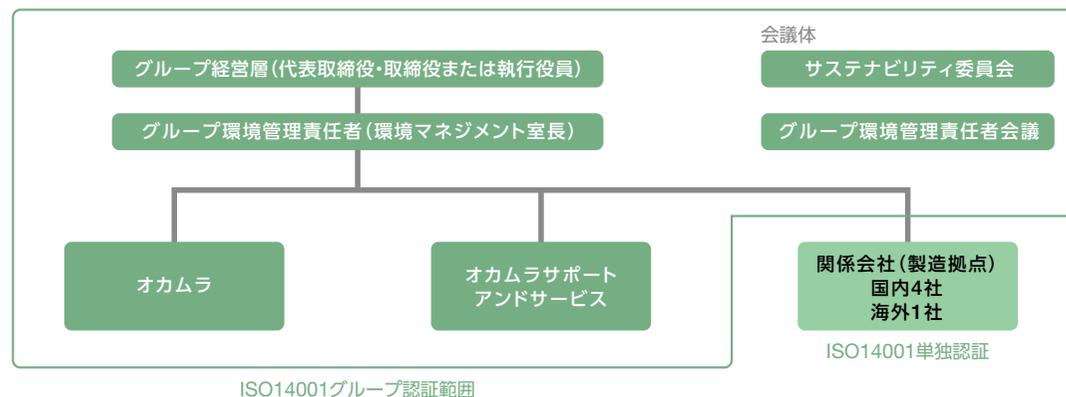
また、グループ環境管理責任者会議を毎月開催し、環境関連の法規制や国際動向等への対応をはじめ、環境マネジメントシステムの運用状況、各社・各部門における課題や対策など、さまざまな事項について議論を行い、グループ各社間の意思疎通と情報の共有化を図るとともに、改善事例などを水平展開しています。

外部機関による審査と内部監査の実施

2021年7月に日本規格協会ソリューションズ株式会社による環境マネジメントシステム更新審査が行われ、審査の結果、オカムラのグループ統合認証（オカムラ、オカムラサポートアンドサービス）は有効性が確認されました。更新審査における検出課題は、軽微な不適合1件、改善事項2件でした。

また、グループ内では各サイトの内部環境監査とグループ内部環境監査を、それぞれ年1回実施しています。監査結果はグループ環境管理責任者会議とサステナビリティ委員会に報告し、環境マネジメントシステムの継続的改善につなげています。

オカムラグループの環境マネジメントシステム推進体制



環境教育・啓発活動

オカムラグループは、すべての事業活動において環境負荷低減活動を実施することを環境方針に掲げており、実際に活動を推進する従業員一人ひとりの意識向上を目的に、環境教育・啓発活動に注力しています。

体系的な環境教育の実施

従業員が、企業活動に伴う環境負荷、オカムラグループの環境方針や計画、環境マネジメントシステムに基づく取り組みな

どについての理解を深め、目標に向かって具体的な行動に移せるよう、新入社員・キャリア入社者を対象とする必修教育と、各部門がISO14001に基づきプログラムを整備した部門教育を行っています。

また、FSC[®] 認証に関わる製品、資材を取り扱う部門では、年1回実施している内部監査・外部審査で指摘された事項について、改善し適正な運用を徹底するために、専門教育を実施しています。全従業員に対しては、ISO14001の教育の中にFSC[®] 認証に関する項目を設け、制度の理解を促しています。
(関連 [▶ P.74](#))

環境活動表彰制度

2003年度より社内の優れた環境活動を表彰する制度を設け、事業活動における環境負荷の低減、環境に配慮した製品・サービスの開発、提供に向けた意識の向上と実践を促しています。2021年度は、生産・物流段階におけるエネルギー消費の削減、廃材の有効活用などの取り組みが表彰されました。

環境活動表彰 (2021年度)

(全表彰数22件から抜粋)

受賞内容	受賞部門
国際物流総合展2021にて環境広報	物流システム事業本部
電着UF装置夜間停止による消費エネルギーの削減	関西オカムラ
前処理薬品変更によるエネルギー消費削減	関西オカムラ
脱脂工程の操業基準見直しによる省エネルギー対策	エヌエスオカムラ
輸配送に関わるCO ₂ 排出量削減	生産本部 商環境管理課
抗菌・抗ウイルス表面材家具開発におけるSIAA認証取得	マーケティング本部
イスのファブリック廃材でサンプルチップを製作：廃棄物削減	追浜事業所
小学校でバーチャル工場見学実施：コロナ禍での新たな試み	追浜事業所

オカムラの環境教育

種別	対象	名称	内容
必修教育	新入社員	新入社員研修	● 環境問題 ● EMS* ¹ 導入編:企業活動と環境負荷
		新入社員フォローアップ研修	● EMS活動実践編
	キャリア入社者	キャリア入社者研修	● 環境問題 ● EMS導入編:企業活動と環境負荷
部門教育 (ISO14001* ² による)	全従業員	一般教育	● 環境方針や全社の環境目的・目標・実施計画 ● グリーンオフィス活動
		専門教育	● 各部門ごとの環境目的・目標・実施計画 ● 著しい環境側面に応じた教育訓練
		管理者教育	● 管理者としてのEMSなど
FSC [®] 教育 (CoC認証による)	全従業員	一般教育	● 認証制度の理解
	関連部門	専門教育	● 管理規定、手順の理解
体験型教育* ³	全従業員		● 生物多様性保全・森林整備(実習含む)
	推進担当者	生物多様性・森林再生研修	● 「ACORN」活動推進のための知識

* 1 EMS:環境マネジメントシステム

* 2 ISO14001:国際標準化機構 (ISO) が定める環境マネジメントシステムの国際規格

* 3 体験型教育(詳細 [▶ P.75](#))

環境コミュニケーション

事業活動に関する環境情報を開示し、ステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションに努めることで、グループ全体の環境活動の充実につなげています。

オカムラグループでは、1995年に環境パンフレット「豊かな未来へ」を発行して以来、さまざまな媒体を通じて環境情報を発信しており、環境関連のイベントやオカムラの新製品発表会でも環境への取り組みを紹介するなど、環境コミュニケーションの充実に努めています。また、環境への取り組みに関して、ステークホルダーの皆さまから寄せられたご意見・ご提案を、関連部門にフィードバックし活動に反映させるとともに、より充実した情報発信に役立てています。

「オカムラグループ Sustainability Report 2021」は、「第3回 ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、「環境サステナブル企業」に選定されました。



環境活動を通じた地域社会との共生

オカムラグループのものづくりや事業活動で得た知見を生かした環境教育の実施、地域の環境保全活動への参画などを通じて、地域社会との共生を図るとともに環境意識の向上に貢献しています。

小学校での環境出前授業の実施

オカムラは、子どもたちの環境意識の向上を目的に、従業員が小学校に出向いてオカムラが蓄積してきた知見などをもとに授業を行っています。授業の中では、児童たちにとって身近

な学校の机とイスを題材に、世界と日本の森林の現状や資源の有限性を伝え、環境問題は身近なことであること学び、自分たちにできること見つけて行動する気付きの場を提供しています。（関連 [▶P.75](#)）



川崎市立聾学校で手話通訳の先生に手伝っていただき授業を実施

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	2021	506名	8校

横浜市立大学での寄付講座

オカムラが会員となっている横浜グリーン購入ネットワーク*と公立大学法人横浜市立大学が連携して実施している寄付講座で、昨年に引き続き講師を務め、「木材利活用によるサステナビリティの推進」というテーマでオカムラの環境への取り組みを紹介しました。

* 横浜グリーン購入ネットワーク：地域とのつながりを大切に、市民と企業・団体、行政が協力して環境に配慮した製品・サービスの購入や提供を推進していくことを目的に活動するネットワーク（グリーン購入ネットワーク（GPN）の横浜における地域組織）

横浜グリーン購入ネットワーク
<http://www.y-gpn.org>

産学官連携による木育の推進と地域活性化

オカムラは、山形県小国町と東北芸術工科大学と、木育をはじめ地域における木材利活用の推進を目的とする三者連携協定を2018年に締結し、本協定に基づく活動の一つとして、学生がデザインした家具を町内産の材を用いて小国町内の施設で製作し、同町の3歳児に贈呈する「ファーストファニチュア事業」を継続しています。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。

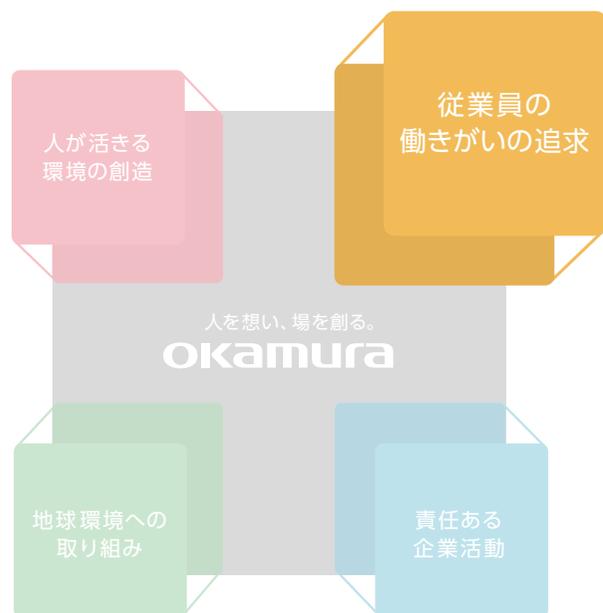
追浜事業所の環境活動と地域交流

追浜事業所（神奈川県横須賀市）では、再生可能エネルギーへの転換など事業活動に伴う環境負荷の低減に努めるとともに、地域の方やお客さまを対象とする工場見学を実施し、生産工程や環境への取り組みについて説明をしています。また、懇談会の開催などにより、地域の方々の理解、安心につながるよう意見交換の機会も設けています。2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で工場見学の受け入れが困難だったため、近隣の小学校に訪問し、感染防止対策を十分に講じて「バーチャル工場見学」を実施しました。

2022年2月には、追浜事業所が長年にわたり環境活動に尽力し地域の環境保全に貢献していることが評価され、令和3年度横須賀市市民表彰において表彰されました。



2022年2月13日に行われた授賞式の様子



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。



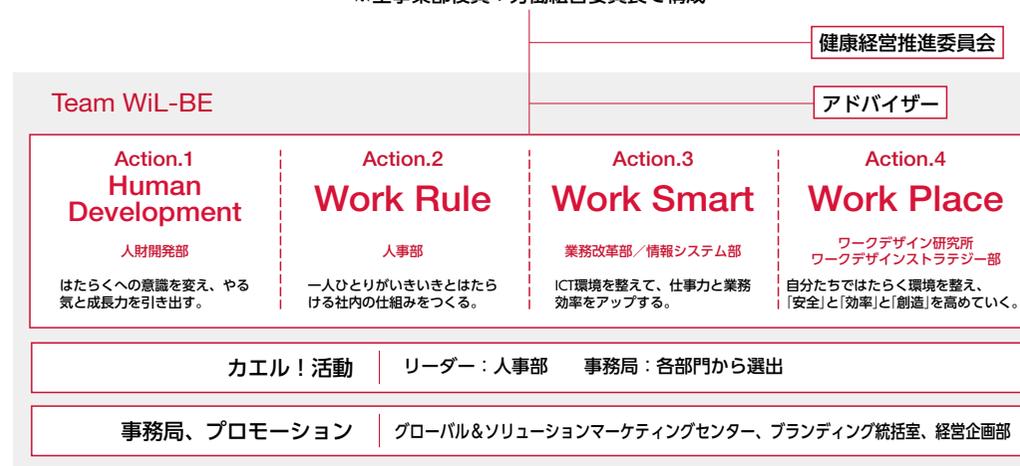
WiL-BE

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

「WiL-BE」推進体制 (2021年度)

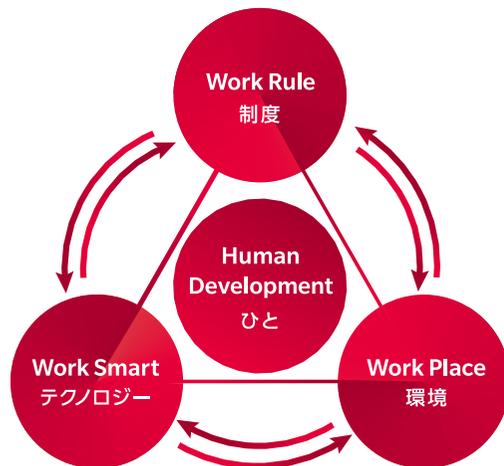
WiL-BE 推進委員会

※全事業部役員+労働組合委員長で構成



「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、まずは一歩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、今後も業務の一環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、活かしかうことと定義します。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。

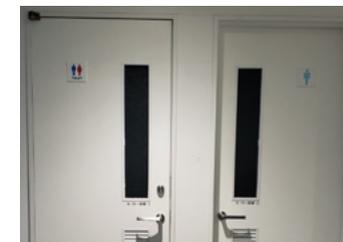


キャリア形成に関するアンケート調査の実施

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。

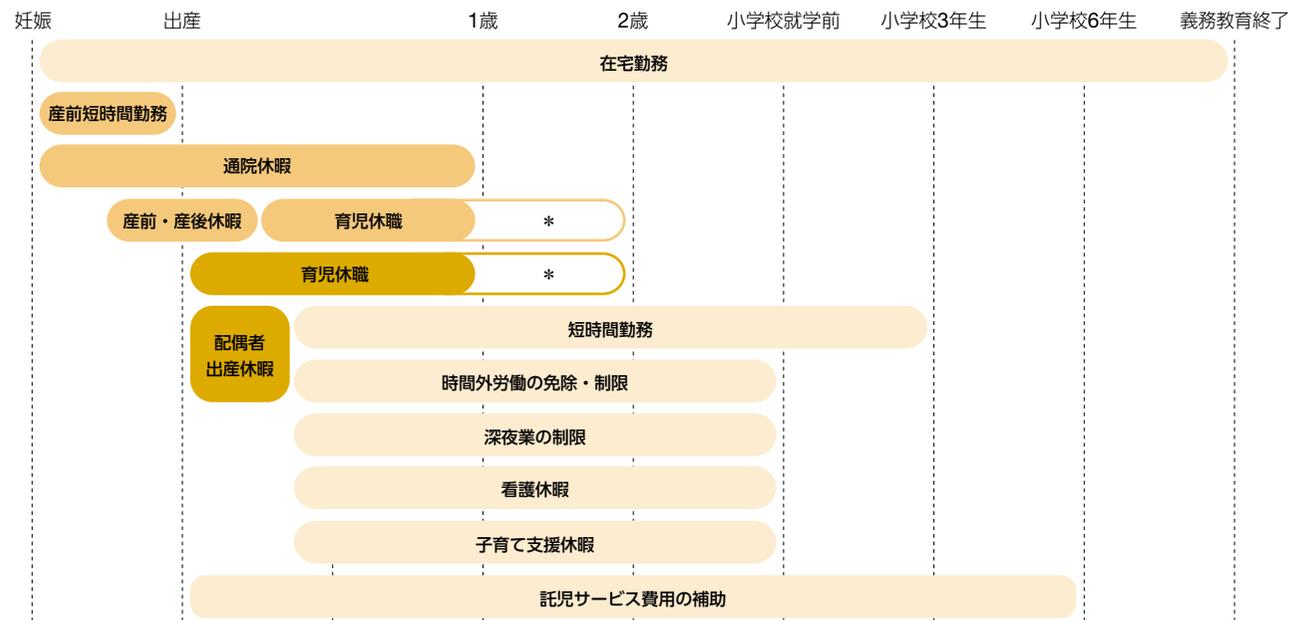
仕事と育児の両立支援の目指す姿

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職、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

* 育児休職の期間は、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職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。男性の育児休職の取得は、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。

男性の育児休職取得者が増えることは、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。育児休職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ひいたします。」

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

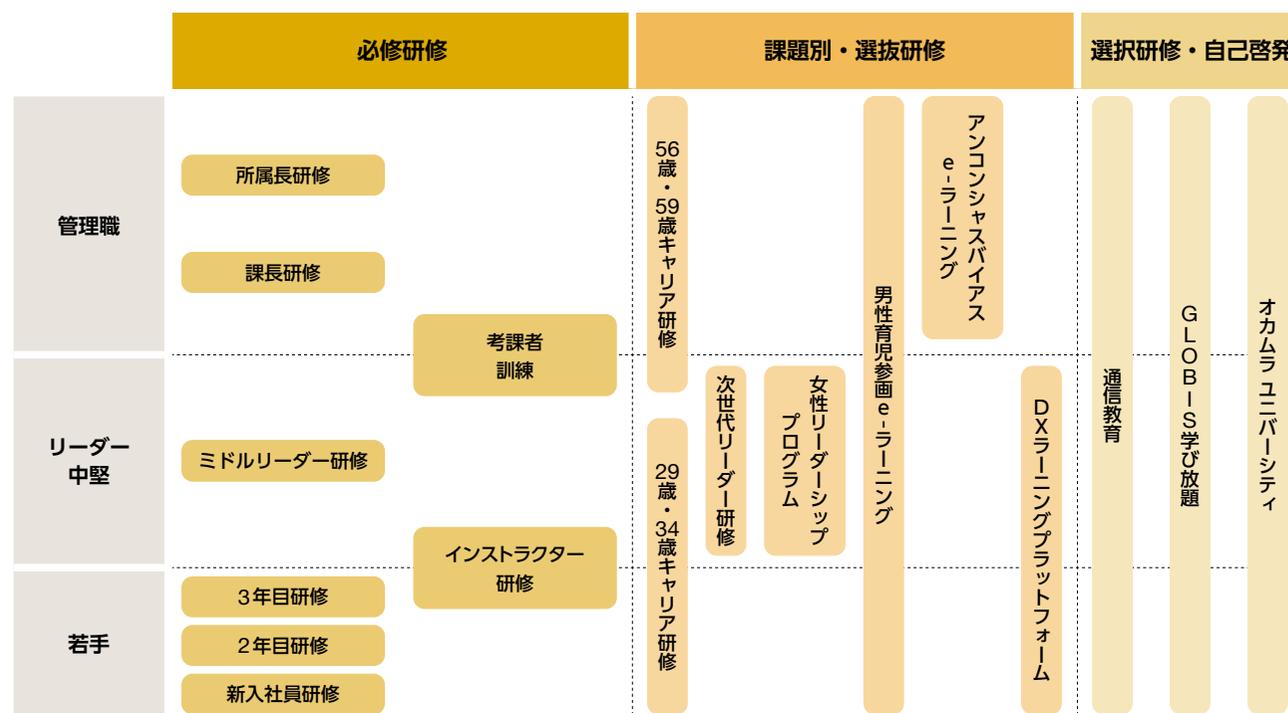
オカムラグループは、「人事方針」に「能力の開発と発揮、および協力・融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進を図ること」を明記しています。これを実現するため、社内研修プログラムの体系化を図り、職制を通じた教育を促進するとともに、従業員が自己啓発に取り組める環境を整備しています。また、従業員の自己実現の機会拡大や働きがいの追求に向け、さまざまな研修や制度を設けています。

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」の考え方に基づく経営を、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、「話し合いをやりましょう!」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「話し合いをやりましょう!」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]

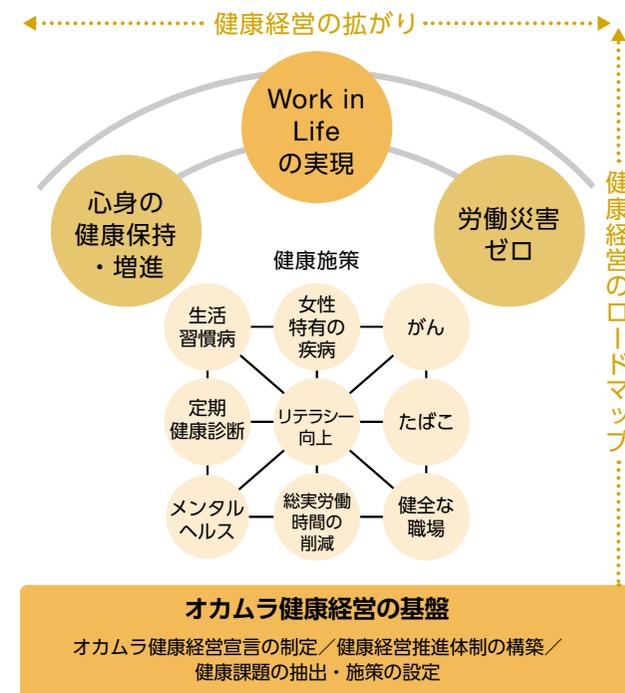
- 定期健康診断 100% 受診と受診後のフォロー実施
- 二次健診の受診率向上
- メンタルヘルス対策
 - ・ ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
 - ・ プレゼンティーズム*の改善によるパフォーマンス値改善
- 年次有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

*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。

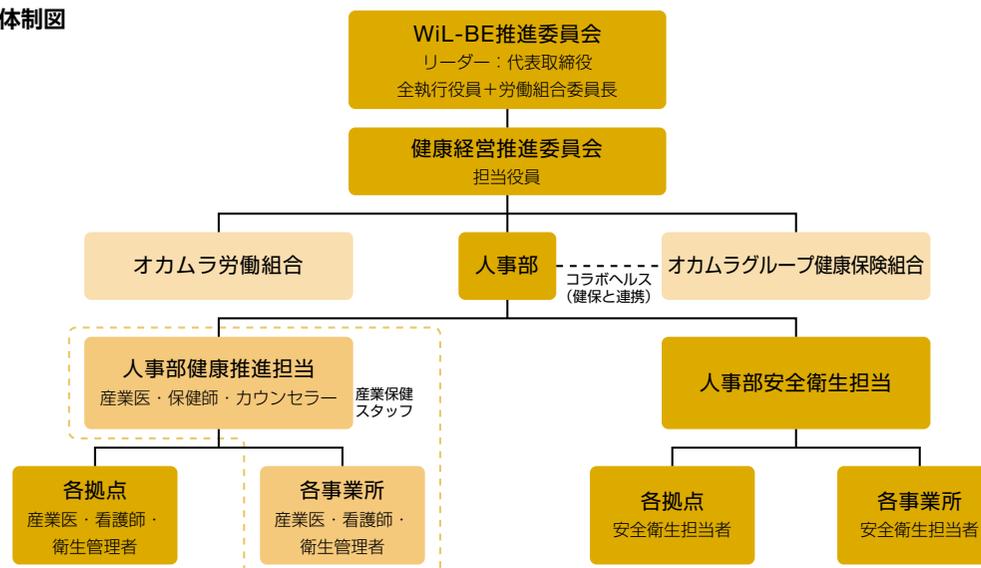
産業保健スタッフ

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

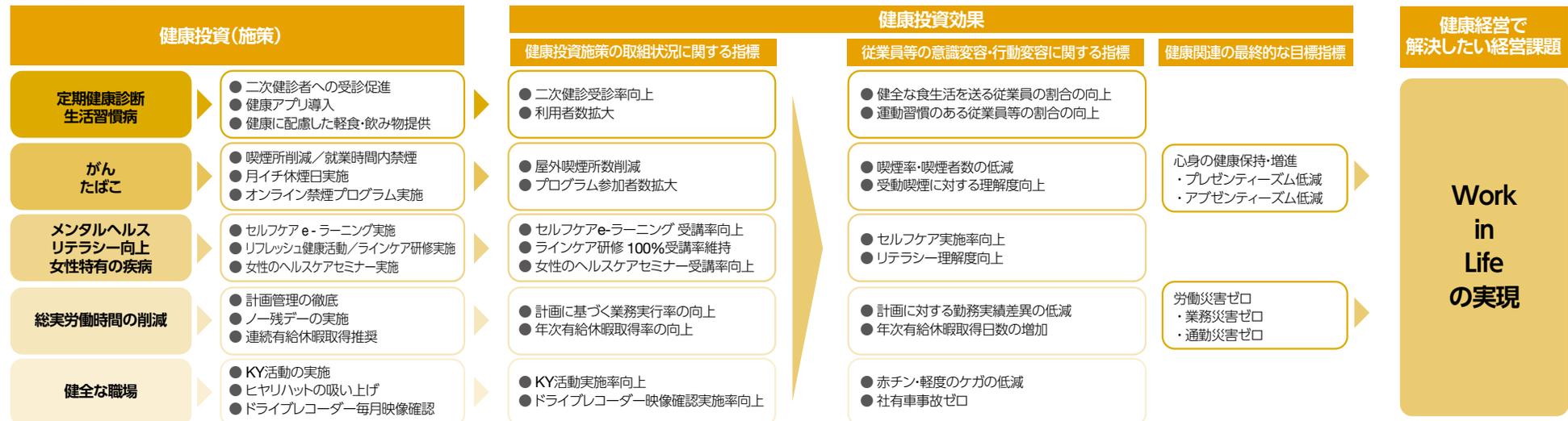
従業員が心身の健康について相談ができるよう、社内と社外の相談窓口を設置しています。社内窓口においては、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師、産業カウンセラー）が対応をしています。また、各事業所では産業医と看護師が人事総務課と連携をとり、サポートを行っています。

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

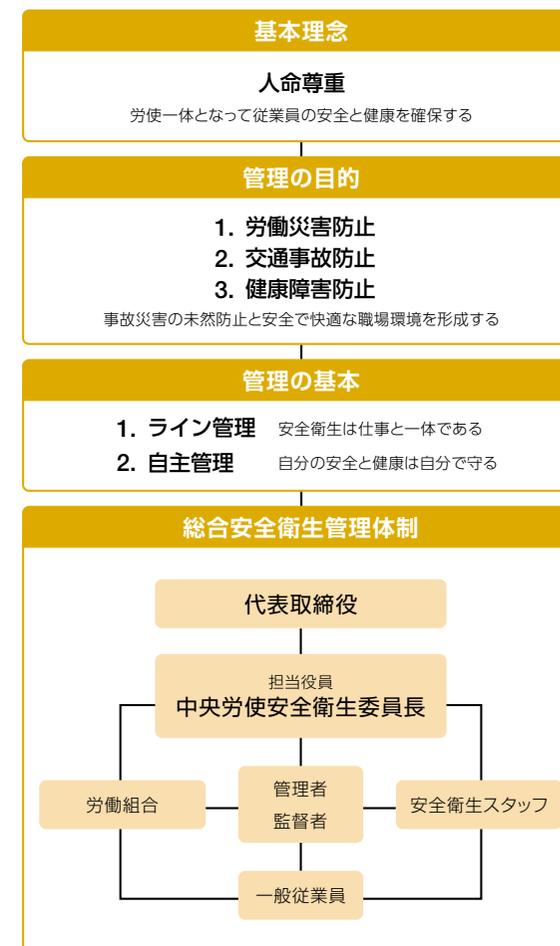
[安全] …労働災害ゼロ
[交通] …交通事故ゼロ
[健康] …健康障害ゼロ

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

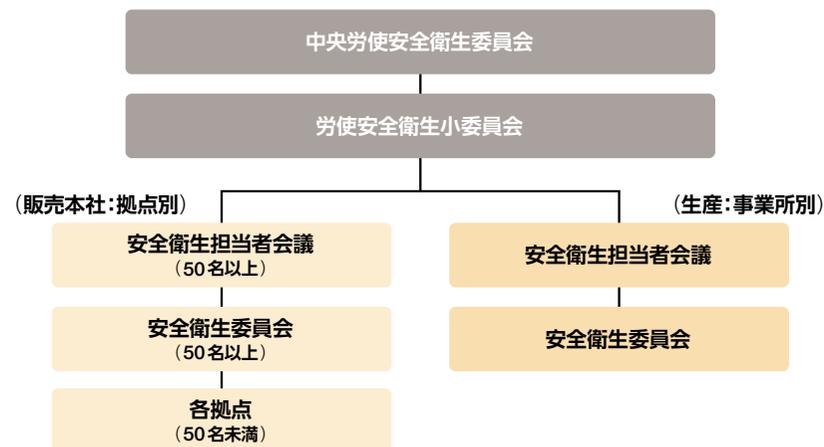
オカムラの生産事業所では、ゼロ災害を目指し安全朝礼を実施しています。安全朝礼では、安全管理者が前月の業務災害、通勤災害、社有車事故の説明と災害対策分科会での決定事項を説明するとともに、当月の安全衛生重点実施項目の注意喚起などを行い、安全対策やKY活動*などの充実に結びつけています。

* 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

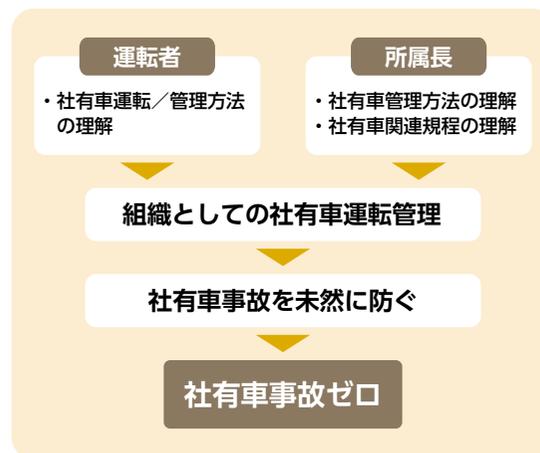
オカムラでは、社有車の安全な運行と交通事故ゼロを目的として、社有車管理規定を設けています。社有車の管理方法を明確にするとともに、交通事故防止のために励行事項、禁止事項などを明記し、業務で社有車を使用する従業員の適切な対応を促しています。

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



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

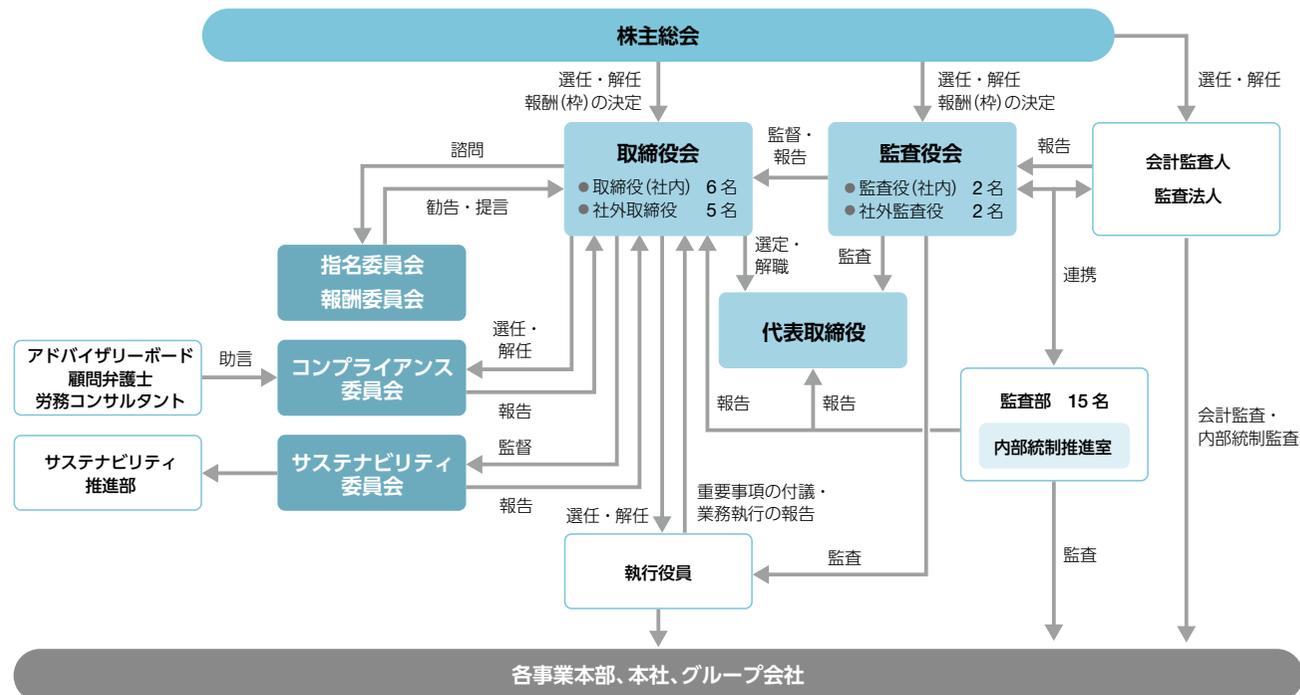
*2 コーポレートガバナンス・コード：実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて東京証券取引所が定めた83からなる原則

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。

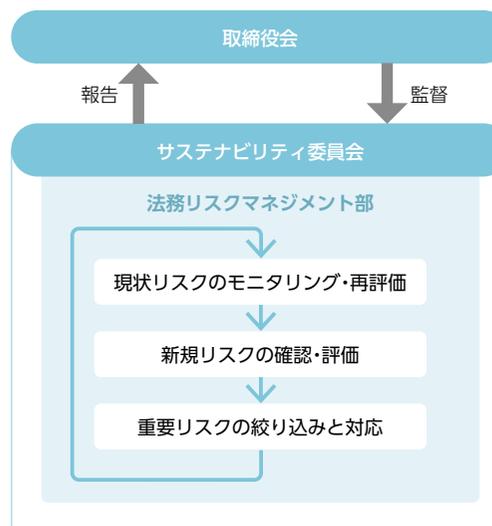
(詳細 ▶ P.24)

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

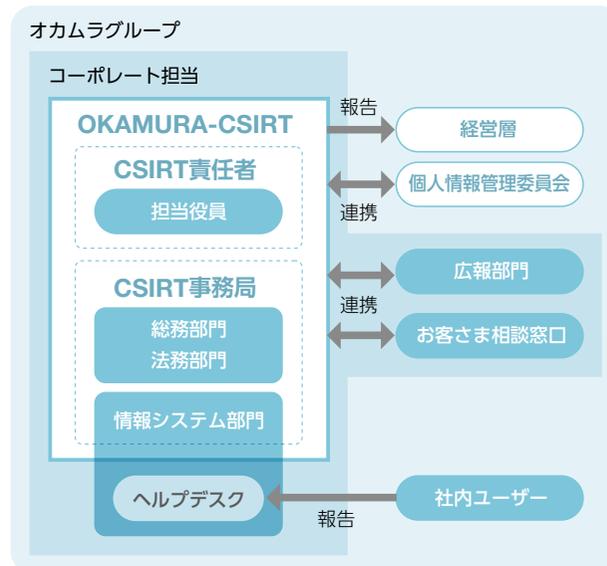
「社内情報システム使用規則」において、従業員・社外常駐者の情報端末、ネットワーク、電子メールシステムなどの適切な使用方法を規定しています。また、近年ソーシャルメディアの利用に伴うトラブル等の発生事由が増加していることなどを踏まえ、ソーシャルメディアガイドラインを設けています。

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、定期的を開催し、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。

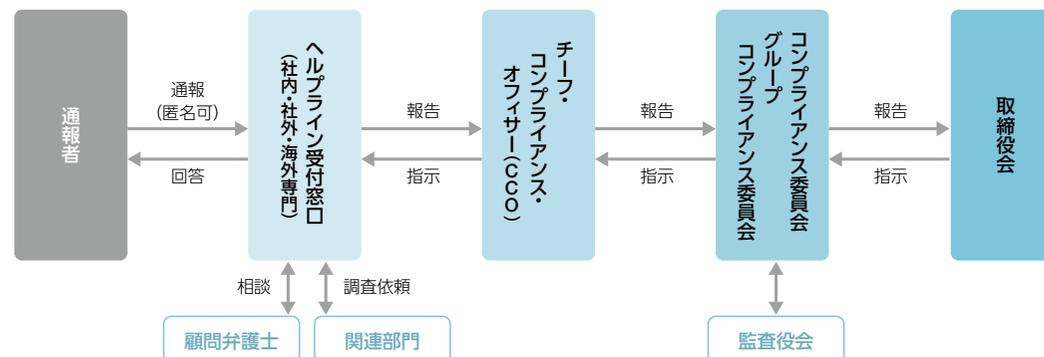
2021年度のヘルプライン制度の利用件数は8件で、内容はハラスメントや不正への疑念に関するものでした。

（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

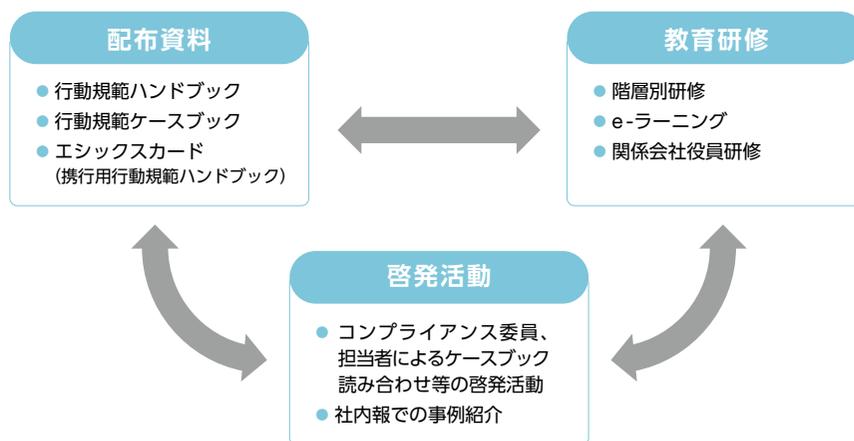


コンプライアンス教育

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回定期的を実施し、「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でした。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

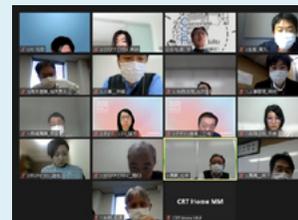
TOPICS



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。

オオカムラグループの サプライチェーンの概要

オ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態を伝え、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。定期的に行っ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をめざしています。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



第三者意見・検証報告

信頼性を高めるとともに、社会の期待に応えるレポートとするため、第三者意見・審査をいただきました。

第三者意見



水尾 順一 氏

駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
一般社団法人日本コンプライアンス&
ガバナンス研究所代表理事/会長

（株）資生堂から、駿河台大学教授・経済研究
所長等を経て2018年3月末退職、現在に至る。
（株）ダイセル社外監査役。2010年ロンドン
大学客員研究員他。著書『サステナブル・カ
ンパニー〜「ずーっと」栄える会社の事業構想』
（株）宣伝会議など多数。

オカムラグループ（以下、同社）のSustainability Report 2022について、企業でCSRの実務を推進し、大学とその後の研究所でもその理論構築を通じて「CSRの理論と実践の融合」を促進してきた立場から、以下に第三者意見を申し述べます。

高く評価できる点：

「組織活力の向上に結びつく企業文化」を
理解することができます。

2021年7月、同社はそれまでの経営理念を一部改訂、「オカムラウェイ」を策定されました。その根底にある「人が活きる」という視点から、個人、チーム、組織全体の活力向上をめざす企業文化の創造を感じ取ることができます。その実現に向けて同社の存在意義であるパーパスをもとに、従業員発の新たな経営モデルを構築すべく「カルチャーブランディングプロジェクト」として、多様な従業員を巻き込みながら一体型の経営モデルづくりが実践されています。

その一つがオカムラキャラバンミーティングで、キーマンはオカムラウェイにある同社の「SMILE」の反映した姿を伝える「SMILEハンター」。「SMILEハンター」は、活動の様子をレポートして社内にフィードバックさせながら、エバンジェリスト（伝道師）の役割を果たすことで、同社のカルチャーブランディングに多大な貢献を果たしており、こうした

様子が十分に開示されています。事業と一体化したSDGsが「見える化」されています。

社会課題の解決と本業を通じた企業価値の向上が一体化した企業活動が「見える化」されています。

同社は、働き方改革やオフィス革新の実践をととして社内にSDGsの浸透・定着を促進すると共に、社会にも提案しております。

具体的には、コロナ禍におけるテレワークやサテライトオフィスのあり方、さらにはよりよく生きるためのオフィス空間や働く環境の改善提案など、日本企業が抱える組織課題の解決に深くかかわりを持った取り組みです。これらを同社自らが率先垂範することで、課題解決に向けた先進事例を日本社会に提供することにもなり、一方では同社のビジネスそのものにも結び付くいわばCSV（共益の創造）といえます。当レポートにてその状況が十分に見える化されており、同社の事業と一体化したSDGsを知ることができます。

今後に期待する点：

サステナビリティ・ガバナンスへの取り組みを期待します。

同社では、「オカムラグループサステナビリティ方針」を掲げ、4つの視点からサステナビリティ重点課題を特定、KPIを設定し全社で取り組んでいます。今後は、この取り組みをさらに進めて、UNEP FI（国連環境計画・金融イニシアチブ）が提唱するサステナビリティ・ガバナンス「企業がサステナビリティ文化を促進するために、サステナビリティをコーポレートガバナンスに組み込むこと」の考え方を導入することを期待いたします。サステナビリティ・ガバナンスは「人権・環境・ガバナンス」を中心とした経営の根幹にかかわる「守りと攻め」の領域をもち、リスクを回避し（守り）、従業員のモチベーションと社会からのレピュテーションを高める（攻め）ことで、最終的には売上・利益なども含めた同社の持続可能な発展に結びつくものです。

そのためには、①現在のサステナビリティ委員会の構成メンバーを見直し取締役会レベルの委員会とする、あるいは②毎月の取締役会の議題に

サステナビリティを含めるなどサステナビリティ戦略の構築に取締役会が今以上に積極的に関与することが求められます。もし①の委員会の場合、環境変化が激しい現代のグローバル化と情報化社会においては、年2回の開催ではタイミングを失することも懸念されることから回数の増加を提案いたします。

サステナビリティ・ガバナンスが取締役会をはじめ会計・財務・戦略・オペレーション全体に統合されることで、同社の持続可能な発展に結びつくことを心から祈念いたします。

第三者意見を受けて

「オカムラグループ Sustainability Report 2022」の発行にあたって、多くの分野のステークホルダーの皆様より貴重なご意見を多数いただき、それらのご意見を参考にした上で、持続可能な社会の構築に向けた、当社グループの取り組みを報告させていただきました。

水尾先生には、ご専門のお立場から忌憚のないご意見を頂戴し、お礼を申し上げます。

2021年7月に経営理念を一部改訂し体系整理した「オカムラウェイ」の全社推進活動を高く評価頂くとともに、「サステナビリティ・ガバナンス」の体制についてご指摘頂きました。

「サステナビリティ・ガバナンス」体制については、「サステナビリティ委員会」を2021年9月にスタートしたばかりで、体制・内容について議論しながら進めている状況です。

今回のご指摘は、経営をさらに前進させるための重要なご意見と認識し、取り組みへの反映に努めてまいります。

今後も、「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。」をミッションとして、中期経営計画を推進すると共に、さまざまな社会課題の解決に向け、本業を通じて着実に、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えております。

常務執行役員 佐藤 喜一

第三者検証報告



第三者検証報告

https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/report/pdf/2022/third_party_opinion.pdf

独立保証報告書

株式会社オカムラ 殿



ビューローベリタスジャパン(以下、ビューローベリタス)は、株式会社オカムラ(以下、オカムラ)の委嘱に基づき、オカムラによって選定されたサステナビリティ情報に対して限定的保証業務を実施した。この保証報告書は、以下に示す業務範囲内に含まれる関連情報に適用される。

選定情報

我々の業務範囲は、「オカムラグループサステナビリティレポート 2022」(以下、レポート)に記載された、2021年4月1日から2022年3月31日までの期間の、以下の情報(‘選定情報’)に対する保証に限定される。

- ・エネルギー使用量
 - ・温室効果ガス排出量
 - スコープ1及びスコープ2排出量(エネルギー起源CO₂、CH₄、N₂O)
 - スコープ3排出量(カテゴリー1、2、4、11)
 - ・取水量、排水量、水の再生利用量
 - ・産業廃棄物排出量、再資源化量、最終処分量
 - ・SOx/NOx 排出量
 - ・BOD/COD 排出量
 - ・PRTR 法対象化学物質(取扱量、排出量、移動量)
- 但し、各データにおける報告範囲はオカムラの決定に基づく。

報告規準

レポート内に含まれる選定情報は、レポートに記載された報告規準と共に読まれ理解される必要がある。

限定と除外

以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。

- ・定められた検証期間の外での活動
- ・‘選定情報’として挙げられていない、レポート内の他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任

レポート内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、オカムラ単独の責任である。

ビューローベリタスはレポート又は報告規準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。

- ・保証の対象とされた情報が報告規準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
- ・実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること
- ・我々の結論をオカムラに報告すること



INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

To: Okamura Corporation



Bureau Veritas Japan Co., Ltd. (Bureau Veritas) has been engaged by Okamura Corporation (Okamura) to provide limited assurance over sustainability information selected by Okamura. This Assurance Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

Selected information

The scope of our work was limited to assurance over the following information included within Okamura Group Sustainability Report 2022 (the Report) for the period of April 1, 2021 through March 31, 2022 (the ‘Selected Information’):

- ・ Energy usage
- ・ Greenhouse gas emissions
 - Scope 1 and Scope 2 emissions (CO₂ from energy use, CH₄ and N₂O)
 - Scope 3 emissions (Category 1, 2, 4 and 11)
- ・ Water usage, Water discharged and Amount of water recycled
- ・ Industrial waste discharged, Waste recycled and Final disposal waste
- ・ SOx/NOx emissions
- ・ BOD/COD emissions
- ・ Japanese PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) Law designated substances (Volume handled, emissions and transfers)

Note: The reporting boundaries for each data are defined by Okamura.

Reporting criteria

The Selected Information included within the Report needs to be read and understood together with the reporting criteria stated in the Report.

Limitations and Exclusions

Excluded from the scope of our work is any verification of information relating to:

- Activities outside the defined verification period;
- Any other information within the Report, which is not listed as the ‘Selected Information’.

This limited assurance engagement relies on a risk based selected sample of sustainability data and the associated limitations that this entails. This independent statement should not be relied upon to detect all errors, omissions or misstatements that may exist.

Responsibilities

This preparation and presentation of the Selected Information in the Report are the sole responsibility of the management of Okamura.

Bureau Veritas was not involved in the drafting of the Report or of the Reporting Criteria. Our responsibilities were to:



オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ

1945年、横浜市磯子区岡村町。創業者を中心に設立の趣旨に賛同した人たちが資金、技術、労働力を提供し合って「協同の工業・岡村製作所」としてスタートを切りました。

人を想い、場を創る。

OKamura

サステナビリティ活動のあゆみ

1960年

- 61 教育訓練要項設定
- 62 岡村技能訓練所開設
追浜工場内に研修所開設
- 66 公害対策および設備部組織
日本初のパーティクルボード製家具を
生産・販売



岡村工業技術学校の訓練実習



芯材にパーティクルボードを活用した収納家具 ('66)

1970年

- 76 通信教育講座開始

事業のあゆみ

1950年

- 50 岡村町の工場で鋼製事務用家具の生産開始
- 51 スチールデスク・イス生産開始
トルクコンバータ生産開始
- 57 スチール製事務用デスク・チェアを発売
ストア用陳列棚(ゴンドラ)発売
小型フォークリフト用トルクコンバータ開発



トルクコンバータ生産開始 ('51)



スチール製事務用デスク・チェアを発売 ('57)



ストア用陳列棚(ゴンドラ)発売 ('57)



初の「グッドデザイン賞(Gマーク)」受賞製品 ('63)

- 62 第1回「オカムラビジネスショー」開催
PR誌「イスの科学」発行
- 63 折りたたみイスが初の
「グッドデザイン賞(Gマーク)」受賞
米国L.A.ダーリン社技術提携(システムゴンドラ)
- 64 ジュニアデスク、イス発売
米国オールスチール社技術提携(デスク、イス)
- 68 米国展示会NOPA(ニューヨーク)出品
- 69 米国タイラー社技術提携(冷凍冷蔵ショーケース)

- 70 米国パーマーシャイル社技術提携
重量棚生産開始、ボルトレス軽量棚開発・製造
- 73 米国エルマンコ社技術提携(コンベヤ)
- 75 システムキッチン生産開始
- 76 移動間仕切発売
システム陳列什器発売
- 78 ノンデフロストシステムの冷蔵ショーケース発売
「ロータリーラック」発売



ノンデフロストシステムの冷蔵ショーケース発売 ('78)



「ロータリーラック」発売 ('78)

オカムラグループのあゆみ

- 1945 10月10日岡村製作所創業
神奈川県横浜市磯子区岡村町
- 46 有限会社岡村製作所設立
 横浜市の産業復興運動の
指定工場に選ばれる
- 48 株式会社に改組
トルクコンバータ研究開発開始
- 50 東京事務所新設(港区新橋田村町)
- 52 神奈川工場新設(横浜市西区北幸町)
- 53 戦後初の国産飛行機「N-52」完成
- 55 日本初のFFオートマチック車「ミカサ」開発
- 57 第4回全日本自動車ショー「ミカサマークI」
「ミカサスポーツ」出品
赤坂に東京営業所・ショールーム開設
- 58 追浜工場操業開始
- 60 (株)関西岡村製作所(大阪)設立
- 61 東京証券取引所市場第二部上場
「よい品は結局おトクです」を
モットーとする
- 69 (株)岡村運輸設立
産業用ロボット開発
オカムラタイラー(株)設立
- 70 東京ショールーム完成
富士工場(静岡)竣工
東京証券取引所市場第一部上場
- 73 本社を横浜天理ビルに移転
- 74 高島工場(山形)竣工
ニューオータニ・ショールーム開設
- 79 大阪ショールーム開設



10月10日岡村製作所創業 ('45)



戦後初の国産飛行機「N-52」完成 ('53)



第4回全日本自動車ショー「ミカサマークI」「ミカサスポーツ」出品 ('57)



追浜工場操業開始 ('58)



(株)関西岡村製作所(大阪)設立 ('60)



東京ショールーム完成 ('70)



富士工場(静岡)竣工 ('70)

1980年

サステナビリティ活動

81 高島工場「省エネルギー通産大臣賞」受賞

高島工場が受賞('81)
('84)

84 高島工場「日本緑化協会会長賞」受賞

1990年

- 91 製品の環境対策方針策定
 92 オカムラ技術短期大学校開校
 93 第1次環境中期計画「豊かな未来へ」スタート
 95 環境パンフレット「豊かな未来へ」発行
 96 環境対策部発足
 97 製品環境自主基準「グリーンウェーブ」の運用開始
 環境パンフレット「GREEN WAVE 21」発行
 追浜事業所：ISO14001 審査登録
 従業員及び家族の緊急時の安全対策「エマージェンシーカード」配付
 99 追浜・つくば事業所がISO9001 登録
 環境報告書を初めて発行



環境パンフレット「豊かな未来へ」発行('95)



ISO14001 全社統合審査登録('00)

2000年

- 00 ISO14001 全社統合審査登録
 01 国内全生産事業所のISO14001 審査登録完了
 02 リターナブル輸送パッケージが「アジアスター賞」受賞
 03 環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2010」スタート
 「コンテッサ」が米国環境基準「GREENGUARD」取得
 05 オカムラ全生産事業所でゼロエミッション達成
 09 オカムラグループ「木材利用方針」を策定

事業

- 80 オフィス研究所発足
 本社OA対応型オフィスを公開
 82 米国ヘロータリーラックの技術輸出
 84 デスクシステム発売
 86 エルゴノミクスチェア発売



本社OA対応型オフィスを公開('80)

- 93 天井搬送システム発売
 95 「オフィス家具の地震対策」マニュアルを作成
 スウェーデンOCS社技術提携(オーバーヘッドコンベヤシステム)
 97 次世代オフィスシステム「プロフィス」発売
 98 冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ」発表



天井搬送システム発売('93)



次世代オフィスシステム「プロフィス」発売('97)



冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ」発表('98)

- 01 (株)富士精工本社と販売契約
 セキュリティ事業に参入
 02 エルゴノミックメッシュチェア「コンテッサ」発表
 「コンテッサ」発表
 05 エルゴノミックメッシュチェア「バロン」発売
 08 店舗用システム什器「Visplay」発売・ショールーム開設



エルゴノミックメッシュチェア「コンテッサ」発表('02)



「Visplay」ショールーム開設('08)

オカムラグループ

- 82 『オカムラのOA戦略』出版
 84 追浜工場が工業標準化優良実施工場として「通産大臣賞」受賞
 87 サイアム・オカムラ・スチール(タイ)設立
 88 (株)JTオカムラ(岡山)設立
 89 (株)オカムラ物流設立
 90 つくば工場(茨城)竣工
 (株)エヌエスオカムラ(岩手)設立
 91 オカムラ・インターナショナル(シンガポール)設立
 92 (株)オカムラ ビジネス サポート設立
 94 サイアム・オカムラ・インターナショナル(タイ)設立
 96 中井事業所(神奈川)竣工
 (株)エフエム・ソリューション設立
 97 (株)オカムラ サポート アンド サービス 設立
 99 (株)ヒル・インターナショナル設立



つくば工場(茨城)竣工('90)



(株)エヌエスオカムラ(岩手)設立('91)



中井事業所(神奈川)竣工('97)



オカムラいすの博物館開設('09)

2010年

サステナビリティ活動

- 10 製品環境自主基準「グリーンウェブ+ (プラス)」を策定
「ACORN」活動を開始
「オカムラグループ CSR 方針」を制定
(2020年11月にサステナビリティ方針に改変)
FSC® 認証・CoC 認証取得
- 🏆 「木づかい運動」顕彰において林野庁長官より感謝状を拝受
- 11 🏆 「第13回グリーン購入大賞」において優秀賞を受賞
技術技能訓練センター開校
- 12 🏆 鹿児島県が「第14回グリーン購入大賞」でオカムラとの県産
材利用家具のプロジェクトにより環境大臣賞を受賞
- 13 中井事業所：ヒートポンプ導入
- 14 製品にバイオマス資源を導入
- 15 富士事業所：水冷式ヒートポンプ導入
- 16 ワークライフバランス推進委員会設置
- 🏆 エヌエスオカムラが
「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」受賞
- 17 「オカムラ健康経営宣言」
- 🏆 エヌエスオカムラが「省エネ大賞 経済産業大臣賞」受賞
- 18 CSR 推進室を設置
ダイバーシティ推進室を設置
- 🏆 「健康経営優良法人2018 (ホワイト500)」に
認定
- 19 サステナビリティ重点課題を特定
「経団連生物多様性宣言」に賛同
気候変動イニシアチブ (JCI) 会員登録



2020年

- 20 「国連グローバル・コンパクト」に参加
サステナビリティ推進部発足
ダイバーシティ&インクルージョン方針策定
- 🏆 えるぼし (2段階目) に認定
- 21 TCFD による提言への賛同・開示
サステナビリティ委員会設置
2050年CO₂排出実質ゼロを目指すことを発表
- 🏆 「スポーツエールカンパニー 2021」に認定

事業

- 12 Future Work Studio “Sew” 開設
自動入出庫・仕分けシステム
「ロータリーソーター」発売
- 14 ロボットストレージシステム
「AutoStore (オートストア)」発売
- 15 上下昇降デスク「スイフト」発売
ショーケースナビゲーションシステム発売
- 16 「WORK MILL (ワークミル)」活動開始
- 18 オフィスファニチュアシリーズ
「ライブス」発売
ワークブース「テレキューブ by オカムラ」
「スノーハット」発売



自動入出庫・仕分けシステム「ロータリーソーター」発売 (12)



ロボットストレージシステム「AutoStore (オートストア)」発売 (14)



上下昇降デスク「スイフト」発売 (15)



ショーケースナビゲーションシステム発売 (15)



オフィスファニチュアシリーズ「ライブス」発売 (18)



ワークブース「テレキューブ by オカムラ」「スノーハット」発売 (18)

- 20 デジタルトランスフォーメーションサービス「Work x D」発表
冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナネオ」発売
ロボットピッキングシステム発売
- 21 タスクシーティング「スフィア」発売



冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナネオ」発売 (20)



タスクシーティング「スフィア」発売 (21)

オカムラグループ

- 10 (株)Td Japan 設立
- 11 東日本大震災によりエヌエスオカムラをはじめ東北の生産
販売拠点が被災
- 12 エヌエスオカムラが再稼働
- 13 杭州岡村伝動有限公司設立
Salotto グループ (香港) を子会社化
砂畑産業 (株) を子会社化
(株)イチエを子会社化
上海岡村建築裝飾有限公司設立
- 14 岡村貿易 (上海) 有限公司設立
- 15 PT.Okamura Chitose Indonesia 設立
- 🏆 日本初のFFオートマチック車「ミカサ」のオートマチック・
トランスミッションが「機械遺産」に認定
- 18 (株)オカムラに社名変更
- Okamura International Malaysia Sdn.Bhd. 設立



エヌエスオカムラが再稼働 (12)



杭州岡村伝動有限公司設立 (13)



(株)オカムラに社名変更 (18)

- 20 Okamura International Vietnam Co.,Ltd. 設立
- 21 「オカムラウェイ」策定
DB&B Holdings Pte.Ltd を子会社化
株式会社 NovolBa を設立
杭叉奧卡姆拉有限公司を設立
- 22

報告範囲

オカムラグループは44社で構成され、本レポートでは株式会社オカムラおよび下記の24社の取り組みや実績を中心に報告しています。また、オカムラグループ健康保険組合の取り組みも報告の対象に含まれています。

※従業員関連データの報告範囲は [▶ P.149](#) に詳述しています。

営業拠点	
	株式会社ヒル・インターナショナル
	株式会社Td Japan
	株式会社イチエ
	奥卡姆拉(中国)有限公司
	上海岡村建築裝飾有限公司
	奥卡姆拉(上海)実業有限公司*1
	Okamura Salotto Hong Kong Limited
	Okamura International (Singapore) Pte Ltd.
	PT.Okamura Chitose Indonesia
	Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.
	Siam Okamura International Co., Ltd.
	Okamura International Vietnam Co., Ltd.
	DB&B Holdings Pte.Ltd *2
	株式会社NovoIBa *3

製造拠点	
	株式会社関西オカムラ
	株式会社エヌエスオカムラ
	株式会社山陽オカムラ
	株式会社富士精工本社
	砂畑産業株式会社
	杭州岡村伝動有限公司
サービス拠点等	株式会社オカムラ サポート アンド サービス
	セック株式会社
	株式会社エフエム・ソリューション
	株式会社オカムラ ビジネス サポート
その他	オカムラグループ健康保険組合

*1 2021年7月9日 岡村貿易(上海)有限公司より社名変更
 *2 2021年10月1日子会社化。環境データには含まれません。
 *3 2021年11月12日設立。環境データには含まれません。

データ集

気候変動への対応

検証欄の●印：2021年度第三者検証対象

CO ₂ 排出量	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	検証	GRI
スコープ1	t-CO ₂	16,229	15,879	15,213	14,605	15,003	●	305-1
エネルギー起源 二酸化炭素	t-CO ₂	16,094	15,762	15,010	14,448	14,836		
非エネルギー起源 二酸化炭素	t-CO ₂	135	117	203	158	168		
スコープ2	t-CO ₂	31,232	30,160	27,256	25,797	17,821	●	305-2
マーケット基準	t-CO ₂	31,232	30,160	27,256	25,797	17,821	●	
ロケーション基準	t-CO ₂	32,003	30,687	27,569	25,070	17,640	●	
スコープ1+2合計	t-CO ₂	47,461	46,039	42,469	40,402	32,825	●	
マーケット基準	t-CO ₂	47,461	46,039	42,469	40,402	32,825	●	
原単位	t-CO ₂ / 百万円	0.196	0.186	0.168	0.165	0.126		305-4
削減量	t-CO ₂		▲1,422	▲3,570	▲2,067	▲7,577		305-5
スコープ3	t-CO ₂	351,935	336,837	338,191	1,351,937	1,392,551		305-3
購入した製品・サービス	t-CO ₂	198,025	184,254	183,178	679,567	728,993	●	
資本財	t-CO ₂	25,187	30,143	34,891	29,189	26,478	●	
スコープ1,2に 含まれない燃料及び エネルギー関連活動	t-CO ₂	5,133	5,019	4,844	7,210	7,551		
輸送、配送(上流)	t-CO ₂	25,226	24,994	25,508	23,971	26,025	●	
事業から出る廃棄物	t-CO ₂	未集計	未集計	未集計	3,291	3,155		
出張	t-CO ₂	未集計	未集計	未集計	2,160	2,720		
雇用者の通勤	t-CO ₂	未集計	未集計	未集計	5,246	4,944		
リース資産(上流)	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
輸送、配送(下流)	t-CO ₂	未集計	未集計	未集計	1,861	1,884		
販売した製品の加工	t-CO ₂	未集計	未集計	未集計	1,123	1,268		
販売した製品の使用	t-CO ₂	77,278	71,700	65,675	586,396	578,561	●	
販売した製品の廃棄	t-CO ₂	21,087	20,727	24,096	11,923	10,973		
リース資産(下流)	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
フランチャイズ	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
投資	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
スコープ1+2+3合計	t-CO ₂	399,397	382,876	380,661	1,392,339	1,425,376		305-4
マーケット基準	t-CO ₂	399,397	382,876	380,661	1,392,339	1,425,376		

エネルギー使用量	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	検証	GRI
電力使用量	GJ	602,629	601,127	579,269	543,478	578,036		
再生可能エネルギー使用量	GJ	111	114	110	111	191,961		
再生可能エネルギー比率	%	0.02%	0.02%	0.02%	0.02%	33.3%		
ガス(都市ガス・LPG・LNG)	GJ	268,258	269,629	260,884	241,190	251,790		
燃料(灯油・軽油・A重油・ガソリン)	GJ	29,797	24,224	19,914	26,416	25,833		
合計	GJ	900,683	894,980	860,066	811,083	855,659	●	302-1
地域別								
日本	GJ	892,329	884,445	852,344	797,662	839,229		
中国	GJ	8,354	10,535	7,722	11,720	14,906		
東南アジア	GJ	-	-	-	1,702	1,524		
エネルギー使用量原単位	売上高当たり GJ/ 百万円	3.73	3.61	3.40	3.32	3.28		302-3
再生可能 エネルギー 発電量								
自社で消費した量	GJ	111	114	110	111	3,498		302-1
販売した量	GJ	7,865	7,659	7,352	7,437	7,274		302-1
物流輸送量	千t x km	70,210	68,898	67,923	62,663	64,292		
モーダルシ フトの推移								
鉄道利用コンテナ台数	台	1,884	1,964	1,912	1,951	1,282		
船舶利用コンテナ台数	台	1,349	513	771	741	684		

集計範囲：スコープ1、スコープ2

2017年度：オカムラ、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動

2018年度～2019年度：オカムラ、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、
杭州岡村伝動

2020年度～：オカムラグループ

スコープ3

2017年度～2019年度：オカムラ単体

2020年度～：オカムラグループ

排出原単位：環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」
環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」温室効果ガス排出量の算定方法定方法・排出係数一覧
IDEAv2.3(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)排出原単位

電気事業者別排出係数

「IGES List of Grid Emission Factors」

地球温暖化対策の推進に関する法律施行令

地球温暖化係数GWP

省資源・資源循環

検証欄の●印：2021年度第三者検証対象

水資源	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	検証	GRI
取水	m ³	235,743	234,702	218,435	225,022	233,770	●	303-3
上水道	m ³	53,397	51,340	50,307	49,095	51,073		
工業用水	m ³	62,174	53,249	49,245	50,089	53,118		
地下水	m ³	118,286	128,285	117,274	123,679	126,991		
雨水	m ³	1,886	1,828	1,610	2,159	2,588		
水使用量原単位	m ³ /百万円	0.98	0.95	0.86	0.92	0.90		
水の再生利用	m ³	494,817	480,990	474,119	332,920	294,363	●	
循環利用水量	m ³	494,817	480,990	474,119	332,920	294,363		
再生利用率	%	67.7%	67.2%	68.5%	59.7%	55.7%		
排水	m ³	199,168	207,431	196,262	196,495	213,012	●	303-4
公共水域	m ³	110,786	109,197	101,617	101,988	108,759		
下水道	m ³	88,381	98,234	94,645	94,507	104,253		
水消費量	m ³	36,575	27,271	22,174	28,527	20,759		303-5
水質管理	ton	7.13	5.93	6.55	6.82	8.37	●	303-2
BOD (生物化学的酸素要求量) 排出量	ton	7.13	5.93	6.55	6.82	8.37		
COD (化学的酸素要求量) 排出量	ton	0.12	0.10	0.07	0.04	0.15	●	

集計範囲：事業活動における水の使用量を対象とする。製造拠点と物流拠点。
(鶴見工場、砂畑産業は製造工程での水の使用がないため除外)

2017年度～2020年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、
杭州岡村伝動

2020年度～：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、
杭州岡村伝動

原材料	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	GRI
物質投入量	ton	133,527	131,946	143,639	136,852	167,783	301-1
原材料	ton	133,527	131,946	143,639	136,852	167,783	
補助材料	ton	3,373	3,538	3,985	4,195	4,507	
包装材料	ton	4,593	4,690	4,588	4,233	4,516	
合計	ton	141,492	140,174	152,212	145,279	176,806	
内再生材	ton	12,282	11,251	14,255	12,807	13,423	301-2
再生材の割合	%	8.7%	8.0%	9.4%	8.8%	7.6%	
再生利用された製品と梱包材の割合	%	8.1%	8.3%	9.0%	9.6%	11.1%	301-3

集計範囲：物質投入量

2017年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ

2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、
杭州岡村伝動

廃棄物	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	検証	GRI
廃棄物発生量	ton	22,938	22,042	22,170	20,985	23,035		306-3
産業廃棄物等発生量	ton	22,938	22,042	22,170	20,985	23,035		
金属くず	ton	14,893	14,273	13,789	12,719	14,800		
木くず	ton	2,442	2,331	2,624	3,028	3,081		
廃プラスチック類	ton	1,816	1,712	2,232	2,116	1,832		
汚泥	ton	1,609	1,501	1,402	1,203	1,389		
その他	ton	2,178	2,225	2,123	1,918	1,935		
有害廃棄物発生量	ton	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7		
処分されなかった廃棄物	ton	20,868	20,097	20,043	18,357	20,318		306-4
再利用のための準備	ton	0	0	0	0	0		
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	20,865	20,097	20,043	18,357	20,141		
リサイクル重量	ton	0	0	0	0	0		
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	3	0	0	0	177		
処分された廃棄物	ton	2,055	1,944	2,127	2,622	2,717		306-5
焼却(エネルギー回収あり)	ton	1,673	1,674	1,881	2,401	2,475		
オンサイト	ton	1,673	1,674	1,881	2,401	2,475		
オフサイト	ton	350	234	221	199	192		
焼却(エネルギー回収なし)	ton	0	0	0	0	0		
オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
オフサイト	ton	0	0	0	0	1		
埋立て	ton	32	36	26	22	49	●	
最終埋立処分率	ton	0.14%	0.16%	0.12%	0.11%	0.21%		
産業廃棄物等排出量	ton	21,219	20,344	20,259	18,872	20,560	●	
再資源化量	ton	21,218	20,332	20,263	18,556	20,511	●	
再資源化率	ton	91.0%	91.2%	90.4%	88.4%	89.0%		

集計範囲：産業廃棄物

2017年度～2019年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ

2020年度～：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスコカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、
砂畑産業、杭州岡村伝動

生物多様性保全「ACORN」活動

木質資源		単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	GRI	
木材調達量 MDF、PB (パーティクル ボード) 含む	無垢材	m	1,217	859	595	1,006	1,093	301-1	
	ボード材	m	6,573	6,034	6,862	6,800	5,831		
	合計	m	7,790	6,894	7,456	7,805	6,924		
	地域別	日本	m	315	253	168	246		303
		中国	m	129	0	109	0		2
		東南アジア	m	2,089	1,565	2,099	1,258		1,581
		オセアニア	m	0	0	0	11		42
		北米	m	27	23	18	2		88
		欧州	m	568	574	240	339		662
アフリカ	m	42	35	30	25	33			
その他	m	4,620	4,443	4,792	5,924	4,212			

集計範囲：木材調達量

2017年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動

環境負荷の把握と環境汚染の防止

検証欄の●印：2021年度第三者検証対象

化学物質		単位	2017年 度	2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	検証	GRI	
大気汚染 管理	NO x 排出量	ton	15.2	16.2	13.7	16.3	17.6	●	305-7	
	SO x 排出量	ton	4.0	2.9	1.8	2.2	2.3	●		
PRTR 対象 化学物質	取扱量	kg	310,808	301,195	288,302	251,243	271,277	●		
	排出量	kg	127,201	120,028	114,968	93,261	113,937	●		
		大気への排出	kg	126,214	118,906	113,847	92,839	113,335		
		公共水域への排出	kg	987	1,122	1,121	423	602		
	移動量	kg	11,968	11,331	10,723	9,042	9,823	●		
		下水道への移動	kg	220	247	318	78	290		
廃棄物への移動	kg	11,748	11,084	10,405	8,964	9,533				

集計範囲：大気汚染管理

2017年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動

PRTR 対象化学物質

2017年度～2019年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、杭州岡村伝動
2020年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動

オカムラグループの環境マネジメント

環境マネジメントシステム	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	GRI
ISO14001 マネジメントシステム登録数	サイト数	11	11	11	11	12	
内部環境監査員 有資格者数	人	21	22	22	20	21	
内部環境監査実施部門・拠点数	箇所	38	38	38	38	40	

環境コンプライアンス		単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	GRI
環境法令 違反	事故・訴訟発生件数	件	0	0	0	0	0	307-1
	罰則金発生件数	円	0	0	0	0	0	

環境会計

環境保全コスト

分類	主な取り組みの内容	単位	投資額					費用額				
			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1. 事業エリア内コスト	事業エリア内コスト集計	百万円	39.1	32.8	39.6	41.0	113.1	314.4	215.0	348	322.7	656.3
	1-1 公害防止コスト	百万円	13.8	21.9	0.8	2.5	29.2	122.8	94.6	103	94.5	109.2
	1-2 地球環境保全コスト	百万円	25.3	10.9	38.8	38.0	83.1	122.4	62.8	79	63.4	101.1
	1-3 資源循環コスト	百万円	0.0	0.0	0.0	0.4	0.9	69.2	57.7	167	164.9	446.0
2. 上・下流コスト	グリーン購入、製品・容器包装回収・リサイクル等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	266.4	280.8	326	368.8	1.4
3. 管理活動コスト	環境負荷の監視・測定、環境マネジメントシステム運用等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	182.0	176.4	167	143.7	152.4
4. 研究開発コスト	環境配慮製品開発、製造時の環境負荷低減等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	208.4	202.2	195	219.7	239.8
5. 社会活動コスト	環境保全団体への支援等	百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	2.3	3	2.8	2.3
6. 環境損傷対応コスト		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
7. その他コスト		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.1
	合計	百万円	39.1	32.8	39.6	41.0	113.1	973.6	876.7	1,038	1,057.7	1,052.2

集計範囲：2017年度～2019年度：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ、オカムラ物流
 2020年度：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ（オカムラに鶴見工場、オカムラ物流を含む）
 2021年度：オカムラ、関西オカムラ、山陽オカムラ、エヌエスオカムラ、富士精工本社、砂畑産業

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

参照ガイドライン

環境保全効果

環境保全効果の分類	環境パフォーマンス指標	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	総エネルギー投入量	GJ	900,683	894,980	860,066	811,083	855,659
	売上高あたり	GJ/百万円	3.73	3.61	3.40	3.32	3.28
	水資源投入量	m ³	235,743	234,702	218,435	225,022	233,770
	売上高あたり	m ³ /百万円	0.98	0.95	0.86	0.92	0.90
	PRTR 対象物質取扱量	kg	310,808	301,195	288,302	251,243	271,277
	売上高あたり	kg/百万円	1.29	1.21	1.14	1.03	1.04
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果	温室効果ガス排出量	t-CO ₂	47,461	46,039	42,469	40,402	32,825
	売上高あたり	t-CO ₂ /百万円	0.20	0.19	0.17	0.17	0.13
	PRTR 対象物質排出移動量	kg	139,169	131,359	125,691	108,945	123,760
	売上高あたり	kg/百万円	0.58	0.53	0.50	0.45	0.47
	廃棄物等排出量	t	21,219	20,344	20,259	18,872	20,560
	売上高あたり	t/百万円	0.09	0.08	0.08	0.08	0.08
	廃棄物等最終処分量	t	0	0	0	0	0
	売上高あたり	t/百万円	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
事業活動から産出する財・サービスに関する環境保全効果	グリーンウェーブ製品の売上高	百万円	99,585	98,342	99,637	97,934	106,479
	標準品売上高比率	%	80.5%	79.6%	80.2%	78.3%	81.6%
	グリーン購入法適合製品の売上高	百万円	57,724	56,500	58,937	55,075	55,971
	標準品売上高比率	%	62.7%	60.7%	61.5%	59.3%	57.4%
	回収製品・梱包材の循環使用量	t	208	626	706	1,530	1,638
	売上高あたり	kg/百万円	0.86	2.52	2.79	6.26	6.27
その他環境保全効果	事務用消耗品グリーン購入率	%	66.7%	68.1%	63.0%	60.3%	53.4%
	モーダルシフトによる輸送量	台	3,233	2,477	2,683	2,692	1,966

当該期間の総額

項目	内容など	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
当該期間の投資額の総額	生産設備更新、省力化、工業燃料の代替ほか	百万円	651	812	440	524	1,144
当該期間の研究開発費の総額	新製品開発、製造時の環境負荷低減ほか	百万円	1,075	1,060	898	900	872

環境保全対策にともなう経済効果

効果の内容	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	
収益	主たる事業活動で生じた廃棄物のリサイクルまたは使用済み製品などのリサイクルによる事業補助金・助成金	百万円	837	427	272	253	676
		百万円	1	0	0	0	5
費用節減	省エネルギーによるエネルギー費の節減	百万円	1	0	1	3	3
	省資源またはリサイクルにともなう廃棄物処理費の削減	百万円	1	5	2	2	0
	リユースによる経費節減	百万円	8	7	15	11	11

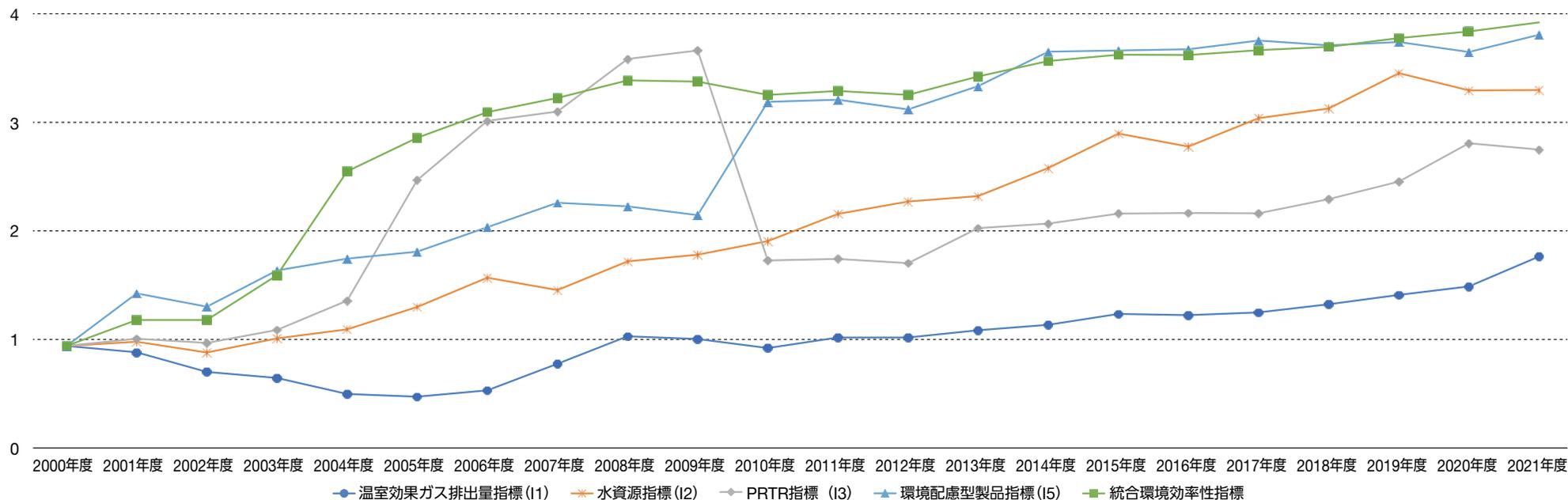
売上高

(単位：百万円)

	2020年度	2021年度	前年度との差
売上高(連結)	244,454	261,175	+16,720

環境効率

環境効率性指標の推移



ウエイト

W1：温室効果ガス排出量	15.0%
W2：水資源投入量	5.0%
W3：PRTR 取扱量	25.0%
W4：産廃最終処分量	20.0%
W5：GW 製品売上高	35.0%

集計範囲

温室効果ガス指標	2000年度～2020年度：オカムラ、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度～：オカムラグループ
水資源指標	2000年度～2020年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度～：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
PRTR 指標	2000年度～2020年度：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
	2021年度～：オカムラ製造拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動
環境配慮型製品指標	2000年度～：オカムラ

$$\text{■ 統合環境効率性指標} = \sum_{n=1}^n (I_n \times w_n) \text{***}$$

* w はそれぞれのウエイト

* 売上高：連結売上高

・ 温室効果ガス指標 (I1) = $\frac{\text{売上高} / \text{温室効果ガス排出量}}{\text{基準年度}(\text{売上高} / \text{温室効果ガス排出量})}$

・ 水資源指標 (I2) = $\frac{\text{売上高} / \text{水資源投入量}}{\text{基準年度}(\text{売上高} / \text{水資源投入量})}$

・ PRTR指標 (I3) = $\frac{\text{売上高} / \text{PRTR 取扱量}}{\text{基準年度}(\text{売上高} / \text{PRTR 取扱量})}$

・ 産業廃棄物指標 (I4) = $\frac{\text{売上高} / \text{産業廃棄物最終処分量}}{\text{基準年度}(\text{売上高} / \text{産業廃棄物最終処分量})}$ *1

・ 環境配慮型製品指標 (I5) = $\frac{\text{環境配慮型製品売上高} / \text{売上高}}{\text{基準年度}(\text{環境配慮型製品売上高} / \text{売上高})}$

*1 2005年度より製造拠点でゼロエミッションを達成しているためグラフから省略

従業員関連データ

報告範囲について

特段の記載がない限り、下記の通り集計いたします。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
株式会社オカムラ	○	○	○	○	○
国内グループ会社					
株式会社オカムラ サポート アンド サービス	-	-	-	○	○
株式会社エフエム・ソリューション	-	-	-	○	○
株式会社ヒル・インターナショナル	-	-	-	○	○
株式会社Td Japan	-	-	-	○	○
株式会社関西オカムラ	-	-	-	○	○
株式会社オカムラ ビジネス サポート	-	-	-	○	○
株式会社オカムラ物流 ^{*1}	-	-	-	○	-
セック株式会社	-	-	-	○	○
株式会社エヌエスオカムラ	-	-	-	○	○
株式会社山陽オカムラ	-	-	-	○	○
株式会社富士精工本社	-	-	-	○	○
砂畑産業株式会社	-	-	-	○	○
株式会社イチエ	-	-	-	○	○
シーダー株式会社 ^{*1}	-	-	-	○	-
株式会社NovoBa ^{*2}	-	-	-	-	○
海外グループ会社					
Okamura International (Singapore) Pte Ltd	-	-	-	○	○
奥卡姆拉(中国)有限公司	-	-	-	○	○
奥卡姆拉(上海)実業有限公司 ^{*3}	-	-	-	○	○
上海岡村建築裝飾有限公司	-	-	-	○	○
Okamura Salotto Hong Kong Limited	-	-	-	○	○
杭州岡村伝動有限公司	-	-	-	○	○
PT. Okamura Chitose Indonesia	-	-	-	○	○
Siam Okamura International Co., Ltd.	-	-	-	○	○
Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.	-	-	-	○	○
Okamura International Vietnam Co., Ltd.	-	-	-	○	○
DB&B Holdings Pte.Ltd ^{*4}	-	-	-	-	○

* 1 吸収合併により株式会社オカムラに統合(2020年7月1日)

* 2 2021年11月12日設立

* 3 2021年7月9日 岡村貿易(上海)有限公司より社名変更

* 4 2021年10月1日子会社化

用語の説明

用語	定義
従業員	直接雇用関係のある従業員(派遣社員を除く)
正規従業員	直接雇用関係のある従業員のうち無期雇用のフルタイム勤務の従業員(契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者は除く)
非正規従業員	直接雇用関係のある従業員のうち、有期契約または、フルタイムに満たない勤務時間の正規従業員とされていない従業員(契約社員、嘱託社員、パートアルバイトなど)

従業員の状況

従業員の構成

(各年度：3月20日時点*)

	単 位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	人	3,141	642	3,783	3,222	710	3,932	3,250	766	4,016	3,458	845	4,303	3,464	864	4,328
正規従業員	*2	2,897	532	3,429	3,001	594	3,595	3,028	647	3,675	3,239	711	3,950	3,196	728	3,924
非正規従業員	人	244	110	354	221	116	337	222	119	341	219	134	353	268	136	404
国内グループ会社	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	885	170	1,055	1,058	203	1,261
正規従業員	*3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	817	153	970	787	161	948
非正規従業員	*3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68	17	85	271	42	313
海外グループ会社	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	183	152	335	359	220	579
正規従業員	*3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	176	150	326	336	216	552
非正規従業員	*3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	2	9	23	4	27
オカムラグループ	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,526	1,167	5,693	4,881	1,287	6,168
正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,232	1,014	5,246	4,319	1,105	5,424
非正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	294	153	447	562	182	744
オカムラグループ 地域別従業員数(正規従業員)	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,319	1,105	5,424	
日本	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,944	888	4,832	
北米	*4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	
欧州	*4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	
アジア・オセアニア・その他	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	373	217	590	

*1 一部3月31日時点、12月31日時点の集計データも含む(各社人事上の年度末を基準に集計)

*2 他社からの出向受入者および他社への出向者を含む

*3 オカムラグループ内各社からの出向受入者は除く

*4 現地採用者を除く

労働組合加入従業員率*

(各年度：3月20日時点)

	単 位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
株式会社オカムラ	%	95.6	94.4	94.0	94.3	93.8

* ユニオン・ショップ制を採用。組合員数÷一般職正規従業員数で算出。

正規従業員の平均勤続年数*

(各年度：3月20日時点)

	単 位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度		
		男性	女性	合計												
株式会社オカムラ	年	17.5	11.0	16.5	17.4	11.3	16.4	17.7	11.2	16.5	18.1	11.3	16.8	18.6	11.9	17.4

* 出向受入者は除く

正規従業員の平均年間給与

(各年度：3月20日時点)

	単 位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
株式会社オカムラ	千円	6,893	6,894	6,775	6,992	7,023

従業員に対する研修*1

(各年度：3月20日時点)

	単 位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度		
株式会社オカムラ	従業員に対する総研修時間	時間	-	-	-	33,653	25,840	
	従業員一人当たり平均研修時間	*2	時間	-	-	-	7.8	6.0

*1 2020年度、2021年度は人財開発部が主催した研修時間のみを集計

*2 従業員に対する総研修時間÷各年度末の従業員数

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

参照ガイドライン

従業員の新規採用者数と新規採用率

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで*)

株式会社オカムラ	全従業員	単位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
			新規採用者数	人	153	66	219	222	94	316	152	80	232	156	74	230	173	45
新規採用者における男女比率	%	69.9	30.1	100.0	70.3	29.7	100.0	65.5	34.5	100.0	67.8	32.2	100.0	79.4	20.6	100.0		
年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	125	44	169	156	41	197	122	56	178	112	46	158	143	30	173
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	81.7	66.7	77.2	70.3	43.6	62.3	80.3	70.0	76.7	71.8	62.2	68.7	82.7	66.7	79.4
		同年代内の男女比率	%	74.0	26.0	100.0	79.2	20.8	100.0	68.5	31.5	100.0	70.9	29.1	100.0	82.7	17.3	100.0
30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	21	19	40	47	48	95	20	18	38	24	24	48	26	13	39	
	新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	13.7	28.8	18.3	21.2	51.1	30.1	13.2	22.5	16.4	15.4	32.4	20.9	15.0	28.9	17.9	
	同年代内の男女比率	%	52.5	47.5	100.0	49.5	50.5	100.0	52.6	47.4	100.0	50.0	50.0	100.0	66.7	33.3	100.0	
50歳以上	新規採用者数 *2	人	7	3	10	19	5	24	10	6	16	20	4	24	4	2	6	
	新規採用者に占める50歳以上の比率	%	4.6	4.5	4.6	8.6	5.3	7.6	6.6	7.5	6.9	12.8	5.4	10.4	2.3	4.4	2.8	
	同年代内の男女比率	%	70.0	30.0	100.0	79.2	20.8	100.0	62.5	37.5	100.0	83.3	16.7	100.0	66.7	33.3	100.0	
ジョブリターン利用者数	人	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	1	1		
正規従業員	新規採用者数	人	86	38	124	83	30	113	89	48	137	98	43	141	97	24	121	
	新規採用者における男女比率	%	69.4	30.6	100.0	73.5	26.5	100.0	65.0	35.0	100.0	69.5	30.5	100.0	80.2	19.8	100.0	
	中途採用者数	人	36	7	43	86	6	92	37	8	45	36	6	42	13	6	19	
	中途採用者における男女比率	%	83.7	16.3	100.0	93.5	6.5	100.0	82.2	17.8	100.0	85.7	14.3	100.0	68.4	31.6	100.0	
国内グループ会社	全従業員	新規採用者数	人	-	-	-	-	-	-	-	-	28	16	44	33	15	48	
		新規採用者における男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63.6	36.4	100.0	68.8	31.3	100.0
	年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	12	32	
			新規採用者に占める30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.6	80.0	66.7
			同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62.5	37.5	100.0
	30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	2	10		
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24.2	13.3	20.8	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.0	20.0	100.0	
	50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	6		
		新規採用者に占める50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.2	6.7	12.5	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	83.3	16.7	100.0	

海外グループ会社	全従業員	単位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
			新規採用者数	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	19	48	65	57
新規採用者における男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.4	39.6	100.0	53.3	46.7	100.0		
年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	25	53		
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43.1	43.9	43.4	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52.8	47.2	100.0	
30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33	32	65			
	新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.8	56.1	53.3		
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.8	49.2	100.0		
50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0	4			
	新規採用者に占める50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.2	0.0	3.3		
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	0.0	100.0		
オカムラグループ	全従業員	新規採用者数	人	-	-	-	-	-	-	-	-	213	109	322	271	117	388	
		新規採用者における男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.1	33.9	100.0	69.8	30.2	100.0
	年代別	30歳未満	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	191	67	258	
			新規採用者に占める30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70.5	57.3	66.5
			同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	74.0	26.0	100.0
	30歳以上49歳以下	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	67	47	114		
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24.7	40.2	29.4	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	58.8	41.2	100.0	
	50歳以上	新規採用者数 *2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	3	16		
		新規採用者に占める50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.8	2.6	4.1	
		同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81.3	18.8	100.0	

*1 一部当年1月1日から12月31日まで、当年4月1日から翌年3月31日までの集計データを含む(各社人事上の年度を基準に集計)

*2 入社時点の年齢で集計

従業員の離職者数*1と離職率*2

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで)

	単位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度						
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計				
株式会社オカムラ	全従業員	離職者数		人	115	27	142	140	24	164	129	25	154	149	19	168	144	27	171	
		離職率		%	3.7	4.2	3.8	4.4	3.6	4.2	3.9	3.3	3.8	4.5	2.4	4.1	4.1	3.1	3.9	
	年代別	30歳未満	離職者数		*3 人	28	8	36	34	7	41	43	9	52	42	7	49	43	10	53
			離職者に占める30歳未満の比率		%	24.3	29.6	25.4	24.3	29.2	25.0	33.3	36.0	33.8	28.2	36.8	29.2	29.9	37.0	31.0
			同世代内の男女比率		%	77.8	22.2	100.0	82.9	17.1	100.0	82.7	17.3	100.0	85.7	14.3	100.0	81.1	18.9	100.0
		30歳以上49歳以下	離職者数		*3 人	31	16	47	41	10	51	34	13	47	19	8	27	30	9	39
			離職者に占める30歳以上49歳以下の比率		%	27.0	59.3	33.1	29.3	41.7	31.1	26.4	52.0	30.5	12.8	42.1	16.1	20.8	33.3	22.8
			同世代内の男女比率		%	66.0	34.0	100.0	80.4	19.6	100.0	72.3	27.7	100.0	70.4	29.6	100.0	76.9	23.1	100.0
		50歳以上	離職者数		*3 人	56	3	59	65	7	72	52	3	55	88	4	92	71	8	79
			離職者に占める50歳以上の比率		%	48.7	11.1	41.5	46.4	29.2	43.9	40.3	12.0	35.7	59.1	21.1	54.8	49.3	29.6	46.2
			同世代内の男女比率		%	94.9	5.1	100.0	90.3	9.7	100.0	94.5	5.5	100.0	95.7	4.3	100.0	89.9	10.1	100.0
	正規従業員	離職者数		人	50	16	66	79	13	92	80	14	94	65	10	75	88	15	103	
		年代別	30歳未満	離職者数	人	20	7	27	31	6	37	36	6	42	37	6	43	39	8	47
30歳以上49歳以下			離職者数	人	18	8	26	34	7	41	22	8	30	13	4	17	22	4	26	
50歳以上			離職者数	人	12	1	13	14	0	14	22	0	22	15	0	15	27	3	30	
定年による離職者数		人	6	0	6	7	0	7	4	0	4	3	0	3	6	0	6			
新卒採用者の入社3年後離職率		*4 %	8.1	10.5	8.9	13.3	6.7	11.5	14.6	8.3	12.4	-	-	-	-	-	-			
非正規従業員	離職者数		人	65	11	76	61	11	72	49	11	60	84	9	93	56	12	68		

*1 特に注釈がない場合、離職者数には定年による離職者数を含み、出向期間満了に伴う離職者は除く

*2 離職率＝年度内離職者数（定年による離職者含む）÷期初在籍者数×100

*3 離職時点の年齢で集計

*4 当該年度の新卒採用者数のうち、入社後3年以内に離職した者の割合

ダイバーシティ & インクルージョン関連

育児休暇・配偶者出産休暇^{*1}の取得状況

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで)

	単 位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
株式会社 オカムラ	全従業員	年度内に配偶者出産休 暇を取得する権利を有 していた従業員の総数	64	-	64	82	-	82	70	-	70	63	-	63	74	-	74
		年度内に育児休暇を取 得する権利を有してい た従業員の総数 ^{*2}	64	22	86	81	27	108	69	18	87	63	24	87	74	30	104
		配偶者出産休暇の取得 者数 ^{*1*}	40	-	40	31	-	31	45	-	45	46	-	46	58	-	58
		育児休暇の新規取得者 数 ^{*5}	0	21	21	2	27	29	4	17	21	7	24	31	12	30	42
		配偶者出産休暇取得率 ^{*6}	62.5	-	62.5	37.8	-	37.8	64.3	-	64.3	73.0	-	73.0	78.4	-	78.4
		育児休暇取得率 ^{*7}	0.0	95.5	24.4	2.5	100.0	26.9	5.8	94.4	24.1	11.1	100.0	35.6	16.2	100.0	40.4
		育児休暇からの復職者 数	0	35	35	1	18	19	3	27	30	5	13	18	14	30	44
		育児休暇中に離職した 者の数	0	3	3	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	1	1
		育児休暇復職率 ^{*8}	-	92.1	92.1	100.0	90.0	90.5	100.0	93.1	93.8	100.0	92.9	94.7	100.0	96.8	97.8
		育児休暇から復職した 後、12カ月経過時点 での在籍者数 ^{*9}	0	15	15	0	32	32	1	18	19	3	27	30	4	13	17
		育児休暇から復職した 後、12カ月以内に離 職した者の数 ^{*10}	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		育児休暇後の従業員の 定着率 ^{*11}	-	100.0	100.0	-	91.4	91.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	80.0	100.0	94.4
		正規従業員	配偶者出産休暇の取得 者数 ^{*1*}	40	-	40	31	-	31	45	-	45	46	-	46	57	-
育児休暇の新規取得者 数 ^{*5}	0		20	20	2	26	28	4	16	20	7	21	28	12	29	41	
配偶者出産休暇取得率 ^{*6}	62.5		-	62.5	38.8	-	38.8	64.3	-	64.3	73.0	-	73.0	78.1	-	78.1	
育児休暇取得率 ^{*7}	0.0		95.2	23.5	2.5	100.0	26.4	5.8	100.0	23.5	11.1	100.0	33.3	16.4	100.0	40.2	
男性正規従業員の平均 育児休暇日数 ^{*12}	0.0		-	-	147.5	-	-	49.3	-	-	123.1	-	-	56.5	-	-	

	単 位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
非正規 従業員	配偶者出産休暇の取得 者数 ^{*1*}	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	育児休暇の新規取得者 数 ^{*5}	-	1	1	0	1	1	-	1	1	-	3	3	0	1	1
	配偶者出産休暇取得率 ^{*6}	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	育児休暇取得率 ^{*7}	-	100.0	100.0	0.0	100.0	50.0	-	50.0	50.0	-	100.0	100.0	0.0	100.0	50.0

*1 配偶者出産休暇とは、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

*2 男性…配偶者等が該当年度内に出産し、育児休暇が可能になった従業員数

女性…該当年度内に産後休暇（産休）が終了し育児休暇が可能になった従業員数
雇用形態・性別問わず、勤続1年未満の者を除く

*3 配偶者出産休暇第1日目を基準とする

*4 配偶者出産休暇を取得した従業員の総数には配偶者出産休暇と育児休暇の両方を取得した者も含む

*5 男性従業員で分割して育児休暇を取得した場合、最初の育児休暇取得日を基準として計上

*6 配偶者出産休暇取得率＝配偶者出産休暇取得者数÷配偶者等が該当年度内に出産した男性従業員数
なお配偶者等が該当年度内に出産した男性従業員がいない場合は「-」と記載

*7 育児休暇取得率＝新規育児休暇取得者÷育児休暇取得権利保有者数

なお配偶者等が育児休暇首都権利保有者がいない場合は「-」と記載

*8 育児休暇復職率＝該当年度内に育児休暇から復職した従業員の総数÷（復職者数＋育児休暇中に離職した従業員数）

*9 前年度に復職した者のうち復職日から1年後の同日時点で在籍している者の人数を計上。但しうるう年の2月29日に復職した場合は、翌年2月28日時点とする

*10 前年度に復職した者のうち復職日から1年以内に離職した者の人数を計上

*11 育児休暇後の従業員の定着率＝復職後12カ月経過時点での在籍者÷（在籍者数＋離職者数）

*12 平均育児休暇日数＝育児休暇を開始した年度内に育児休暇を取得した日数÷育児休暇取得者数

介護休暇・介護休職の取得状況

(各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで)

	単位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度		
		男性	女性	合計												
株式会社オカムラ 全従業員	介護休暇の新規取得者数	1	2	3	0	2	2	3	1	4	3	2	5	1	1	2
	介護休職の新規取得者数 ^{*1}	2	1	3	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1
正規従業員	介護休暇の新規取得者数	1	1	2	0	1	1	3	1	4	3	1	4	1	1	2
	介護休職の新規取得者数 ^{*1}	2	1	3	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1
非正規従業員	介護休暇の新規取得者数	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	介護休職の新規取得者数 ^{*1}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*1 分割して取得した場合は初回の開始日を基準に計上

障がい者雇用率

(各年度：6月1日時点)

		単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
株式会社オカムラ	雇用障がい者数	*1 人	83.0	88.0	85.0	109.0	111.0
	実雇用率	*1 %	2.16	2.19	2.08	2.53	2.52

*1 ハローワークに提出する「障害者雇用状況報告書」の定義と同じ

従業員のダイバーシティ^{*1}

(各年度：3月20日時点)

	単位	2017年度			2018年度			2019年度			2020年度			2021年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ 全従業員	30歳未満	497	163	660	575	182	757	602	212	814	632	232	864	675	234	909
	30歳以上39歳以下	596	203	799	577	202	779	537	207	744	559	228	787	558	228	786
	40歳以上49歳以下	806	180	986	787	218	1,005	765	225	990	769	242	1,011	725	239	964
	50歳以上59歳以下	898	77	975	912	88	1,000	946	101	1,047	1,051	119	1,170	1,041	135	1,176
60歳以上	341	19	360	368	20	388	304	20	404	432	24	456	457	28	485	
正規従業員	30歳未満	473	156	629	543	170	713	570	200	770	601	222	823	588	226	814
	30歳以上39歳以下	565	181	746	542	178	720	502	181	683	536	192	728	522	190	712
	40歳以上49歳以下	756	145	901	756	165	921	740	174	914	743	187	930	702	187	889
	50歳以上59歳以下	838	42	880	880	70	950	919	79	998	1,024	93	1,117	1,015	105	1,120
60歳以上	53	2	55	115	6	121	155	6	161	219	12	231	303	16	319	
非正規従業員	30歳未満	24	7	31	32	12	44	32	12	44	31	10	41	87	8	95
	30歳以上39歳以下	31	22	53	35	24	59	35	26	61	23	36	59	36	38	74
	40歳以上49歳以下	50	35	85	31	53	84	25	51	76	26	55	81	23	52	75
	50歳以上59歳以下	60	35	95	32	18	50	27	22	49	27	26	53	26	30	56
60歳以上	288	17	305	253	14	267	229	14	243	213	12	225	154	12	166	
管理職 ^{*2}	人数	-	-	-	-	-	-	553	22	575	603	28	631	599	31	630
	男女別管理職比率	%	-	-	-	-	-	96.2	3.8	100.0	95.6	4.4	100.0	95.1	4.9	100.0
	部長相当職以上の管理職数	人	-	-	-	-	-	203	3	206	213	2	215	208	7	215
	課長相当職の管理職数	人	-	-	-	-	-	320	17	337	349	26	375	336	24	360

*1 出向受入者を除く

*2 課長職ないし課長相当職以上の者(但し、役員は含まない)。

健康経営・労働安全衛生関連

有給休暇取得（正規従業員）

(各年度3月20日時点)

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
株式会社オカムラ	年次有給休暇取得率	*1 %	48.9	52.1	67.8	57.6	61.4
	平均取得日数	*2 日	9.0	9.6	12.5	10.7	11.4
	有給の特別休暇を含めた休暇取得日数	日	9.6	10.1	13.0	15.3	12.8

*1 年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100

※ 年次有給休暇取得日数は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含む

※ 年次有給休暇付与日数は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含まない

※ 年度途中の入社・退社・退職者は計算の対象から除く

*2 ※ 年度途中の入社・退社・退職者は計算の対象から除く

労働災害発生状況

(各年度3月31日時点)

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
株式会社オカムラ	全災害度数率	*1*2 %	0.27	1.33	1.31	0.64	0.73	
		正規従業員	%	0.32	1.40	1.50	0.72	0.54
		非正規従業員	%	0	0.94	0	0	2.39
	死亡災害	人	0	0	0	0	0	
		国内	人	0	0	0	0	
		海外	人	0	0	0	0	
	休業災害	*3 人	0	3	2	1	3	
		正規従業員	人	0	3	2	1	2
		非正規従業員	人	0	0	0	0	1
	不休業災害	人	2	7	8	4	3	
		正規従業員	人	2	6	8	4	2
		非正規従業員	人	0	1	0	0	1
	労働災害度数率	*4 %	0	0.40	0.26	0.13	0.36	
		正規従業員	%	0	0.47	0.30	0.14	0.27
		非正規従業員	%	0	0	0	0	1.19
労働災害強度率	*5 %	0	0.02	0.01	0.01	0.00		
	正規従業員	%	0	0.03	0.01	0.01	0.00	
	非正規従業員	%	0	0	0	0	0.02	

*1 全災害度数率：労働災害による死者数（不休業による傷病者数を含む）／延べ実労働時間数×1,000,000

*2 労働災害には通勤災害を含まず

*3 休業災害（4日以上休業を要するものに限る）

*4 労働災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの死傷者数

※ 労働災害による死者数／延べ実労働時間数×1,000,000

*5 労働災害強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数

※ 延べ労働損失日数／延べ実労働時間数×1,000

労働時間（正規従業員）

(各年度3月20日時点)

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
株式会社オカムラ	平均月間総実労働時間	*1 時間	173.17	172.28	168.76	165.33	170.04
	平均月間所定外労働時間	*2 時間	17.96	18.19	15.92	14.11	17.81

*1 月間所定内労働時間+月間所定外労働時間-年次有給休暇およびその他の休暇取得分

月ごとに全正社員の平均実労働時間を算出し、さらに12カ月の平均時間を算出

*2 ※ その月の休業、退職者は計算の対象から除く

※ 正社員の（育児等による）時短勤務者を含む

※ 管理監督者を含む

※ みなし労働時間制の場合も、みなし労働時間ではなく勤務実績から所定労働時間を引いて計算（所定労働時間が複数ある場合は多数の正社員が該当する者）

健康管理（全従業員）

(各年度3月31日時点)

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
株式会社オカムラ	健康診断受診率	一次健診	%	-	-	-	100.0	100.0
		二次健診	%	-	-	-	71.0	80.8
	喫煙率	%	-	-	-	29.3	28.0	
	ストレスチェック受検率	%	95.2	95.9	95.2	98.1	99.3	

責任ある企業活動関連データ

コーポレートガバナンス

取締役会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：取締役人数に関する項目：各年6月末時点
取締役会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2019年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社内取締役(人)	男性	15	15	6	6	6
	女性	0	0	0	0	0
社外取締役(人)	男性	3	3	3	3	4
	女性	0	0	0	1	1
独立社外取締役(人)	男性	2	2	2	2	3
	女性	0	0	0	1	1
業務執行兼務取締役(人)		-	-	6	6	6
業務執行兼務取締役比率(%)		-	-	66.7	60.0	54.5
社外取締役比率(%)		16.7	16.7	33.3	40.0	45.5
独立社外取締役比率(%)		11.1	11.1	22.2	30.0	36.4
女性取締役比率(%)		0.0	0.0	0.0	10.0	9.1
取締役の平均年齢(歳)		62.0	62.1	64.0	64.5	63.7
取締役会開催回数(回)		12	12	12	11	12
取締役会出席率(%)		100.0	97.6	96.2	100.0	99.2
社外取締役会出席率(%)		100.0	87.9	88.9	100.0	98.2
独立社外取締役会出席率(%)		100.0	95.8	100.0	100.0	100.0

指名委員会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：委員に関する項目：各年6月末時点
委員会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度
社内取締役(人)	男性	1	1	1
	女性	0	0	0
社外取締役(人)	男性	2	2	3
	女性	0	1	1
独立社外取締役(人)	男性	2	2	3
	女性	0	1	1
社外取締役比率(%)		66.7	75.0	80.0
独立社外取締役比率(%)		66.7	75.0	80.0
女性比率(%)		0.0	25.0	20.0
開催回数(回)		2	2	2
出席率(%)		100.0	100.0	100.0
社外取締役出席率(%)		100.0	100.0	100.0
独立社外取締役出席率(%)		100.0	100.0	100.0

※指名委員会は2019年度より開始

報酬委員会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：委員に関する項目：各年6月末時点
委員会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度
社内取締役(人)	男性	1	1	1
	女性	0	0	0
社外取締役(人)	男性	2	2	3
	女性	0	1	1
独立社外取締役(人)	男性	2	2	3
	女性	0	1	1
社外取締役比率(%)		66.7	75.0	80.0
独立社外取締役比率(%)		66.7	75.0	80.0
女性比率(%)		0.0	25.0	20.0
開催回数(回)		2	2	2
出席率(%)		100.0	100.0	100.0
社外取締役出席率(%)		100.0	100.0	100.0
独立社外取締役出席率(%)		100.0	100.0	100.0

※報酬委員会は2019年度より開始

監査役会基本情報

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：監査役に関する項目：各年6月末時点
監査役会の回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等(単位)	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社内監査役(人)	男性	2	2	2	2	2
	女性	0	0	0	0	0
社外監査役(人)	男性	2	2	1	1	1
	女性	0	0	1	1	1
独立社外監査役(人)	男性	2	2	1	1	1
	女性	0	0	1	1	1
社外監査役比率(%)		50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
独立社外監査役比率(%)		50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
女性比率(%)		0.0	0.0	25.0	25.0	25.0
開催回数(回)		12	12	12	11	11
出席率(%)		97.9	97.9	93.5	95.2	95.8
独立社外監査役出席率(%)		95.8	95.8	79.2	90.9	91.7
独立社外監査役出席率(%)		95.8	95.8	79.2	90.9	91.7

業務執行体制

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：各年6月末時点

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度
執行役人数(人)	男性	6	6	6
	女性	0	0	0

※執行役員制度は2019年度より導入

コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

コンプライアンス・公正な事業慣行

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発(件)		0	0	0	0	0
腐敗行為により懲戒された従業員(人)		0	0	0	0	0
腐敗関連の罰金額(円)		0	0	0	0	0
腐敗関連の罰則(件)		0	0	0	0	0

内部通報

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
内部通報(ヘルプライン)制度 利用件数	国内(件)	3	5	7	8	8
	海外(件)	-	-	1	0	0
内部通報(ヘルプライン)制度 連結対象会社比率(%)		0.00	20.00	28.57	37.50	0.00

コンプライアンス教育関連の実施状況

集計範囲：オカムラ単体
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
コンプライアンス研修 (コンプライアンス全般)	新入社員(人)	142	129	150	164	126
	新任所属長(人)	14	18	18	30	16
課題別研修	(人)	-	-	-	-	224

サプライチェーン・マネジメント

責任ある調達

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2019年度	2020年度	2021年度
サステナブル調達調査(アンケート)	要請数[社]	-	133	227
	実施数[社]	-	131	227
	回収率[%]	-	98.5	100
サステナブル調達調査(実地監査)	実施数[社]	-	0	1

地域・社会との共生

コミュニティへの貢献

集計範囲：オカムラグループ
集計時期：年度末(3/31)

項目	内訳等(単位)	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ボランティア休暇取得人数	人	-	-	-	3	2
社会貢献活動	支出(百万円)	-	-	48	79	152
	うち、寄付金額(百万円)	-	-	20	16	95

GRI Standards 対照表

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
GRI 102：一般開示事項			
1. 組織の プロフィール	○ 102-1	組織の名称	オカムラのご案内 P.7
	○ 102-2	活動、ブランド、製品、サービス	オカムラのご案内 P.7
	○ 102-3	本社の所在地	オカムラのご案内 P.7
	○ 102-4	事業所の所在地	関係会社 海外拠点
	○ 102-5	所有形態および法人格	オカムラのご案内 P.7
	○ 102-6	参入市場	オカムラのご案内 P.7
	○ 102-7	組織の規模	オカムラのご案内 P.7
	○ 102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	従業員関連データ P.149
	○ 102-9	サプライチェーン	サプライチェーン・マネジメント P.126
	○ 102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	有価証券報告書 P.4
	○ 102-11	予防原則または予防的アプローチ	有価証券報告書 P.8-10 バリューチェーン全体の機会・リスクの把握 P.25 オカムラグループの環境マネジメント P.78
	○ 102-12	外部イニシアティブ	外部イニシアティブへの参加 P.35
	○ 102-13	団体の会員資格	関連団体
2. 戦略	○ 102-14	上級意思決定者の声明	トップメッセージ P.5
	○ 102-15	重要なインパクト、リスク、機会	有価証券報告書 P.8-10 P.11-13 P.19 オカムラグループ気候変動情報開示 P.6 オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
3. 倫理と誠実性	○ 102-16	価値観、理念、行動基準・規範	オカムラウェイ P.4
	○ 102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	コーポレート・ガバナンス P.116 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.121 人権の尊重 P.124 サプライチェーン・マネジメント P.126
4. ガバナンス	○ 102-18	ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス P.116
	○ 102-19	権限移譲	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22 コーポレート・ガバナンス P.116 オカムラグループの環境マネジメント P.78
	○ 102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22 コーポレート・ガバナンス P.116 オカムラグループの環境マネジメント P.78
	○ 102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
5. ステーク ホルダー・ エンゲージ メント	○ 102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	有価証券報告書 P.27-29 コーポレートガバナンスに関する報告書 P.2-4 コーポレート・ガバナンス P.116
	○ 102-23	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.5
	○ 102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.2 2022年定時株主総会招集通知 P.9-17
	○ 102-25	利益相反	有価証券報告書 P.40-45
	○ 102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
	○ 102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	—
	○ 102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.3 コーポレート・ガバナンス P.116
	○ 102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	有価証券報告書 P.8-10 P.11-13 オカムラグループ気候変動情報開示 P.9-10 オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
	○ 102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	有価証券報告書 P.11-13 リスクマネジメント P.118
	○ 102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	有価証券報告書 P.12 リスクマネジメント P.118
	○ 102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
	○ 102-33	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス P.116
	○ 102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—
	○ 102-35	報酬方針	有価証券報告書 P.38-39
	○ 102-36	報酬の決定プロセス	有価証券報告書 P.38-39
	○ 102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	有価証券報告書 P.38-39
	○ 102-38	年間報酬総額の比率	—
	○ 102-39	年間報酬総額比率の増加率	—
	6. 報告実務	○ 102-40	ステークホルダー・グループのリスト
○ 102-41		団体交渉協定	有価証券報告書 P.7 人財に対する考え方 P.82
○ 102-42		ステークホルダーの特定および選定	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
○ 102-43		ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
○ 102-44	提起された重要な項目および懸念	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22	
6. 報告実務	○ 102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	有価証券報告書 P.6
	○ 102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	編集にあたって P.3 報告範囲 P.140

○：GRIスタンダード中核項目 ※：GRIスタンダード200～400番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

参照ガイドライン

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
	○ 102-47	マテリアルな項目のリスト	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
	○ 102-48	情報の再記述	報告範囲 P.140
	○ 102-49	報告における変更	—
	○ 102-50	報告期間	編集にあたって P.3
	○ 102-51	前回発行した報告書の日付	編集にあたって P.3
	○ 102-52	報告サイクル	編集にあたって P.3
	○ 102-53	報告書に関する質問の窓口	背表紙
	○ 102-54	GRI スタンダードに準拠した報告であることの主張	—
	○ 102-55	内容索引	GRI Standards 対照表 P.158
	○ 102-56	外部保証	編集にあたって P.3 第三者意見・検証報告 P.135
GRI 103：マネジメント手法			
	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
	103-2	マネジメント手法とその要素	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
	103-3	マネジメント手法の評価	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
GRI 201：経済パフォーマンス			
	201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書 P.49
	※ 201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	有価証券報告書 P.12-13 オカムラグループ気候変動情報開示 P.6
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 P.50
	201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI 202：地域経済での存在感			
	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203：間接的な経済的インパクト			
	203-1	インフラ投資および支援サービス	地域・社会との共生 P.129
	203-2	善しい間接的な経済的インパクト	オカムラグループの事業とサステナビリティ重点課題への対応 P.10
GRI 204：調達慣行			
	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205：腐敗防止			
	※ 205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.121
	※ 205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.121 責任ある企業活動関連データ P.156

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
	※ 205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.121 責任ある企業活動関連データ P.156
GRI 206：反競争的行為			
	※ 206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.121 責任ある企業活動関連データ P.156
GRI 207：税務			
	207-1	税務へのアプローチ	コーポレート・ガバナンス P.116
	207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	コーポレート・ガバナンス P.116
	207-3	税務に関するステークホルダー・エンゲージメントと懸念の管理	コーポレート・ガバナンス P.116
	207-4	税管轄区域ごとの納税状況報告	—
GRI 301：原材料			
	※ 301-1	使用原材料の重量または体積	環境データ P.142
	※ 301-2	使用したリサイクル材料	省資源・資源循環 P.66 環境データ P.142
	※ 301-3	再生利用された製品と梱包材	省資源・資源循環 P.66 環境データ P.142
GRI 302：エネルギー			
	※ 302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ P.142
	302-2	組織外のエネルギー消費量	—
	※ 302-3	エネルギー原単位	環境会計 P.146
	※ 302-4	エネルギー消費量の削減	環境データ P.142
	※ 302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	気候変動への対応 P.63
GRI 303：水と廃水			
	303-1	共有資源としての水との相互作用	省資源・資源循環 P.66 環境データ P.142
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—
	303-3	取水	環境データ P.142
	303-4	排水	環境データ P.142
	303-5	水消費	省資源・資源循環 P.66 環境データ P.142
GRI 304：生物多様性			
	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	生物多様性保全「ACORN」活動 P.72
	304-3	生息地の保護・復元	—

○：GRI スタンダード中核項目 ※：GRI スタンダード200～400番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

参照ガイドライン

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI 305 : 大気への排出			
※	305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	気候変動への対応 P.63 環境データ P.142
※	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	気候変動への対応 P.63 環境データ P.142
※	305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	気候変動への対応 P.63 環境データ P.142
※	305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	環境会計 P.146
※	305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	気候変動への対応 P.63 環境データ P.142
※	305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	環境データ P.142
※	305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境データ P.142
GRI 306 : 廃棄物			
	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境データ P.142
※	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	省資源・資源循環 P.66 環境負荷の把握と環境汚染の防止 P.77
	306-3	発生した廃棄物	環境データ P.142
	306-4	処分されなかった廃棄物	環境データ P.142
	306-5	処分された廃棄物	環境データ P.142
GRI 307 : 環境コンプライアンス			
※	307-1	環境法規制の違反	環境データ P.142
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント			
	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.126 製品・サービスにおける環境配慮 P.69
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サプライチェーン・マネジメント P.126 製品・サービスにおける環境配慮 P.69
GRI 401 : 雇用			
	401-1	従業員の新規雇用と離職	従業員関連データ P.149
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
※	401-3	育児休暇	従業員関連データ P.149
GRI 402 : 労使関係			
	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	人財に対する考え方 P.82
GRI 403 : 労働安全衛生			
	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生 P.109
	403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	健康経営 P.100 労働安全衛生 P.109

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
	403-3	労働衛生サービス	健康経営 P.100 労働安全衛生 P.109
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	健康経営 P.100 労働安全衛生 P.109
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生 P.109
	403-6	労働者の健康増進	健康経営 P.100
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	労働安全衛生 P.109
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	労働安全衛生 P.109
	403-9	労働関連の傷害	従業員関連データ P.149
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	従業員関連データ P.149
GRI 404 : 研修と教育			
	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	従業員関連データ P.149
※	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人財育成 P.96
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22 人財育成 P.96
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等			
※	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	従業員関連データ P.149 責任ある企業活動関連データ P.156
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
GRI 406 : 非差別			
※	406-1	差別事例と実施した救済措置	人権の尊重 P.124 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.121
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉			
※	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.121 サプライチェーン・マネジメント P.126
GRI 408 : 児童労働			
※	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.126
GRI 409 : 強制労働			
※	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 P.124 サプライチェーン・マネジメント P.126
GRI 410 : 保安慣行			
	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	人権の尊重 P.124
GRI 411 : 先住民族の権利			
	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—

○ : GRI スタンダード中核項目 ※ : GRI スタンダード 200 ~ 400 番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
GRI 412：人権アセスメント			
※	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権の尊重 P.124
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	人権の尊重 P.124
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
GRI 413：地域コミュニティ			
	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	地域・社会との共生 P.129
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント			
	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.126
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーン・マネジメント P.126
GRI 415：公共政策			
	415-1	政治献金	責任ある企業活動関連データ P.156
GRI 416：顧客の安全衛生			
※	416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.53
※	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22 安全で高品質な製品・サービスの提供 P.53
GRI 417：マーケティングとラベリング			
	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22 安全で高品質な製品・サービスの提供 P.53 製品・サービスにおける環境配慮 P.69
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	お知らせ
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	お知らせ
GRI 418：顧客プライバシー			
	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	リスクマネジメント P.118
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス			
※	419-1	社会経済分野の法規制違反	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.121 責任ある企業活動関連データ P.156

○：GRI スタンダード中核項目

※：GRI スタンダード200～400番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

TCFD 対照表

推奨される開示内容	掲載箇所
ガバナンス	
a) 気候関連のリスク及び機会についての取締役会による監視体制	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22 オカムラグループの環境マネジメント P.78
b) 気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割	リスクマネジメント P.118 オカムラグループ気候変動情報開示 P.4
戦略	
a) 組織が選別した、短期・中期・長期の気候変動のリスク及び機会	オカムラグループの事業とサステナビリティ重点課題への対応 P.10
b) 気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
c) 2℃以下シナリオを含む様々な気候関連シナリオに基づく検討を踏まえ、組織の戦略のレジリエンス	オカムラグループ気候変動情報開示 P.5-11
リスク マネジメント	
a) 組織が気候関連のリスクを選別・評価するプロセス	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.22
b) 組織が気候関連のリスクを管理するプロセス	オカムラグループの環境マネジメント P.78
c) 組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理においてどのように統合されるか	リスクマネジメント P.118 オカムラグループ気候変動情報開示 P.12
指標と目標	
a) 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標	オカムラグループ環境方針と環境戦略 P.59 環境活動の指標と目標 P.61 オカムラグループ気候変動情報開示 P.13-15
b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク	気候変動への対応 P.63 環境データ P.142 オカムラグループ気候変動情報開示 P.13-15
c) 組織が気候関連リスク及び機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績	オカムラグループ環境方針と環境戦略 P.59 環境活動の指標と目標 P.61 オカムラグループ気候変動情報開示 P.13-15

ISO26000 対照表

()は掲載ページ

中核主義	課題	関連項目
組織統治		トップメッセージ (5) オカムラグループの価値創造ストーリー (9) オカムラグループのサステナビリティ推進 (22) 社会からの評価 (36) オカムラグループの環境マネジメント (78) 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 (83) コーポレート・ガバナンス (116) リスクマネジメント (118) コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み (121) 人権の尊重 (124) サプライチェーン・マネジメント (126) 適正な情報開示 (128) 第三者意見・検証報告 (135) オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ (137) データ集 (141)
人権	1. デューデリジエンス 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則及び権利	トップメッセージ (5) オカムラグループの価値創造ストーリー (9) オカムラグループのサステナビリティ推進 (22) 社会からの評価 (36) モノ・コトづくりのクオリティの追求 (38) ダイバーシティ & インクルージョンの推進 (87) 人財育成 (96) 健康経営 (100) 労働安全衛生 (109) リスクマネジメント (118) コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み (121) 人権の尊重 (124) サプライチェーン・マネジメント (126) 適正な情報開示 (128)
労働慣行	1. 雇用及び雇用関係 2. 労働条件及び社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人財育成及び訓練	トップメッセージ (5) オカムラグループの価値創造ストーリー (9) オカムラグループのサステナビリティ推進 (22) 社会からの評価 (36) 安全で高品質な製品・サービスの提供 (53) ものづくりを支える人財育成 (55) 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 (83) ダイバーシティ & インクルージョンの推進 (87) 人財育成 (96) 健康経営 (100) 労働安全衛生 (109) リスクマネジメント (118) コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み (121) 適正な情報開示 (128)
環境	1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の利用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生態地の回復	トップメッセージ (5) オカムラグループの価値創造ストーリー (9) オカムラグループのサステナビリティ推進 (22) モノ・コトづくりのクオリティの追求 (38) イノベーションの推進と新しい価値の創造 (46) オカムラグループ環境方針と環境戦略 (59) 環境活動の指標と目標 (61) 気候変動への対応 (63) 省資源・資源循環 (66) 製品・サービスにおける環境配慮 (69) 生物多様性保全 - 「ACORN」活動 (72) 環境負荷の把握と環境汚染の防止 (77) オカムラグループの環境マネジメント (78) データ集 (141)

中核主義	課題	関連項目
公正な事業慣行	1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. パリチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重	トップメッセージ (5) オカムラグループの価値創造ストーリー (9) オカムラグループのサステナビリティ推進 (22) 社会からの評価 (36) オカムラグループの環境マネジメント (78) コーポレート・ガバナンス (116) コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み (121) 人権の尊重 (124) サプライチェーン・マネジメント (126) 適正な情報開示 (128)
消費者課題	1. 公正なマーケティング、事実に基づいた偏りのない情報、及び公正な契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上	トップメッセージ (5) オカムラグループの価値創造ストーリー (9) オカムラグループのサステナビリティ推進 (22) モノ・コトづくりのクオリティの追求 (38) イノベーションの推進と新しい価値の創造 (46) 安全で高品質な製品・サービスの提供 (53) オカムラグループ環境方針と環境戦略 (59) 製品・サービスにおける環境配慮 (69) 生物多様性保全 - 「ACORN」活動 (72) リスクマネジメント (118) 適正な情報開示 (128)
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資	トップメッセージ (5) オカムラグループのサステナビリティ推進 (22) 社会からの評価 (36) 生物多様性保全 - 「ACORN」活動 (72) 適正な情報開示 (128) 地域・社会との共生 (129) データ集 (141)



表紙:パラリンアート作品

「太陽とちきゅうが エスディージーズ」

作者 カミジョウミカ

太陽や虹や森が地球を囲んでエスディージーズを目指そうというイメージで描きました。

「パラリンアート」は、「障がい者がアートで夢を叶える世界」を作るために、一般社団法人 障がい者自立推進機構が推進する取り組みです。

民間企業等は障がい者アーティストのアート作品（絵画・デザイン等）を利用し、その対価をお支払いすることで、障がい者の社会参加を支援しています。

 **Paralym Art**[®]
障がい者アートを応援しています

人を想い、場を創る。

OKamura

ホームページアドレス <https://www.okamura.co.jp/>

お問い合わせ・ご相談は
お客様相談室へ

フリー
ダイヤル  **0120-81-9060**
受付時間 9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

株式会社オカムラ サステナビリティ推進部

COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress**
in implementing the Ten Principles of the
United Nations Global Compact and
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.