

オカムラグループの人財戦略

オカムラは創業以来、経営の基本方針において、従業員を共に企業を繁栄させる協力者でありチームの一員と捉え、「創造・協力・節約・貯蓄・奉仕」を社是に、人を中心とした経営を行ってきました。創業の精神を踏まえ、「人が活きる」ことを経営理念として掲げながら、持続的成長を支える従業員のエンゲージメント向上に向けて人財育成と働きがい改革を一段と進め、従業員一人ひとりが自分らしく生き活きと働くことができることで、環境の変化に対応できる「強いオカムラ」を目指します。

人財の育成に関する考え方 (戦略)

以下の考え方に基づき、人財育成と働きがい改革を両輪とし、従業員と会社がともに成長することを目指します。

- 従業員一人ひとりが生き活きと働き、WiL-BE*を実現できる環境づくりを通して、エンゲージメントを高め、最大限の成果を発揮することによって企業価値を向上させる。
- 経営戦略を実現するために必要な人財ポートフォリオを構築し、採用、育成、評価、処遇、配置の人財サイクルによって従業員一人ひとりの成長とキャリア形成を図る。
- 全社一体で最大限のパフォーマンスが発揮できる組織の構築と人財の配置を行い、オカムラウェイ（経営理念）の浸透とチームワークの強化で経営目標を達成する。

*：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。

オカムラが求める人財像



「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」を位置づけています。「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ときに「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。

働き方改革「WiL-BE (ウィル・ビー)」 から「働きがい改革 WiL-BE 2.0」 へのアップデート

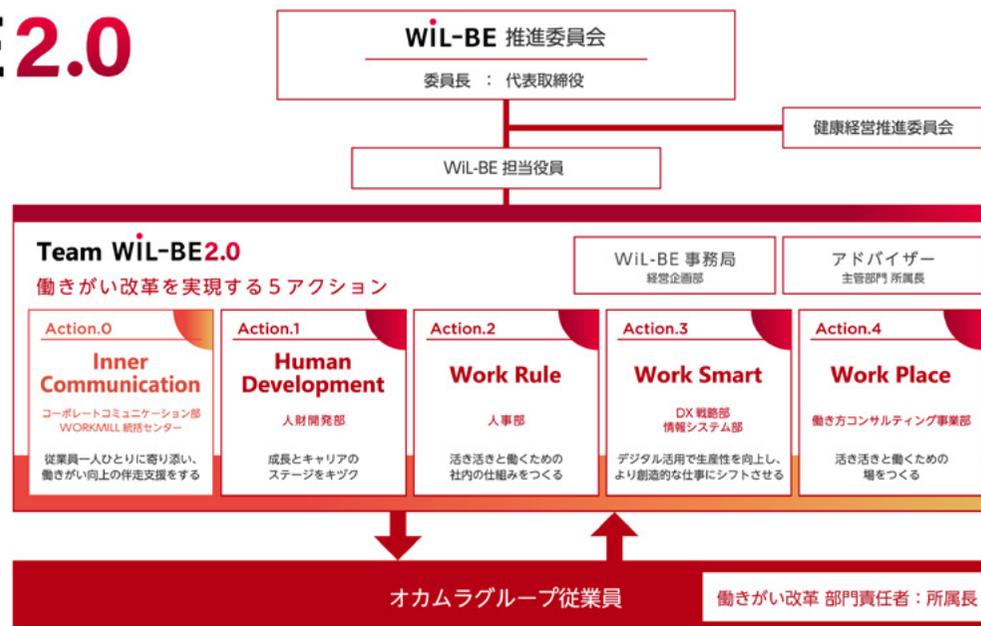
オカムラでは2018年6月から働き方改革の一環として、「オカムラで働く一人ひとりがWork in Lifeを実現できる会社」を目的とした活動「WiL-BE」を推進してきました。2023年4月より、オカムラのパーパス「人が活きる社会の実現」に向けて、「従業員一人ひとりが働きがいを感じながら日々活き活きと働ける状態」を実現する取り組みとして、働き方改革「WiL-BE」から「働きがい改革 WiL-BE 2.0」へアップデートしました。

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」のアクション

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の活動は、働き方改革「WiL-BE」の4アクション (Human Development、Work Rule、Work Smart、Work Place) に加えて、新アクション「Inner Communication」を新設します。社内のコミュニケーションを活性化させることで、従業員の「働きがい改革」を推進しています。

WiL-BE 2.0

WiL-BE 2.0推進体制図



アクションイメージ図



Inner Communication (社内活性)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「従業員一人ひとりに寄り添い、働きがい向上の伴走支援をする」をテーマに活動しています。2022年度は、従業員の「働きがい向上の流れをつくる」「働きがい支援の流れをつくる」という2つの目標を設定し活動を行ってきました。働きがいの向上のためには、まず、一人ひとりで異なる“働きがい”というものについて、従業員それぞれが向き合い、把握することが重要と考えています。そのため、所属長を実施責任者とする「働きがい会議」の計画を行い、2023年度の全社実施に向けた準備を進めています。また、働きがいに関する従業員の声やアイデアを吸い上げ、「WiL-BE 2.0」の他の4アクションへと展開する仕組みづくりを開始しています。すでに、2023年1月には、従業員と経営層が対話を行う仕組みとして「教えて、中村さん!」をスタートし、従業員からの質問に代表取締役の中村が直接回答する試みを行っています。また、2023年4月には既存の「提案制度」を改定し、より多くの社内提案を集められるように計画しています。(詳細 ▶P.76)

Human Development (人財育成)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「成長とキャリアのステージをキック」をテーマに活動しています。2025年度までの具体的な活動内容として、「相互理解を組織の力に」「じぶんのキャリアを切り拓く」の2つを掲げています。「相互理解を組織の力に」は、従業員一人ひとりとチーム・会社の関係性の質を高めることが、企業活動の基盤であるという考えに基づいた取り組みです。2022年度は、話し合い制度の刷新(詳細 ▶P.90)、課長・職場長を対象に「1 on 1」ワークショップの実施(詳細 ▶P.89)などの活動を行いました。「じぶんのキャリアを切り拓く」は、従業員一人ひとりのキャ

リアジャーニーを描くための環境を整備することを通じて、従業員のキャリア自律を促す取り組みです。2022年度は前年度に引き続き企業内大学「オカムラ ユニバーシティ(略称:オカユニ)」の開催(詳細 ▶P.91)、チャレンジ制度(詳細 ▶P.92)、グローバル人財育成制度(詳細 ▶P.92)の刷新、キャリアの見える化のためのタレントマネジメントシステムの導入(詳細 ▶P.93)などを実施しました。

Work Rule (制度)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「活き活きと働くための社内の仕組みを作る」をテーマに活動しています。2022年度は自分らしく働き、チームに貢献することを目的に事務所への出社とテレワークを併用する「オカムラハイブリッドワーク」を実践し、企業価値を高める働き方を推進しています。さらに、健康増進により個々のパフォーマンスを最大化するべく、5月と10月を「健康月間」として、ヘルスリテラシー、フィジカル・メンタルヘルスの向上を目的に生活習慣病やヨガ・セルフケアのe-ラーニングを実施しました。また、2021年度から開始した受動喫煙防止に向けた取り組みである就業時間内禁煙に加え、「月イチ休煙日」と称し、毎月1日は終日禁煙を実施し、健康で快適な職場環境の実現に向けて健康経営を推進しています。(詳細 ▶P.100~101)

Work Smart (デジタル技術)

「デジタル活用で生産性を向上し、より創造的な仕事にシフトさせる」をテーマに活動しています。2022年度は、従来から進めているペーパーレス推進、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の拡充(ワークフローやチャットボット)などに合わせて、従業員によるDX提案をプロジェクト化し、効率化に寄与する施策を実施しています。

さらに新しいビジネスモデルの創出にも取り組み、DXを推進しています。(関連 ▶P.33)

Work Place (環境)

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「活き活きと働くための場をつくる」をテーマに活動しています。2022年度は、いくつかの拠点の改装計画に携わることで把握した「改装計画を進める上で従業員が必要としていること」を抽出し、その整備を進めています。

● 改装プロジェクトレクチャー

オカムラが目指す働き方・働く場の基本概念とその理解を深める自社改装事例の紹介、スムーズなプロジェクト推進のための体制づくり・スケジュールづくり・社内承認に必要な手続きなどのレクチャーを実施。

● 改装ガイド

オカムラが目指す働き方・働く場の基本概念を簡潔に伝えるガイドブック作成に着手しています。

● 社外発信コンテンツ

オカムラの働く場づくりの取り組みを、研究レポート発行や日々の顧客提案を通して社外に発信し、広く活用いただいています。得られたフィードバック内容を社内に還元することで、働く場づくりの取り組み強化に役立てています。

従業員と経営者の対話

オカムラでは、「十分に経営の実態を従業員に伝え理解を得る」を会社設立の精神の基本としており、2017年から代表取締役である中村自らが月2回のコラムを、2020年からはブログ形式で毎週情報発信を行ってきました。さらに、2023年からは「経営との対話“教えて、中村さん!”(英語名: Tell me, Masa-san!)」と題し、オカムラグループ全従業員を対象にした新たな取り組みをスタートしました。

この取り組みは、“なんでも質問箱”という主旨で、代表取締役である中村自らが従業員からの質問に答えるもので、これまでにさまざまな質問が寄せられています。



労使協議を通じた職場環境の改善

オカムラグループは、「オカムラグループ人権方針」を制定し(関連▶P.123)、「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、2023年3月20日時点の組合員数は3,181名、組合加入率は93.4%です。(データ集▶P.153)

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が行われる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ことを規定しています。

2022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		●			●			●		●		●