

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

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、生き活きと働ける環境を追求しています。

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、多様な人財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、年次有給休暇（1日、半日、時間単位）、ボランティア休暇、オカムラハイブリッドワーク（出社とテレワークの併用）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、生き活きと働ける環境を追求しています。

支援制度・仕組みの例（2023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ます。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。
オカムラハイブリッドワーク（出社とテレワークの併用）	新型コロナウイルス感染症の収束を受け、2022年11月より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へと切り替え、促進しています。自拠点への週3日の出社を通じた、チームのコミュニケーション活性や生産性向上と、在宅勤務やサテライトオフィス、シェアオフィスの活用を通じた個人の生産性向上の両立を目指しています。
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。
エリア社員制度	勤務地を限定し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、一定の条件のもとで、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、優秀な人財の確保を目的として、一定の条件のもと、再入社の選考を受けることができる登録制度です。