ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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」状態を目指し、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、活かしあ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、それぞれの違いや強みを活かすことができるよう、理解を深める施策を実施しています。施策の一つとして、2022年度は、全従業員に必修研修でアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）のe-ラーニングを実施しました。

また、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。2022年度のオカムラの女性従業員比率は21％、課長相当職以上の女性従業員数は37名でした。また、オカムラの2022年度の新卒採用者は143名で、そのうち女性は53名（37.1％）でした。

（データ集 ▶ P.154）

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研修を実施しています。

女性リーダーの育成に向けた施策

施策	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。2022年度は、全2回実施し69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。

VOICE

「女性リーダーシッププログラム（略称：WLP）」を受講しての気づき

生産本部　パワートレーン事業部
営業部　営業課　第一グループ
松本 結花

パワートレーン事業部は男性が多い事業部なので、女性としてのリーダーシップのあり方を学ぶことで、自分はもちろん後輩も仕事がしやすい職場になればいいなと思いWLPに参加しました。

WLPの中で、印象に残った2つの言葉があります。アンコンシャスバイアスとボスマネジメントです。自分の中にある思い込みに惑わされず、自分の仕事の目的を正確に理解する。それを実現するため、ボスや周囲の人たちの力を借りながら、自分らしく能力・個性を発揮する。言葉にするとシンプルですが、日々これを念頭に、アクションとしていきたいと思います。

グループメンバーとの時間や、先輩社員からのお話の時間がとても有意義でした。同じような職位にあっても、環境や考えていることが違って勉強になりましたし、「自分に感情を置かない」という先輩社員のポリシーは、特に見習いたいと思いました。

研修受講後の変化としては、自分らしいリーダーシップのあり方を考えるようになりました。また、講義で教えていただいた言葉の表現についても気づきがあり、スモールステップではありますが「ごめんなさい／すみません」ではなく、「ありがとう」を意識して伝えるようにしています。

これからも、後進の皆さんがより能力を発揮しやすい社会・組織を目指していきます。

ダイバーシティ＆インクルージョンに関わる社会からの評価

「えるぼし認定」（2段階目）の取得

「えるぼし認定」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厚生労働大臣が3段階の認定を行う制度です。

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「えるぼし認定」（2段階目）を取得しました。2022年度も2段階目の認定を継続しています。

これは、オカムラの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が、「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つの項目の評価基準を満たしたことによるものです。

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。

「くるみん認定」

「くるみん認定」は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「一般事業主行動計画*」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業が申請することにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

オカムラは2022年11月25日、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業として、厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を取得しました。これは、子育て支援制度が整っていること、育児に関する従業員データが一定以上であること、こそだて支援プロジェクト「はぐくむプロジェクト」（詳細 ▶ P.82）での啓発活動などが評価されたことによるものです。

今後も子育てしやすい風土を醸成し、仕事と育児を両立できる環境の整備を進めていきます。

＊一般事業主行動計画：企業が次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のこと

「D&I AWARD 2022」ベストワークプレイスに2年連続認定

「D&I AWARD」は、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です。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2022年12月、「D&I AWARD 2022」にて、最高評価の「ベストワークプレイス」に2年連続で認定されました。ベストワークプレイスは「日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーで、D&Iの企業文化の醸成はもちろんのこと、社員一人ひとりがD&I推進を担う個として積極的に活動している。D&Iの理念は、サービスや事業、企業組織のあらゆる側面で反映され、それを今まさに社外にも波及している。」とされています。

オカムラのスコアは昨年の85点から89点に上がりました。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。

育児・介護を行い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、目指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

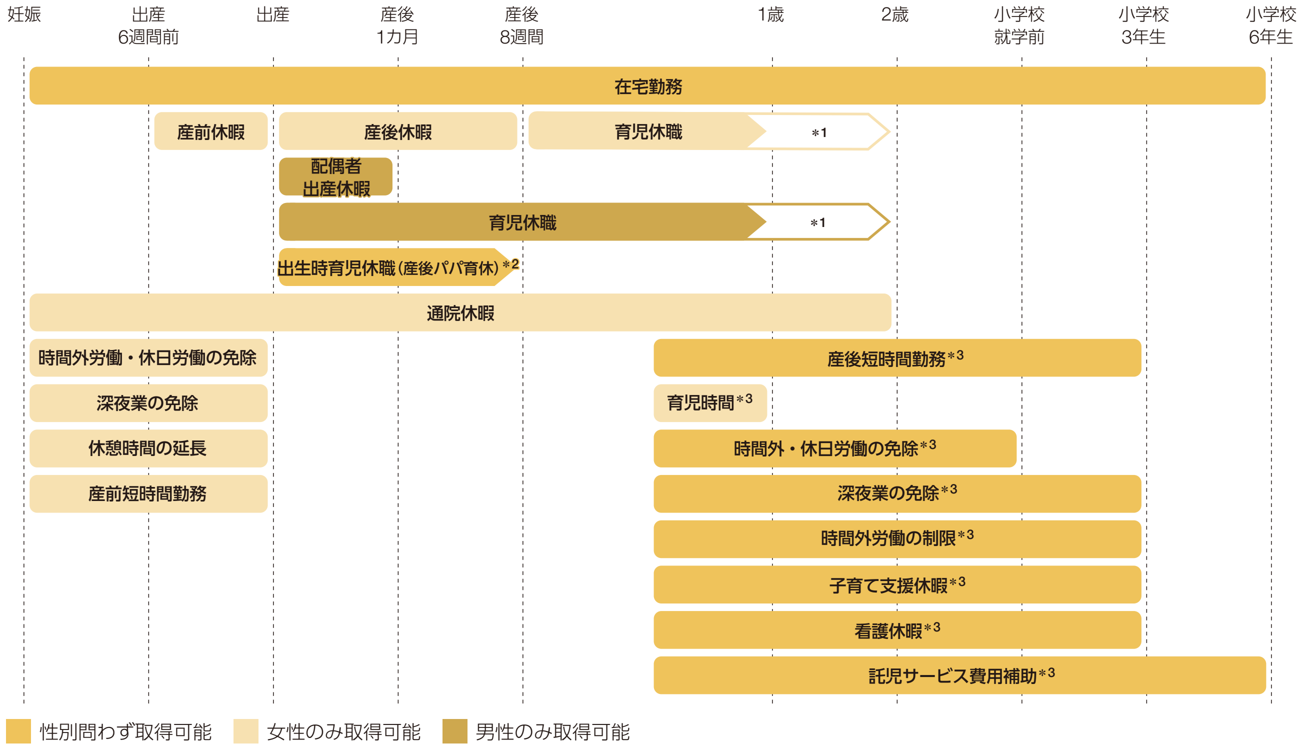
オカムラは、社員一人ひとりの「Work in Life」の実現に向け、性別を問わず育児に参画しやすい職場環境を育てます。

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。

改正育児・介護休業法施行に伴い、2022年4月からは妊娠・出産の申し出のあった従業員に対して、相談窓口担当者から育児休職、出生時育児休職取得に関する意向確認を行っています。また10月からは出生時育児休職（産後パパ育休）制度を新設しました。労使協定の締結により本人からの希望があった場合のみ、休職中の就労を認めています。本人の状況に合わせた柔軟な育児休職を取得できる体制づくりを目指していきます。

育児支援制度の概要



＊1 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、最長で子どもが満2歳に達するまで育児休職期間を延長可能
＊2 出生時育児休職（産後パパ育休）は男性、養子縁組等で産休を取得していない女性の従業員が取得可。労使協定締結により育休中就業可
＊3 復職後に利用可能な制度

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ときに、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）。
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できる制度であり、取得を必須としています。
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「はぐくむプロジェクト」が発足し、2022年9月までの1年間活動を行いました。

「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11名のメンバーでアイデア出しや施策の企画・検討を行い、法改正の対応についての検討や、さまざまな啓発活動を実施しました。

はぐくむプロジェクト

パパCafé 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

はぐくむプロジェクト最終報告会にて

Okamura Live :)
「はぐくむプロジェクト」の挑戦
https://live.okamura.co.jp/post/?id=70

VOICE 育休中就業の活用による効果

オフィス環境事業本部　営業本部
首都圏営業本部　外資法人支店
営業一課　第二係
稲葉 拓人

今回、第二子の出産で育休を取得しました。営業担当者の中での取得者が増えていることが後押しとなり、育休期間中にも部分的に働けるという選択肢があったことで、今回は育休を取得することができました。育休を取得して一番良かったと思うことは、長男との時間をたくさん取れたことです。新しい家族が増えることを長男にポジティブに受け入れてもらうためにも、私が育休を取得することはとても重要だったと思います。

育休を取得するにあたり、一番大変だったことは、仕事の引き継ぎです。私の場合、育休に入る前の1週間で引き継ぎをしなければならない案件が多く、十分に引き継ぎの時間を取ることができませんでした。

育休での経験を通して、産後1カ月は父親の育休取得は必須だと強く感じました。産後1カ月は母親のホルモンは不安定になりますし、身体の面でも安静にする必要があります。特に二人目以降の出産の場合は父親の育休は必要だと実感しました。

上司からは、育休取得に関しては非常にポジティブな反応でした。

育休を取ることは、自分のキャリアのこと、家族のこと、これからの自分について改めて向き合うきっかけにもなると感じました。

仕事と育児の両立支援に向けた啓発活動

仕事と育児の両立支援に向けた啓発の取り組みとして、育児に関するさまざまな情報交換・発信を行いました。

［社内向け啓発］

- こそだて支援「はぐくむ」プロジェクトメンバーからの情報発信、パパ・プレパパ同士の交流を目的としたMicrosoft Teams*のチーム「パパCafé」の継続運用
- 育児休職をテーマとした啓発ポスター・ステッカーを作成
- 男性育児休職者による座談会の開催
- 課長職以上の管理職全員を対象とした男性育児休職取得推進研修「イクボスセミナー」の実施
- 情報発信サイト「Okamura Live：）」での情報発信
- 社内掲示板サイトにて取得者の声等を掲載した「はぐくむnews」の発行
- 株式会社ワーク・ライフバランスの男性の育児休職取得を推進する研修「父親学級」（希望者が参加）の開催

［社外向け啓発］

- NPO法人ファザーリングジャパンの「イクボス企業同盟」に加盟
- 積水ハウス株式会社「育休を考える日」への協賛
- 東京・赤坂にある共創空間「Sea」にて「育休を考える会」と題したセミナーの開催
- 情報発信サイト「Okamura Live：）」での情報発信

＊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ウェブ会議ができるツールです

はぐくむnewsとポスター

育児休職からの復職者アンケートの実施

育児休職取得における課題の把握と改善を目的として、育児休職から復職した従業員を対象にアンケートを実施しました。手続きの流れ、実際に取得した期間の満足度、業務の引き継ぎにおける期間等を集計しました。男性育休取得者のアンケートからは「育休を取得してよかった」という声や、「育休は休暇ではないという気づきが得られた」という回答が複数ありました。

今回のアンケートの結果を踏まえ、これから育児休職取得を考えている従業員がよりスムーズに取得できるよう、施策の充実を図っていきます。

管理職必修研修「イクボスセミナー」の実施

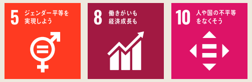
オカムラでは、改正育児・介護休業法についての知識を得ること、子どもができた部下への対応について学ぶことを目的として、2022年7月、管理職約600名を対象に「イクボスセミナー」を必修研修として開催しました。

研修の最後にはイクボス宣言*をして、イクボスになるための意識付けを行いました。

＊イクボス宣言：職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）として、上司自らが宣言することです

VOICE

育児休職を取得しやすい雰囲気づくりを推進



商環境事業本部　営業本部
首都圏営業本部　中央支店長
木村 浩一

この１年で当部門だけでも３名の男性従業員が育児休職を取得しています。
育児休職を取得した従業員が自身の経験を活かし、部下が育児休職を取得する際により積極的なフォロー活動をする姿を見て、頼もしさも感じました。取得する側・フォローする側がともに同じ経験をすることによって成長につながることを実感しています。
育児休職取得前の準備などを考えると、とにかく「早く」情報を得ることを心がけています。
具体的には、普段の会話や定期的な面談時などにも男性の育児休職に対する一人ひとりの考えを聞いておくことで、早期のフォロー体制検討・着手・準備の時間を取れるよう努めています。
育児休職の取得にあたっては、対象者の上長・同僚・部下に留まらず、社内外関係者の協力・理解が必要です。社内外での日常のコミュニケーションの大切さを改めて感じています。また組織としては育児休職に入る従業員の仕事を引き継げるよう、日頃から過度な属人化を防ぎ、各自が担当する仕事の見える化などを進めることが重要です。
イクボス自らが率先して取得しやすい雰囲気づくり、仕組みづくりを推進していきましょう。

仕事と介護の両立支援制度・仕組み

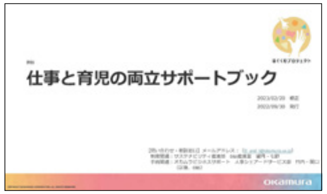
家族の介護を行っている従業員を支援するため、オカムラでは通算して１年（法定は３カ月）の期間、介護休職を取得できる制度を導入しています。始業後と終業前の各１時間を限度として勤務時間を短縮できる短時間勤務制度や在宅勤務制度を活用することも可能です。また、介護施設利用や介護用品購入などさまざまなメニューを会員価格で利用できる福利厚生サービスの導入など、家族を介護する従業員が離職することなく働き続けることができるよう、就業環境の整備に努めています。
また、社外の介護支援（無料）を受けることが可能で、専門家に相談も行えます（リアル対面）。要望があった際には窓口担当部署、D&I推進室が立ち会いも行います。

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

オカムラでは従業員に向けて、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を発行しています。
仕事と育児との両立については、「仕事と育児の両立サポートブック」を全面改訂し刷新しました。所属長と本人が仕事と育児の両立のスケジュールや進め方をすり合わせ、見える化できるよう、コミュニケーションシートを使い活用できるようにしています。また、休職に向けた業務引き継ぎガイドブックを作成し、育児休職前の準備のタイミングや、スケジュール等もまとめました。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。
仕事と介護の両立については、従来発行していた「仕事と介護を両立していくために」に加えて、新たに５つの動画を従業員向けに公開しました。テーマ別の構成で、自身の状況に合わせて必要動画を視聴することが可能です。

● **動画のテーマ**

1. 働き方・仕事との両立について
2. 家族に関する課題について
3. 介護にかかるお金について
4. 専門職との連携方法・施設選び
5. 病気や障がいを抱える家族の介護について



仕事と育児の両立サポートブック

業務引き継ぎガイドブック

仕事と介護の両立支援リーフレット

仕事と介護の両立支援テーマ別動画

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人財を採用しており、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労できるように職場面談を定期的に実施するなど、職場定着への支援にも力を入れ、障がいのある人財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との対面インターンシップの実施

オカムラでは、毎年各部門がさまざまな視点から就業体験を視野に入れたワークショップを企画・実施しています。2022年度は2021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インターンシップを、東京都内のオフィスで実施しました。
2023年2月21日・22日の2日間開催し、8名の学生が参加しました。講師は聴覚障がいのある従業員が務め、手話を用いてコミュニケーションを取りました。
今年度は、オカムラの事業内容の理解や切り出した業務をワークショップで体感し、聴覚障がいのある従業員を交えた懇談会も行いました。学生・オカムラ双方にとって新しい気付きが得られた有意義なプログラム内容でした。
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。

就業体験ワークショップの様子

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、サステナビリティ推進部 D&I推進室と各担当部門で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担当者と人事部の担当者で三者面談を行った後、所属部署の上司とフォロー担当、就労支援センターの担当者、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がけ、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を行い改善につなげています。所属部署、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

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ともにはたら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

パラアスリート従業員の仕事と競技の両立支援

オカムラは、2021年4月に公益財団法人日本オリンピック委員会（JOC）が行うトップアスリートの就職支援制度「アスナビ」を通じて、パラ卓球日本代表の七野一輝を従業員として採用しました。

七野はサステナビリティ推進部D&I推進室に所属し、D&I関連全般の担当・相談窓口、主に育児、障がい者就労定着支援に関する取り組み、セミナー・イベントなどの推進活動を担当しています。

また競技活動においては2016年から立位クラス6で日本代表として活動し、2022年5月に車イスクラスに転向しました。車イスクラスでの公式戦初となる2022年11月に出場した第14回全日本パラ卓球選手権大会では個人戦で優勝、2023年3月に出場したITTF Fa20 Costa Brava Spanish Para Open 2023（スペイン）、ITTF Fa20 Lignano Masters Para Open 2023（イタリア）ではシングルス2大会連続優勝という成績を収めました。

オカムラは、今後も世界に挑戦を続けるアスリートとしての活動と業務を通じた社会への貢献を期待し、七野の競技と仕事の両立を支援していきます。今後も「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき、多様な人財が活き活きと働き、十分に能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

スペイン大会個人戦優勝！
金メダル

パラ卓球選手権個人戦優勝！
職場の応援団と

Okamura Live :)
オカムラのパラ卓球アスリート七野一輝
https://live.okamura.co.jp/post/?id=79

障がい者の相互理解・浸透イベントの実施

障がい者とともにはたらくための相互理解を目的に、車イスを使用しているオカムラのパラアスリート従業員が中心となり、オフィスでの車イス体験イベントを実施しました。

イベントは社内外向けに横浜・東京・名古屋の各拠点で実施し、約70名が参加しました。社外向けイベントとして名古屋の共創空間「Cue」で開催したイベントでは、「ダイバーシティ&インクルージョンとはたらく〜アール・ブリュットのあるオフィスで車イスに乗ってみませんか？」と題して体験型イベントを実施しました。

今後も障がい者とともにはたらくための相互理解を目的としたイベントを実施し、ともにはたらく環境の整備に努めていきます。

車イス体験イベントの様子

TOPICS

聴覚障がいに関する理解を深めるための勉強会の開催

働き方コンサルティング事業部 デザイン推進部では聴覚に障がいのある従業員が在籍しています。お互いを支え合い理解を深めるため、定期的に勉強会を開催しています。障がいのあるメンバーが、一人ひとり異なる障がいの状況や知ってほしいことを共有し、コミュニケーション活性化や業務の効率化につなげています。オカムラでは、聴覚障がいのある従業員が在籍している部署では、コロナ禍をきっかけに増えたオンライン会議への対応として、株式会社リコーの「Pekoe（ペコ）」*をコミュニケーションツールとして活用し、字幕やメンバー同士のチャットによる通訳、情報がきちんと伝わっているかの確認を日常的に行っています。

部内勉強会にて

＊「Pekoe」：株式会社リコーが提供する聴覚障がい者向けコミュニケーションサービス。会議に参加する全員がブラウザ上でリアルタイムに音声認識結果を確認し、誤変換をその場で素早く修正することで、コミュニケーション支援を行うことができる。

VOICE

いつでも相談できる、風通しの良い職場環境に感謝

（当時）
生産本部　企画部　製品調達室
左：前原 瑞穂
中央：中山 いづみ
右：室長 馬場 昇

中山 いづみ

私は生産本部企画部製品調達室で、庶務を行っています。
以前勤務していた企業には、クローズ（障がいや病気などを隠して働くこと）で入社し、働いていました。最終的にメンタルの病気であることを会社にカミングアウトしたものの、理解が得られず、1年半でその職場は退職しました。

障がい者雇用という枠組みの中で働くのはオカムラが初めてです。退職から1年間の休養を経てオカムラでの勤務を開始したので、体調は整っていたものの、働くことへの不安もありました。「合理的配慮*って何だろう？」「症状や薬の副作用のこと、どのくらい話しても大丈夫なのだろう？」といった不安も月1回の面談や、実際に働きながら、周囲の方に相談していくうちに段々と小さくなっていきました。
人事部との面談の他に、部門内で「1 on 1」面談を行っていただき、周囲の音が気になって書類のチェックが進まないことを伝えた時には、個室に入って作業することを薦めていただくなど、配慮していただきました。
分からないことがあるときには、いつでも相談できる安心感があります。オカムラで働く毎日は、私の大切な財産です。色々な人に支えられながら、これからも自分のできることを精一杯頑張っていきたいと思います。

＊合理的配慮：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。

上司室長　馬場 昇

中山さんの職場環境づくりで特に意識していることは、聞かれたときはきちんと回答するということです。仕事の負荷が増えたら都度聞いてきてくれるので、優先度を伝えるようにしています。入社から2年経ち新しい業務も頭を悩ませながらも丁寧に取り組んで、結果も出てきているので、これからも頑張ってもらいたいと思います。

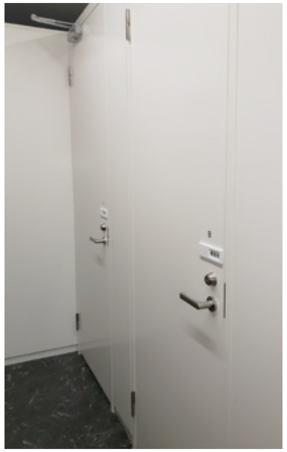
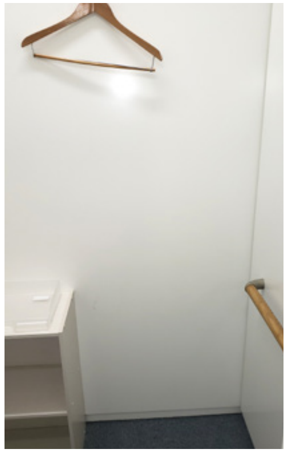
同僚　前原 瑞穂

中山さんに事前に配慮しなければいけないことをしっかりと伝えてもらうことで、お互いの不安をなくし部門としても働きやすい環境を一緒に整えることができました。私自身、在宅勤務で事務所に居ないときがあるので、質問などはチャットもOKと伝え、安心できる状況をつくっています。最近では仕事も広がり、今後もさまざまな業務にチャレンジし活躍してくれることを期待しています。

LGBTQへの取り組み

LGBTQ当事者の相談窓口の設置と社内設備の整備

オカムラでは、LGBTQ当事者のさまざまな要望を吸い上げる仕組みとして、相談窓口と専用メールアドレスを設けています。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、トイレのサインを変更し、2017年からジェンダーフリーの個室更衣室を設置しています。

共有更衣室とは別に、個室更衣室を設置（富士事業所）

社内呼称の使用

オカムラでは、結婚やその他の事情、LGBTQ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。

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、全国各地の学生が参加し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目指しています。
キャリア採用においては、専門知識のあるキャリア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」制度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。研修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。