

サステナビリティ推進データ

サステナビリティ行動計画 2023年度～

マテリアリティ（経営の重要課題）の見直しに合わせて、2023年度以降のサステナビリティ行動計画の見直しを行いました。そのため2023年度以降の目標と2022年度の実績とが別表記となっています。（実績▶P.139～144）

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2023年度目標	中長期目標
人が活きる環境の創造	★ 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出 7 8 9 12	中期経営計画2025 参照 2023年5月10日開示・中期経営計画2025 説明資料 https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業の成長を支える多様な働き方に応えるソリューションの提供 ● 小売業が抱える社会問題の解決とみらいの店づくりの研究・開発 ● スマート物流に貢献する製品・サービスの開発 ● 産業車両向けの環境対応型製品の開発 	顧客・社会への新たな価値提供による「人が活きる社会の実現」
	★ 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	—
地球環境への取り組み	★ サークュラーエコノミーの推進 3 6 7 9 12 13 14 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 ● 製品開発における環境配慮型企画と設計推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生産系廃棄物の社内完成高あたり前年度比1%の排出量原単位低減 ● グリーンウェーブ・グリーンウェーブ+製品開発率の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度生産系廃棄物の2020年度比9%の排出量原単位低減 ● —
	★ 持続可能な自然資源の利用と保全 6 12 13 14 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 森林資源の持続可能な利用の推進 ● 環境影響度の低減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 木材利用方針に基づいた利用率集計 ● 前年度比1%の水資源使用量原単位低減 	<ul style="list-style-type: none"> ● — ● 2030年度10%の水資源使用量削減（2020年度比）
	★ 気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現 7 9 13 15 17	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球温暖化防止対策の推進 温室効果ガス排出量低減 燃料系エネルギー使用量低減 エネルギー生産性向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ全体で1,000t-CO₂/年の排出低減 工業用燃料使用量 5年度平均1%低減 車両用燃料使用量 5年度平均5%低減 エネルギー生産性 前年度比1%向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度温室効果ガス排出量50%削減（2020年度比）、2050年カーボンニュートラルを目指す ● 2030年度エネルギー生産性向上10%（2020年度比）
	ものづくりでの環境保全活動 3 6 9 11 12 14 15	環境影響度の低減	前年度比 1% のPRTR排出・移動量原単位低減	2030年度 10% のPRTR排出・移動量原単位削減（2020年度比）
	環境汚染の防止 3 6 11 12 14 15	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（有害物質の管理と削減）	環境法令の遵守と情報収集

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2023年度目標	中長期目標
従業員の 働きがいの追求*	★ Work in Life（ワークインライフ）の 推進 3 8	従業員満足・エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きがい向上施策の実施 エンゲージメントサーベイの実施 	—
	★ DE&I（ダイバーシティ、エクイティ& インクルージョン）の推進 5 8 10	女性従業員比率	(2024年度までに 22%)	2024年度までに 22%
		女性管理職比率	6.5%	2024年度までに 7%
		新卒女性採用比率（大卒）	(2024年度までに 40～50%)	2024年度までに 40～50%
		男性育休取得率	65%	—
		障がい者雇用率	2.50%	—
	★ キャリア形成支援と専門人材育成の 強化 4 8	<ul style="list-style-type: none"> 育成面談実施率 強みにつながる専門職への各種施策の実施 オカムラ ユニバーシティ受講アンケート「今後のキャリアに活かせる」 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 専門職の技術とスキルの把握 満足度80% 	—
	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	80%	—
		一般定期健康診断受診率	100%	100%
		ストレスチェック受検率	100%	100%
		喫煙率	26%	2025年度 前年より -1%
		「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 9% 以下、 5% 以下	2025年度 各 8% 以下、 5% 以下
チームワークによる業務の遂行 8 17	話し合い*実施率	100%	—	

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

※対象範囲：オカムラ単体

*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.90）

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2023年度目標	中長期目標
責任ある企業活動	★ 公正・透明・誠実な行動	サステナブル調達調査 実施率	取引金額ベースで 67%	—
	5 8 10 16 17	サステナブル調達 実地監査 実施率	ハイリスクサプライヤーに対して 100%	
		人権教育（社内）の実施と充実、サステナブル調達との相乗効果	購買関連部門へ教育実施	
		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%	
		コンプライアンス研修の充実	各種コンプライアンス教育の実施	
	★ リスクマネジメントの強化	<ul style="list-style-type: none"> ● BCP（災害）構築 ● 各国要請に合わせた個人情報管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● ハザードマップ（地震・洪水）の見直し ● 諸外国の同法規則対応 	—
★ 適正な情報開示とステークホルダーとの対話	ステークホルダーとの対話継続と取り組みへの反映	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	—	
16 17				
地域社会との共生	戦略的社会的貢献活動の定着	従業員参画型社会的貢献の実施	—	
17				
コーポレート・ガバナンス	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立社外取締役100%の維持 ● 女性取締役比率25%（3/12）以上 	—	
5 8 10 16				

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています