# 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活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。

## 人財に関する基本的な考え方

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、従業員と会社が共に成長することを目指します。

- 従業員一人ひとりが活き活きと働き、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。

＊ WiL-BE：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。Work in Lifeとは「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**

**求める人財像**

**「私たちの基本姿勢 － SMILE －」　私たちにかかわる、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

**求める総合能力**
- 構想力・提案力
- 創造力・開発力
- 解決力・実践力

**強化するスキル**
- デジタル技術・AI 技術
- メカトロニクス技術
- プロジェクトマネジメント

**育てる人財**
- 経営人財
- デジタル人財
- グローバル人財

**人財の育成**
- 目的別、階層別の段階的な社内研修施策の充実と社外育成機関の積極的活用
- オカムラビジネススクールによる経営人財育成
- 専門スキル向上・獲得、キャリア形成のための制度充実

**人財の登用**
- 適材適所の制度的運用
- 若手登用とダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの促進
- 高度専門技術を持つ経験者採用、外部リソースの活用

## 推進体制

オカムラグループでは、人財戦略を有効に進めるため、事業戦略に必要な組織形成や人財配置などを担うことを目的に、2024年より各事業本部に責任者の「ビジネスパートナー」として、各事業本部にHR担当を設置しました。コーポレートHR担当（経営企画部･人事部･人財開発部）と合同で月に一度「HR担当者会議」を開催し、各事業本部とコーポレート部門が密に連携することで経営戦略実現に向けた人財戦略を推進しています。

この会議では、全事業本部共通の取り組みの認識を合わせ、HR担当の優れた取り組みを他の事業本部HR担当へ水平展開するとともに、各施策を進めていく上での困りごとを共有し、協力してその解決を図っています。また、従業員の働きがいを向上するための活動「働きがい改革 WiL-BE 2.0」で得られた意見・結果はWiL-BE推進委員会で提言し、委員会メンバーである役員による討議を経て、各施策の改善に取り組んでいます。

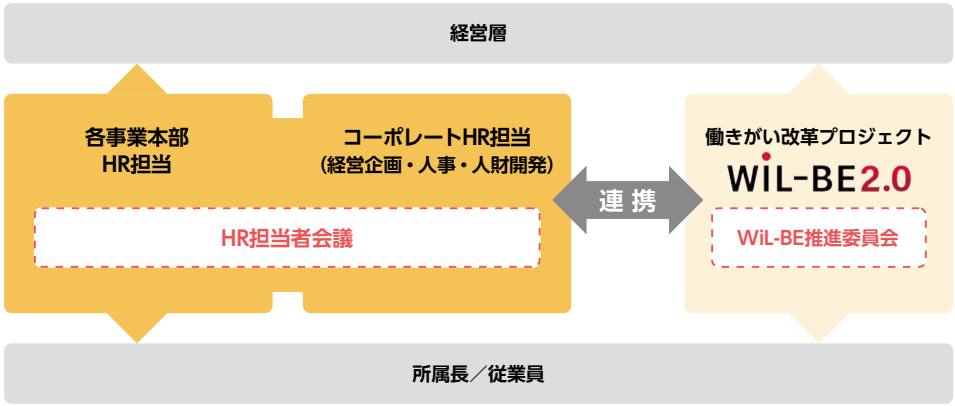
HR担当者会議とWiL-BE推進委員会が連携することで、より実現性の高い取り組みを実施し、従業員のエンゲージメントの向上を図っています。

### HR担当の３つのミッション

- 事業戦略を実現するための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。
- 事業本部が一体となって最大限のパフォーマンスを発揮できる組織を構築し、最適な人財配置を行う。
- 働きがい向上に向けた施策の立案を行う。

これらのミッション達成のため、各事業本部において従業員と面談を行うなど、人財情報の把握から取り組み、キャリアジャーニーの支援や事業戦略の実現に必要な人財の発掘を進めています。

**HR担当者会議とWiL-BE体制**




## 人財戦略

オカムラグループは、中期経営計画2025において、経営基盤の強化における重要なテーマとして「人財育成と働きがいの向上」を人財戦略として策定しています。「人財育成」と「働きがい改革」を両輪として、従業員と会社がともに成長することを目指して、さまざまな人事施策を展開しています。

### 人財育成

変化の激しい社会で「答えのない問題を解く力」を身につける人財を育てることを念頭に置き、積極的な投資や、若手の登用・抜擢も推進していきます。従業員一人ひとりが未来のキャリアを描き続け、多様な経験を通じて成長し続けることを「オカムラキャリアジャーニー」と定義し、タレントマネジメントシステムを活用しています。それにより、従業員と組織のパフォーマンスを最大化し、適材適所の人財の流動性を高めるとともに、従業員自身が定期的に自分のキャリアを振り返り、今後どのように成長していきたいかを自律的に考えるきっかけにつなげていきます。

### 働きがい改革

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ことを目指し、社内コミュニケーションの活性化のため「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」ことに取り組んでいます。「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の取り組みにおいて、所属長を責任者として、働きがいについて相互理解を深める場を設けています。従業員を対象としたエンゲージメントサーベイを活用し、それぞれの職場課題の解決を図り、従業員のエンゲージメント向上を目指していきます。

## 人財戦略に基づく採用活動

オカムラでは、流動性が高まる雇用環境の中、採用候補者から選ばれる企業になるため、経営戦略と人財戦略が連携された、より現場にマッチした人財確保に取り組んでいます。

### ダイバーシティ採用の推進

オカムラでは、ダイバーシティの推進として、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。

新卒者の採用では、全国各地の学生を対象にジョブ型インターンシップを実施し、理念共感と職種理解の機会を設けています。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、中核となる人財の育成を促進しています。また、近年では育児・介護・配偶者の転勤など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や、従業員からの紹介でオカムラへ採用応募するキャリア入社者も増えつつあり、さまざまな角度から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。

また、企業の社会的責任を果たすため、障がい者雇用の拡大に取り組んでいます。雇用した障がいのある従業員に向けては、情報補助ツールの導入、また障がいがある従業員とともに働く従業員に向けては、障がいの勉強会や体感会の開催など「雇用の質」向上に向けた取り組みも実施しています。

（詳細 ▶ P.90 ）

### 公正な採用に向けて

採用候補者に向けて、透明性・平等性を担保した採用活動を実施するため、以下の対応を実施しています。

- 全国各地の学生と接点を持つ機会として、オンライン形式の会社説明会を開催
- エントリーシート提出時に性別の入力を必須としない（厚生労働省の履歴書フォーマットに準ずる）
- 選考ルートの事前提示
- エントリーシート提出時に生年月日の記載を必須とし、入社後に公的書類を確認することで年齢確認を行い、未成年労働者の雇用を防止
- 合否に関わらず、選考結果を候補者本人へ個別連絡
- 採用活動における面接において、差別や個人の尊厳を傷つけるような対応を行わない
- 職種理解を深めるために、採用選考に関わらない希望職種従業員との個別面談を実施

また、採用活動に関わる従業員に向けては、オカムラの人事方針に則るとともに、公正な採用選考と就職の雇用機会均などを維持するために採用面接マニュアルを配布。希望者には説明会を個別に実施し、適切な対応をするよう注意喚起しています。

### ジョブ型インターンシップからの理念共感と職種理解

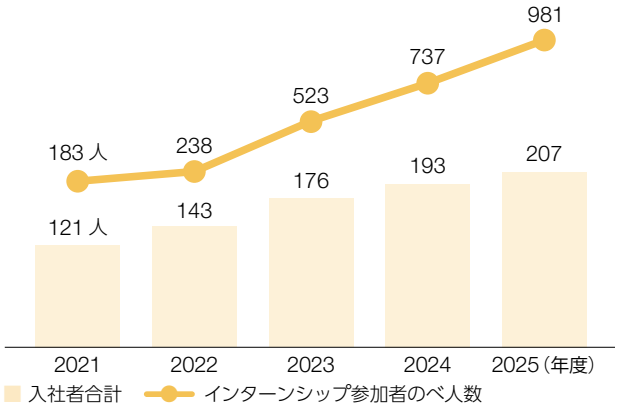
オカムラでは、学生に対して職種理解を深める機会として、学生の長期休暇の時期を利用したジョブ型インターンシップを積極的に実施しており、参加者も年々増加しています。

ジョブ型職種別インターンシップでは、参加した学生自身が働く姿を将来的にイメージできるインターンプログラム設計を行っており、就職活動をする際に志望企業とのマッチングが高まる効果が生まれています。参加をきっかけとして、オカムラの企業理念の理解・共感ができ、さらに職場実習を通して職種理解もより深まることから、結果的に入社者の獲得につながっています。

エンジニアインターン
情報システムコース

生産インターン

**ジョブ型インターンシップ参加者と新卒入社者推移**




注：ジョブ型インターンシップは、入社年度の２年前の参加として集計

### 次世代人財に向けた取り組み

オカムラでは、これから働く次世代人財に向けて、企業が発信する情報に興味関心を持ってもらい、将来働く上での道しるべとなるようなきっかけづくりを行っています。2024年度は、大学生を対象としたビジネスコンテストへの参画や、大学への講師派遣などを実施しました。（詳細 ▶ P.150 ）

## 「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。

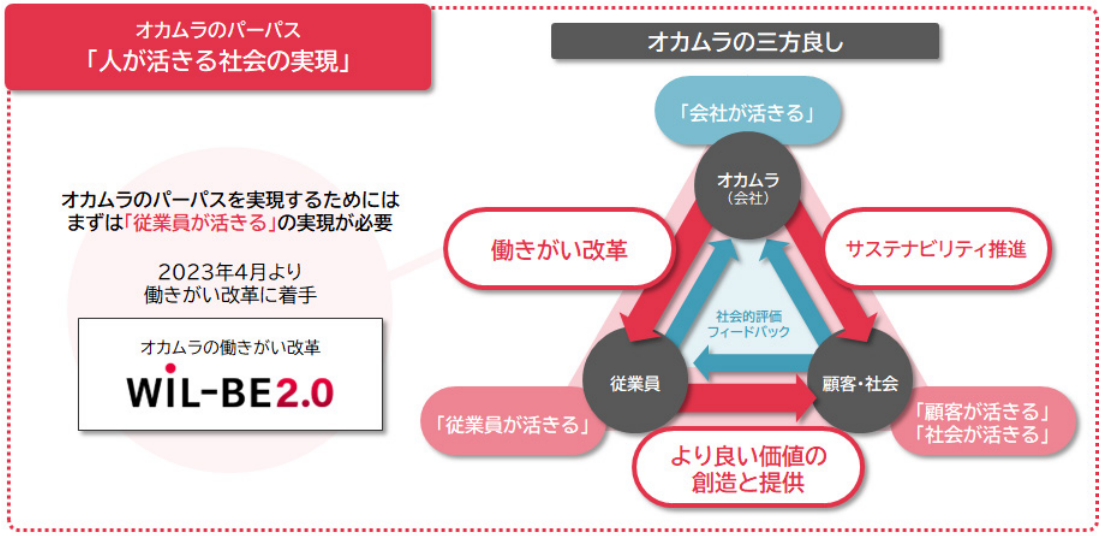
## 「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の推進

オカムラでは、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、「働きがい改革 WiL-BE 2.0」を推進しています。
2024年度は、従業員の「働きがい」を高めるため、エンゲージメントサーベイの実施と、各部門の部門長が所属メンバーと部門内ディスカッションを行う「働きがい会議」、さらに「WiL-BE 2.0 CARAVAN 2023-2025」を行いました。
これらの活動で得られた意見や結果はWiL-BE 2.0 の体制上位であるWiL-BE推進委員会で提言し、委員会メンバーである役員が討議しています。さらに2024年度より各事業部に設置されたHR担当とも連携することで、課題解決のスピードを加速させています。

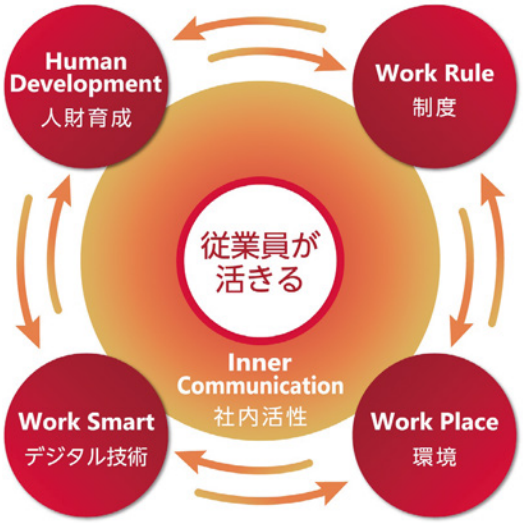
### 「働きがい改革 WiL-BE 2.0」のアクション

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の活動は、5つのアクション（Inner Communication、Human Development、Work Rule、Work Smart、Work Place）をベースに従業員の「働きがい改革」を推進しています。

**パーパスと働きがい改革の関係**




**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。2024年度は、一人ひとりで異なる“働きがい”について、従業員それぞれが向き合い、把握するための施策として2023年度に引き続き「働きがい会議」を実施しました。全ての部門の所属長が実施責任者となり、「オカムラの働きがい改革のいま」と題して、WiL-BE 2.0の取り組みについて改めて所属メンバーへ説明。さらに、エンゲージメントサーベイの結果を踏まえたディスカッションを行い、自部門の課題の整理と解決に向け取り組むべきことについて所属メンバー全員で考えました。「働きがい会議」は、2025年度以降も継続的に実施予定です。

また、「働きがい改革WiL-BE 2.0」全体および各アクションで行っているさまざまな働きがい向上の取り組みについて、さらに従業員の認知を高めるため、オウンドメディア「Okamura Live：)（オカムラライブスマイル）」を活用し、事例を交えた読みやすい記事にして継続的に全社へ発信しています。

### 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ヅク」をテーマに活動しています。

従業員一人ひとりが未来のキャリアを描き続け、多様な経験を通じて成長し続けることを「オカムラキャリアジャーニー」とし、これを実現するため、従業員同士の相互理解の機会、学び続ける機会、挑戦する機会の3つの機会の整備を継続的に推進しています。

例えば、相互理解の機会では、オカムラ独自の取り組みで全部門が毎月実施している「話し合い」を活性化させ、働きがいのある職場づくりを行うことを目的に、話し合い内容に応じて部門を表彰する「話し合いイチオシ賞」を設けています。2024年度も、従業員・役員・社長がそれぞれ投票して決める「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の3部門を、「働きがい改革の推進を感じられるか」などの審査基準で選出し表彰しました。

学び続ける機会では、企業内大学「オカムラユニバーシティ（略称：オカユニ）」を2022年から継続して開講しています。自身のありたい姿に近づくために必要な知識を、時間や場所を問わず、多種多様なコンテンツから学べる機会を提供しています。

挑戦する機会では、2024年度から新たに「デザイン思考」を活用したプログラム「オカムラシンキング_ラーニングイニシアティブ INSIGHT/OUT」を実施し、従業員が新たな視点や発想を得る機会を提供しました。従業員が自ら望む姿に向けて手をあげることができるよう、挑戦する場の提供を継続的に実施しています。（詳細 ▶P.94 ～ ▶P.103）

### 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つくる」をテーマに活動しています。自分らしく働き、チームに貢献することを目的に自拠点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」を実践しています。また2023年からは「私たちの基本姿勢ーSMILEー」を行動評価の項目に組み込み、学び、挑戦、コミュニケーション、貢献、専門性に対する行動を評価に結び付けました。一人ひとりの成長・育成へつなげる仕組みとすることで、企業価値を高める働き方を推進しています。

また、一人ひとりが健康意識を高め、健康な状態で働くことで日々のパフォーマンスを最大限に発揮することを目指し、各種健康活動に取り組んでいます。その一つとして、2024年度は有給休暇の取得率向上を目的に、プライベートを充実させることで仕事とのメリハリをつけ、「Work in Life」を実現するための休暇を「WiL休（ういるきゅう）」としました。有給休暇を毎月1日以上取得する「月イチWiL休」と、1年の中で3日以上連続して取得する「連続WiL休」の2つの「WiL休」を定義し、有給休暇の更なる取得を促しています。その他の取り組みとともに、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.104 ～ ▶P.118）

さらに、2023年より実施している「働きがい会議」や「WiL-BE 2.0 CARAVAN 2023-2025」の活動の中で、お客さまや一緒に働くメンバーからの“感謝”が働きがいにつながるとの声を多く受け、2024年に「サンクスポイント」を導入しました。サンクスポイントは、日頃の感謝をメッセージと共にポイントを贈り合い、働くことをより楽しくする仕組みです。

### Work Smart（デジタル技術）

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「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。2024年度は、生成AIを利用した「オカムラAIChat」のアップデート（社内データの活用）や、従業員によるDX提案であるオフィススタイル診断サイト「OFFICE KIT（オフィス キット）」の開設、全従業員が利用できるローコード開発ツールによる市民開発の推進、物流業務を抜本的に見直すスマート物流など、さまざまな領域での施策が本格展開し始めました。さらにメタバース用の企業公式3Dデータ販売サイト「RoomieTale（ルーミーテイル）」もオープンしました。顧客・現場の課題をDXで解決に導くためには、全社のDX風土醸成が不可欠です。「DXは一部の特別な人の仕事」と捉えてしまいがちな心理的ハードルを取り除くべく、従業員によるDX事例を全社教育として配信するなど、生産性の向上と創造的な

仕事へのシフトの機運を向上していく活動を推進しています。
（関連 ▶P.19 、 ▶P.39 、 ▶P.102 ）

**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。

2024年度は、前年度に実施した全国社内拠点調査に基づき改善優先度の高い拠点について、経営判断を経て改装および移転の実施を推進しました。

これらの働く環境改善事例をOkamura Live：)（オカムラライブスマイル）で発信。拠点で働くメンバーの生の声を掲載することで、全社に向けて、働く環境改善に自分たち自身で取り組むことの意義を伝えました。また、他の拠点で働く従業員の改装・移転実施へのモチベーションを高め、活き活きと働く場をつくる意識醸成につながりました。

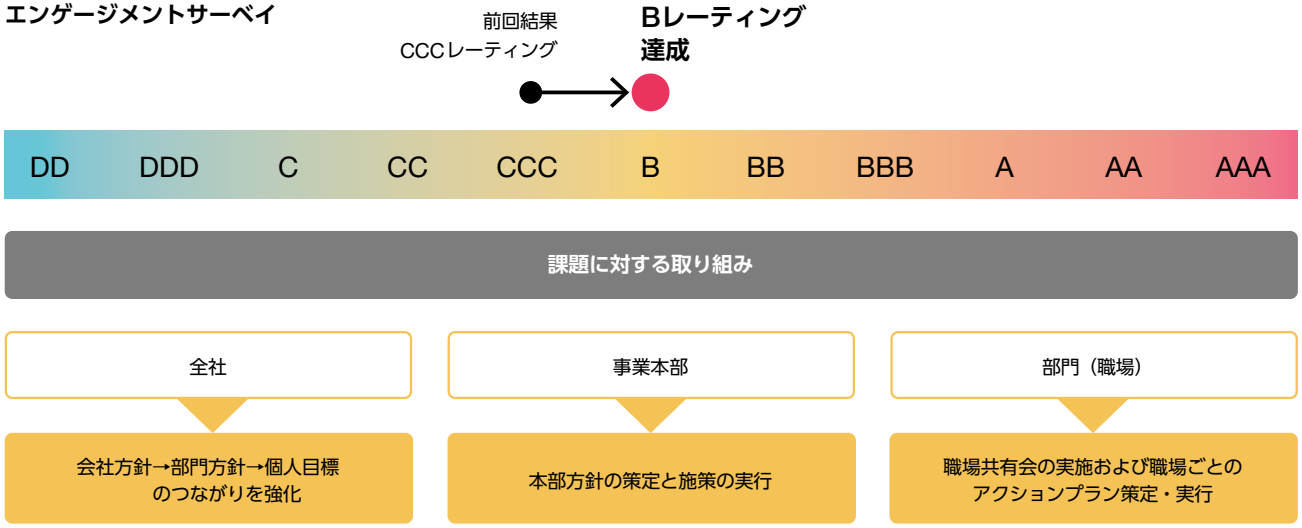
2025年度以降の各拠点改装計画についても、ボトムアップ型で各拠点からの要望を集約し、事業計画と照合しながら定期的な環境改善が推進できるよう、「現場と経営の情報連携」の仕組みを整えて長期的視点で働きがいを向上させる社内体制を整備しました。

これからも拠点ごとにスムーズな計画検討が進められるように、レクチャーの実施、プロジェクトレポートの管理、各種具体的なオフィス環境設計に役立つ情報コンテンツの整備などを行い、働く従業員自らが参加して働く環境をつくる支援を行います。

## 働きがい向上のためのエンゲージメントサーベイ

オカムラグループでは、外部機関を利用したエンゲージメントサーベイを実施することで、従業員の働きがいを定点観測しています。2024年8月から9月にかけて、2回目のエンゲージメントサーベイを実施しました（回答率：99.1％）。初回の2023年度と比較して結果が向上し、レーティングがCCCからBへと一段階上がりました（下図参照）。この詳細結果をもとに、全社・各事業本部・各部門にて課題分析を行い、会社方針・本部方針・部門方針の策定や所属長向け研修、職場改善のためのアクションプラン立案、職場共有会などの施策実行のために活用しています。また2024年度からは各事業部のHR担当による各部門に対する個別フォローにも力をいれ、さらに所属長を中心に職場内で自部門の結果やそれに対するアクションを考える「職場共有会」を始めました。部門単位で結果を紐解き、具体的なアクションを考え実行することで、働きがい向上へとつなげています。

**エンゲージメントサーベイ**



TOPICS

# “働きがいの最大化”に向けて WiL-BE 2.0 CARAVAN 2023-2025をきっかけに進んだオフィス改装

WiL-BE 2.0 CARAVAN 2023-2025（以下、WiL-BE CARAVAN）とは、従業員の「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の理解・浸透度を高めることを目的に、WiL-BE 2.0事務局メンバー（以下、事務局）が全国の拠点に赴き、従業員と直接対話を行う活動です。WiL-BE 2.0の各アクションの理解と、従業員の働きがい向上における課題の理解を相互に深める場として活用しています。実施の背景として、「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の従業員への浸透度が拠点によって異なる状況があり、特に地方の小規模拠点の従業員には情報が届きにくい、かつ現場の状況が把握できていないという課題があり、これを改善したいという事務局の想いがありました。

WiL-BE CARAVAN

**WiL-BE CARAVANの3つの価値**

- その場で質問、その場で解決
- 現場に寄り添い、現場の声を経営に提言
- 現場の声を各事業本部のHR担当に共有

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」では、Work Placeのアクションにおいて全国の拠点改装を進めていますが、WiL-BE CARAVANをきっかけに施策が進んだ例として、大阪にある拠点のオフィス改装があります。

改装後のオフィス

WiL-BE CARAVANでこの拠点を事務局が訪問した際に、「働く環境を改善したいと声はあげているが、複数部門が同じフロアに入っているため足並みが揃わずなかなか計画が進まない」「大阪にある他の拠点と自分のオフィスを比べた時に、働く環境の差を感じる」といった切実な声が従業員からあがりました。このような声を受けて、事務局が持ち帰り、WiL-BE推進委員会でこの拠点を改装の優先拠点として提言。役員による討議を経て、この拠点のスピーディーな改装が実現しました。改装を機に、「確実に働きやすさが向上した！」「ちょっとした相談・雑談や、部門を超えたイベントも開催するようになり職場が活性化した」という声が従業員から寄せられました。

新しい働き方にチャレンジするにあたって、オフィス空間を変えるだけではなく新しいオフィスでどのように自分たちが働いて、働きがいを高めていくのかを考え、その意見を拠点の従業員たちがしっかり反映させています。WiL-BE CARAVANをきっかけに進んだ職場環境の改善が、働きがい向上につながっています。

## 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 社長執行役員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います。
また、2018年に全国の拠点を社長が訪れ、従業員と直接対話する「社長キャラバン」をスタートしました。2020年8月以降は新型コロナウイルス感染症の影響から中断していましたが、2023年7月から再開。これまでに国内・海外のさまざまな拠点で開催され、多数の従業員が参加しました。社長と従業員が互いに思いを伝える、双方向のコミュニケーションの機会となっています。
さらに、2023年からは「教えて、中村さん！／Tell me, Masa-san！」と題し、オカムラグループ全従業員を対象と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、社長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。

従業員と経営者の対話「社長キャラバン」

## 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」を策定し、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。（関連 ▶P.142）
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、人事諸制度および労働時間、賃金、福利厚生といった労働条件に関して組合員の意見を取り上げながら、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、2025年3月20日時点の組合員数は3417名、組合加入率は92.4％です。（データ集 ▶P.165）

### 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などについては、労働組合と事前に協議することを規定しています。

**2024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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 労使協議会 | ● | | ● | | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 各種（テーマ別）委員会 | ● | ● | ● | | | ● | | | | | | ● |

## 従業員の「Work in Life」実現へ向けた取り組み

従業員の「Work in Life」実現を支援するためには、オカムラグループで働く多様な人財が活躍できる制度や仕組みづくりが重要です。
こうした観点から、さまざまな働き方、休み方に合わせた制度を設け、福利厚生を整えています。
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、従業員一人ひとりが活き活きと働ける環境を追求しています。

### オカムラの働き方・休み方・福利厚生

| | 名称 | 概要 |
|---|---|---|
| **働き方** | オカムラ<br>ハイブリッドワーク | 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施しています。自拠点への週3日以上の出社を通じた、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。業務効率を向上させる目的で、シェアオフィスを利用することもできます。 |
| | スーパーフレックス | 柔軟な働き方の実現を目的に、出退勤の時刻を従業員が計画して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、勤務時間中の私用での一時退出は1日1回最大3時間可能などのルールを設けています。<br>※フレックスタイム制適用事業所のみ |
| | 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。 |
| | 裁量労働制 | デザイナーなどの職種について、特定の資格等級以上で、自律的に業務を進められる従業員を対象に、自己の判断で裁量労働制を選択することができます。 |
| **休み方** | WiL休<br>（月イチWiL休、連続WiL休） | 「Work in Life」を実現するために取得する有給休暇として、毎月1日以上取得する「月イチWiL休」と年度内に3日以上連続で取得する「連続WiL休」の取得を促進しています。 |
| | リフレッシュ休暇 | 勤続15年、25年、35年にそれぞれ達した段階で連続4日の休暇を付与する制度です。必要に応じて休日や年次有給休暇とつなげて取得することで心身のリフレッシュ、「Work in Life」の実現につなげてもらうことを目的としています。 |
| | 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。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。 |
| **福利厚生** | 持株会 | 給与や賞与から一定の拠出額を天引きし、従業員が自社の株式を購入することができます。長期的で安定的な資産形成を支援する制度です。 |
| | 財形貯蓄 | 給与や賞与から一定額を天引きし、貯蓄を積み立てることができる制度です。 |
| | 共済会 | 従業員が会員となり、掛金を積み立てることで、病気やケガ、災害などの際に給付金を受け取れる仕組みです。他にも結婚、出産、入学などのライフイベントに応じて祝金や弔慰金が支給されます。 |
| | 共済会「WELBOX」 | 健康支援、育児・介護、レジャー、教育、ライフサポートなど多様な福利厚生サービスが会員割引料金で利用できます。提携宿泊施設の利用補助もあります。 |
| | 共済会<br>（任意 グループ保険） | 会員が万が一亡くなったとき、または所定の高度障害状態になったときに保険金が支払われます。 |
| | 共済会<br>（任意 長期損害所得補償保険） | 病気やケガで長期間働けなくなった場合に、復職されるまで保険金が支払われます。 |
| | 保養施設の補助 | 会社が利用料金の一部を補助し、従業員や家族が利用できる複数の保養施設があります。 |

TOPICS

## 従業員の未来が活きる！ オカムラグループ従業員持株会

オカムラグループ従業員持株会は、会社の株式を継続して取得・保有することで、中長期的な資産形成を支援する福利厚生制度です。この制度には、オカムラのDNAである従業員はみな対等で、縁あって知り合い、オカムラを繁栄させるという同じ“志”を持ったチームの一員であるという「協同の工業」の精神や、創業の精神を受け継ぐ社是「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」が深く息づいています。
また持株会は個人の財産形成を支えるだけでなく、従業員の努力が会社の成長につながり、その成果が株価や配当金として従業員へ還元される仕組みとなっています。従業員の会社の成長への貢献に還元する目的でこれまで奨励金として従業員の拠出金額の10％を会社が補助していたところ、2023年11月の買付分からは2倍となる20％へ引き上げました。
一定期間継続すると特別奨励金補助もあり、会社業績による利益は「配当金」としても従業員へ還元されます。
従業員自身が会社の成長を自分ごととして感じ、従業員が一体となって会社の未来をつくるための制度としてこれからも継続していきます。

- **奨励金**
毎月の拠出金額の20％を会社より補助

- **特別奨励金**
累計拠出回数60回、120回、180回ごとに累計拠出金額の6％を会社より補助

- **配当金**
年2回ある配当金は会社業績によって決まり、拠出金に加算