

オカムラグループ

Sustainability Report 2026

サステナビリティレポート2026



OKAMURA

目次／CONTENTS

編集にあたって	3
オカムラのご案内	4
オカムラのパーパスとオカムラウェイ	5
価値創造ストーリー	6
トップメッセージ	7

オカムラグループのサステナビリティ推進 10

基本的な考え方	11
ガバナンス	12
戦略	13
リスク管理	19
指標と目標	20
ステークホルダーエンゲージメント	22
外部イニシアチブへの参加	24
社会からの評価	25
Special Contents	26

人が活きる環境の創造 29

モノ・コトづくりのクオリティの追求	30
イノベーションの推進と新しい価値の創出	36
安全で高品質な製品・サービスの提供	42
ものづくりを支える人財育成	44

地球環境への取り組み 47

オカムラグループ環境方針と環境戦略	48
環境活動の指標と目標	50
気候変動への対応	52
省資源・資源循環	55
製品・サービスにおける環境配慮	58
生物多様性保全	64
環境負荷の把握と環境汚染の防止	69
オカムラグループの環境マネジメント	70

従業員の働きがいの追求 73

オカムラグループの人財戦略	74
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	82
人財育成	90
健康経営	99
労働安全衛生	108

責任ある企業活動 115

コーポレート・ガバナンス	116
リスクマネジメント	118
コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み	123
人権の尊重	127
サプライチェーン・マネジメント	129
適正な情報開示	132
地域・社会との共生	133

データ集 138

サステナビリティ推進データ	139
環境データ	143
従業員関連データ	148
責任ある企業活動関連データ	156

オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ	158
報告範囲	159
第三者意見・検証報告	160
ESG 対照表	163
GRI Standards 対照表	164
SASB Standards 対照表	168

PDFの機能について

本レポートをご覧いただく際に便利な機能を設けています。



- ① 現在表示中のカテゴリーを色つきで表示します。
- ② タイトルをクリックすると、そのカテゴリーの冒頭へ移動します。

☰ 目次に移動します。

↶ 前に見ていたページに移動します。

< 前のページに移動します。

> 次のページに移動します。

▶ P.000 レポート内の関連するページへ移動します。

📄 関連するPDFが開きます。

🌐 関連するウェブサイトへ移動します。

※ ご覧になるアプリケーションによっては、ここで説明している機能に対応していない場合があります

編集にあたって

本レポートは、オカムラグループのサステナビリティに関する活動を幅広いステークホルダーの皆さまにお伝えするとともに、皆さまからご意見をお聞きして改善につなげるためのコミュニケーションツールとして公開しています。

編集にあたっては、オカムラグループ サステナビリティ方針の4分野に沿って章立てを行い、各分野の活動状況とサステナビリティ推進の体制・仕組みについて分かりやすく報告することに努めています。

本レポートを通じて、オカムラグループのサステナビリティ活動について理解を深めていただければ幸いです。

報告概要

報告範囲

オカムラグループは32社で構成され、本レポートは株式会社オカムラおよび関係会社23社を中心に報告しています。

※ 報告範囲について ▶ **P.159**

報告期間

2025年度（2025年4月～2026年3月）

※ ビジョンや一部の活動については、2026年4月以降の内容を含む

※ 2026年7月1日より事業セグメント名称を変更

本文中に記載の事業名・事業本部名は新名称を使用

ただし、従業員の所属は2026年4月時点のものを使用

参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン（スタンダード）」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- SASBスタンダード（IFRS財団）

レポート内の表記

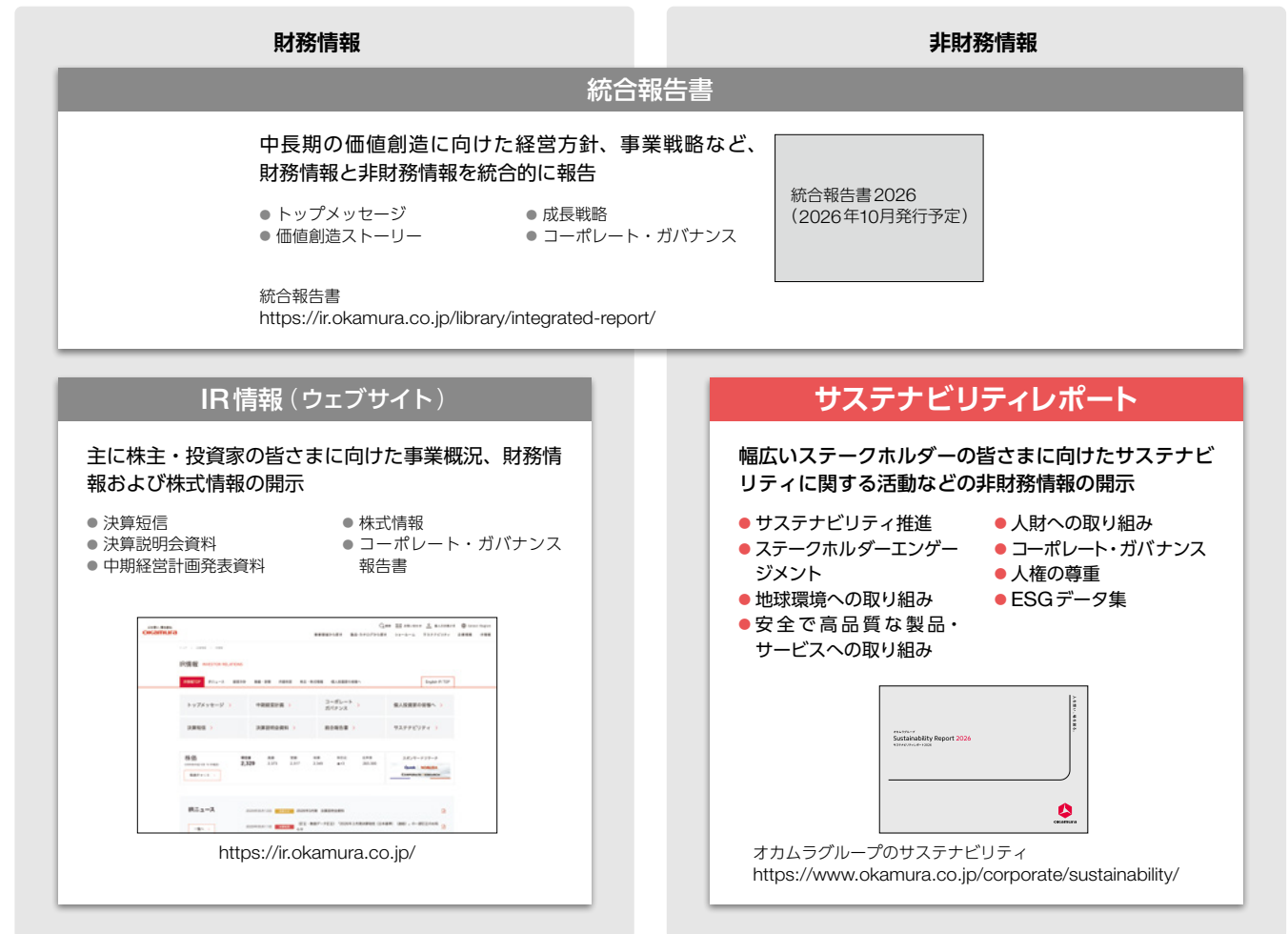
オカムラ

株式会社オカムラ単体またはブランドとしてのオカムラ

オカムラグループ

株式会社オカムラおよび関係会社

情報開示体系



第三者検証：▶ **P.160**

環境パフォーマンスデータについて、2000年度から継続して第三者審査を受けています。2022年度からは第三者検証を受検しています。

また、一部社会関連データについても第三者検証を受検しています。

発行

2026年7月（前回：2025年7月）

次回：2027年7月予定（本レポートは年次版として毎年発行）

オカムラのご案内

株式会社オカムラ 会社概要

社 名	株式会社オカムラ (OKAMURA CORPORATION)
本 社	神奈川県横浜市西区北幸1-4-1 天理ビル19階
創 業	昭和20年(1945年)10月
資 本 金	18,670百万円
従 業 員	単体 4,494名(2026年3月31日時点) 連結 6,082名(2026年3月31日時点)
主 な 事業内容	スチール家具全般の製造・販売 産業機械その他の製造・販売 金属製建具取付工事の請負 建築業に関わる付帯工事・設計・製造・販売 商品陳列機器その他の製造・販売 各種セキュリティ機器に関わる付帯工事・設計・販売 各種医療機器その他の機械器具の設計・製造ならびに販売 事務所の環境向上と事務・生産効率向上に関する情報の提供とこれに関連する機器の製造・販売

会社概要のその他詳細

▶ <https://www.okamura.co.jp/corporate/outline/>

オカムラの主な事業紹介

▶ <https://www.okamura.co.jp/corporate/business/>

国内外のオカムラの関係会社一覧

▶ <https://www.okamura.co.jp/corporate/outline/group.html>

主な事業 ※()内は旧セグメント名称

ワーク&ライフクリエイション事業(オフィス環境事業)



オフィス・共創スペース



教育施設



ヘルスケア・ロビー／待ち合い

コマースソリューション事業(商環境事業)



スーパーマーケット・システム陳列什器



スーパーマーケット・冷凍冷蔵ショーケース



ドラッグストア・システム陳列什器

スマートロジテック事業(物流システム事業)・その他



多段式独立水平回転棚・ロータリーラック



自動倉庫・ロボットストレージシステム



流体変速機・除雪車用トランスミッション

オカムラのパーパスとオカムラウェイ

オカムラグループのパーパスである「人が活きる社会の実現」に向けて、私たちがいつも共有する大切な理念がオカムラウェイです。

オカムラウェイは「オカムラのミッション」「オカムラ宣言」「私たちの基本姿勢」の3つで構成されており、その根底には、創業の精神、社是、モットーという、私たちのDNAがあります。

PURPOSE

「人が活きる社会の実現」

OKAMURA WAY

オカムラのミッション

豊かな発想と確かな品質で、
人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。

オカムラ宣言

人を想い、場を創る。

自分らしく生きる人を増やし、笑顔があふれる社会へ。オカムラは人を想い、人が活きる場を創ります。

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

オカムラグループの従業員一人ひとりが日々の行動の拠りどころとする、5つのアプローチ。

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

行動規範

OKAMURA'S DNA

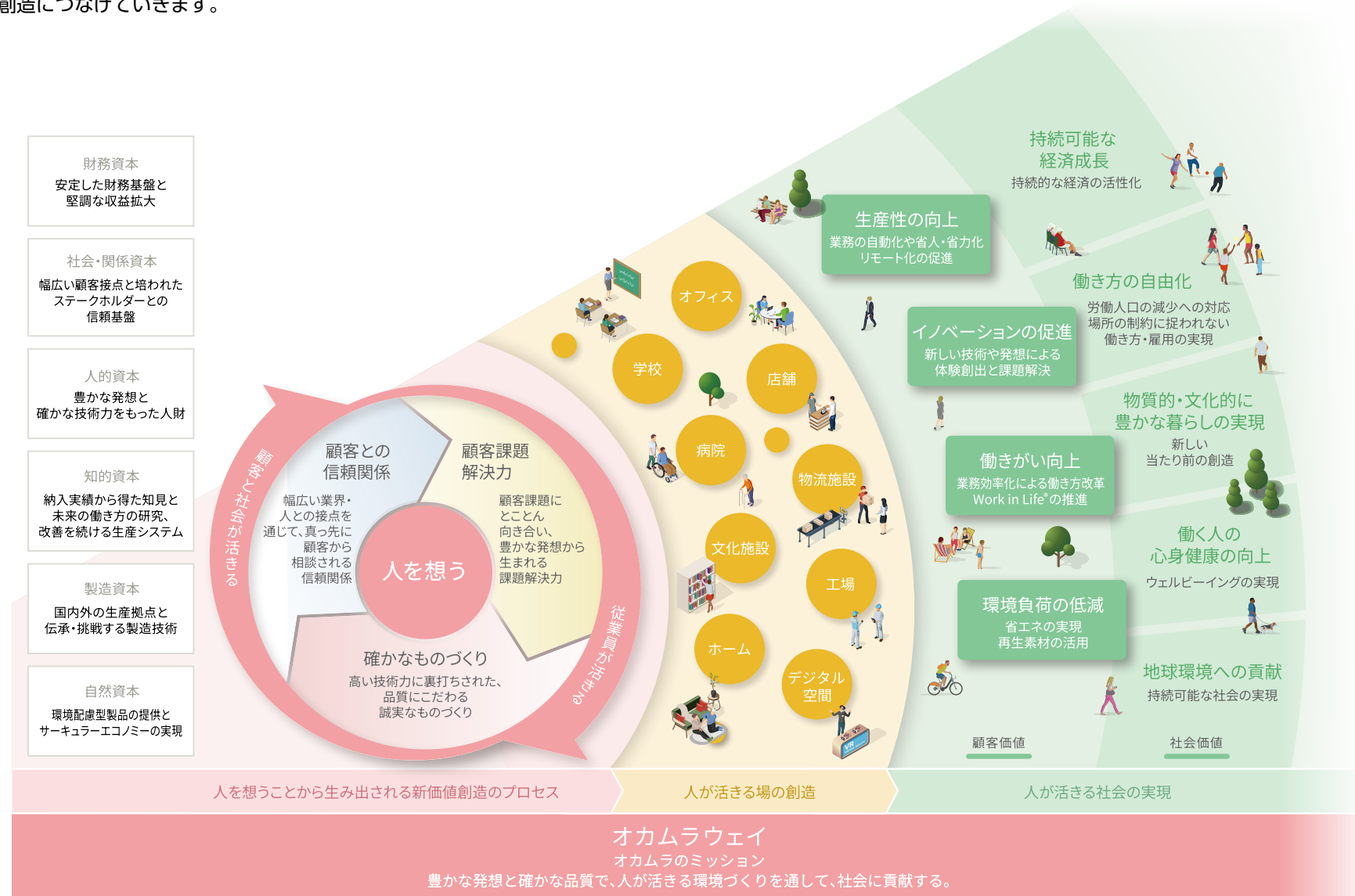
創業の精神
協同の工業

社是
創造 協力 節約 貯蓄 奉仕

モットー
よい品は結局おトクです

価値創造ストーリー

オカムラグループはパーパスに掲げる「人が活きる社会の実現」に向けて、「オカムラウェイ」という従業員がいつも共有する大切な理念をベースに独自の価値観・強みを活かしながら新しい価値の創造につなげていきます。



* Work in Life : 「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。「Work in Life」の実現とは、一人ひとりが人生を総合的に捉え、「働く」こと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す

トップメッセージ



一人ひとりが「活きる」ことこそが 持続可能な社会の実現につながる

オカムラグループは、パーパスである「人が活きる社会の実現」に向け、「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとしています。私たちは物質的な豊かさだけでなく心の豊かさも育み、互いを尊重しながら自分らしい働き方や暮らし方を選択できるように努めています。一人ひとりが「活きる」ことこそが、持続可能な社会の実現につながるという信念と使命感のもと、すべての人々が笑顔で生き活きと働き暮らせる社会の実現を目指しています。私たちは、オフィス、教育・医療・研究・商業施設、物流センターなどのさまざまなシーンにおいて、クオリティの高い製品とサービス

を提供することに努め、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決に取り組んでまいります。

オカムラの歴史を簡単にご紹介すると、1945年、設立の主旨に賛同した航空機の技術者たちが、資金、技術、労働力を提供し合って「協同の工業・岡村製作所」としてスタートを切りました。その創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是と、これを受けた基本方針により企業文化として定着し、「よい品は結局おトクです」をモットーに、お客様のニーズを的確にとらえたクオリティの高い製品とサービスを社会に提供することに努めてまいりました。その精神は「オカムラのDNA」として現在のオカムラグループの経営と事業活動に脈々と受け継がれています。

課題に向き合う経営で社会との調和をはかる

今、世界には極端な気候変動や、社会・経済的な格差の拡大、生物多様性の損失・環境破壊など、人々が直面する課題がいくつもあります。また日本では人口減少時代を迎え、経済・社会のあり方が大きく変わろうとしています。企業には、お客さまや地域社会、さらには地球環境に対してよい関係をつくり、社会的な責務を果たし、成果を積み重ねていくことが求められます。オカムラグループは「人が活きる社会の実現」に向けて、こうした課題に対峙し、解決に資するさまざまな取り組みを進め、社会との調和をはかってまいります。

オカムラグループでは、これからの10年を見据えた長期ビジョンおよび2027年3月期から2029年3月期までの3力年を対象とする中期経営計画2028を策定いたしました。「需要創出型企業」を中核テーマに据え、経営効率を重視した思い切った事業構造改革と生産性の改善を実行します。同時に、社会のインフラとしてあらゆる環境づくりを手掛ける唯一無二の会社として「最も信頼あるブランド」を構築するため、中長期の経営戦略の一環として新しいコーポレートブランディングを展開していきます。世界に目を向け、長期ビジョン「Beyond Breakthrough 2035—現状を変革し、新たな創造に挑戦する—」を掲げ、長期的な成長を目指していきます。

マテリアリティの特定とサステナビリティ活動の推進

パーパスである「人が活きる社会の実現」にはサステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であるため、事業活動の経済的側面と同時に社会的側面・環境的側面の重要性を認識し、「オカムラグループ サステナビリティ方針」を掲げ、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでいます。2025年度に、オカムラのありたい未来の姿を考える「サステナブル未来会議」を全社横断

編集にあたって

オカムラのご案内

オカムラのパーパスとオカムラウェイ

価値創造ストーリー

トップメッセージ

のプロジェクトとして実施し、「『人が活きる社会』は、健やかな地球とそこに集う人々の笑顔から生まれる。オカムラは私たちが創る『場』を通して、サステナビリティが文化として広がる『次世代に誇れる未来』を築きます。」というキーフレーズにまとめ、自社でサステナビリティに取り組んでいく意義を定義しました。こうした認識のもと、マテリアリティ（経営の重要課題）を特定し、そのリスクの低減と機会の創出に向けて4つの分野で活動を推進しています。「人が活きる環境の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業活動」の4分野です。「責任ある企業活動」を経営基盤とし、「従業員の働きがいの追求」によって一人ひとりが働きがいを感じるとともに、「地球環境への取り組み」を実践することでサプライチェーン全体を通じて環境負荷を低減していきます。また、事業活動を通じた「人が活きる環境の創造」により、人々が笑顔で活き活きと働き暮らせる社

会の実現に貢献します。

特定した重要課題に着実に取り組むために、各課題それぞれに年度ごとのKPIを定め取り組みを推進しています。外部環境の大きな変化があった「中期経営計画2025」策定時（2022年）に、事業リスクへの対応力強化をより重視し、マテリアリティの位置づけを、サステナビリティの重点課題から経営の重要課題へと見直しました。各重要課題において、事業活動と関わりのある社会課題を認識するとともに、その影響による主なリスクと機会を検証し、各課題へのアプローチを明確にしています。具体的には、気候変動リスクを含むオカムラグループのリスク全般について、経営・財務などへの影響を考慮した現状リスクの再評価および新規リスクの抽出・評価を行うとともに、重要リスクの特定と見直しを行っています。また、取り組みを有機的に進めるために、サステナビリティ委員会を設置し、年度計画に基づいたグループ

全体の取り組みの推進・サポート、進捗のモニタリングとともに、対応方針の立案と関連部署への展開を行っています。

オカムラは国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、2020年2月26日に参加企業として登録されました。グローバル・コンパクトの人権に関する原則を踏まえ、事業活動から影響を受けるすべての人々における人権尊重の責任を果たすことを目的として、「オカムラグループ人権方針」を策定し企業活動のさまざまな側面において取り組みを進めています。

環境負荷低減に向けた取り組みを加速

4分野の一つである「地球環境への取り組み」では、「サーキュラーエコノミーの推進」「持続可能な自然資源の利用と保全」「気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現」を経営の重要課題としています。2026年5月に策定した「中期経営計画2028」においても、事業を通じて社会に貢献するとともに、持続的な企業価値の向上を目指す姿勢を明確にし、カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミー・ネイチャーポジティブの実現に向けて統合的に取り組んでまいります。

「オカムラグループ環境方針」に基づく環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」では、事業活動に伴う環境負荷低減の重要性を認識し、企業の社会的責任を果たす経営を目指しています。グループすべての事業活動における環境負荷低減の取り組みや、お取引先やお客さまとのパートナーシップによる積極的な環境活動を推進します。

また、サプライチェーン全体における地球環境負荷の低減を徹底し、2050年の温室効果ガス排出実質ゼロ（カーボンニュートラル）を目指すマイルストーンとして2030年度の温室効果ガス排出量の削減目標を2020年度比50%と定め、グループ全体で取り組みを進めています。生産事業所をはじめ各拠点における省エネルギー対策など、これまでの活動をさらに強化するとともに、再生可能エネルギーの利用拡大など新たな視点に立った取り組みを展開し、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。製品開発においては、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の考え方にに基づき、製品の企画・設計から販売、メンテナンス、リユース・リサイクル、適正処理に至るまでの製品のライフサイクルの中で、限りある資源をより長く有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを目指しています。生産プロセスでは、リサイクル素材や廃木材・未利用材などの使用、樹脂廃材や水

オカムラグループの社会課題への取り組み（長期ビジョンと中期経営計画2028より）





の再利用などに積極的に取り組んでいます。

生態系サービスの基盤である生物多様性の損失は、「自然災害のリスクの拡大」「作物・森林・その他自然資源供給の減少」「感染症発生リスクの拡大」を及ぼす重要な課題であるとの認識から、事業活動における環境負荷低減に積極的に取り組んでいますが、自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会などをより広い視点から総合的に評価するため、TNFD開示提言*1のフレームワークを用いて分析を行い、2025年6月よりTNFD情報開示を行っています。2025年度は自然環境へのリスクが高いと評価される自社の製造拠点に焦点を当て、影響の度合いやリスクの発生頻度など、より深度ある分析を行いました。今後は、TNFDのフレームワークに沿って、戦略および指標・目標を検討・決定し、取り組みを進めていく予定です。

多様性を受容しすべての人の活躍へ

「人が活きる社会の実現」に向けては、人財に対する視点がもちろん大切です。多様な人財が活躍できる制度や仕組みづくり、

職場改善に取り組むとともに、個々の従業員が意識を変え行動しながら働ける環境を追求しています。個の違いを尊重し公平性を重んじることで、「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）」から「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）」への進化を目指してまいります。オカムラグループでは「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針」を掲げ、それぞれの従業員が働きがいを感じ、互いに協力し自己成長できる環境を目指して、一人ひとりの多様性を尊重しています。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、働きやすく能力が発揮できる環境づくりに取り組み、社会・文化の多様性や環境の変化にも柔軟に対応できる企業文化の醸成につなげています。この中には女性活躍の推進という視点も当然含まれます。オカムラグループは、人事方針に「能力の開発と発揮、および協力、融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進をはかる」ことを明記しています。長期ビジョン「Beyond Breakthrough 2035 一現状を変革し、新たな創造に挑戦する一」では、人財育成の強化を経営基盤強化の一つとしており、変革をリードする次世代経営人財の育成や、新たな創造を推進するプロフェッショナル人財の育成を目指します。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「キャリアジャーニー」として、従業員同士の相互理解を基盤に、学び続ける機会や挑戦する機会の整備を行っています。

エンゲージメント向上を目標に健康経営を推進

オカムラグループでは、「Work in Life」の基盤として健康経営を位置づけています。これを具体的に推進するために健康経営推進体制を構築し、2017年9月に「健康経営宣言」を策定。2020年4月にはオカムラの働き方改革「WiL-BE（ウィル・

ビー）」の基盤として健康の重要性を再確認し「健康経営宣言」を改定しました。各種健康施策を拡充し、2023年4月からはさらに進化した「働きがい改革 WiL-BE 2.0」を推進中です。こうした健康経営の軸として、「プレゼンティーイズム*2」「アブセンティーイズム*3」の低減を重要なテーマに掲げています。これにより、従業員が心身ともに健やかに働ける職場環境を整え、ウェルビーイング（幸福感）を大切にしたい職場づくりを進めています。さらに、健康経営の成果を測るKPIとして、エンゲージメントの向上を目標に掲げ、従業員がより健康で活力を持って働ける環境づくりに取り組んでいます。定期健康診断100％達成はもとより二次健康診断100％受診、ストレスチェック100％受検、年次有給休暇80％以上取得をそれぞれ目標としています。また、従業員の健康意識向上を促し、自ら健康増進に向けて行動できるように、ヘルスリテラシー教育や情報発信を行っています。

従業員が健康で幸せを感じられるような働き方ができる職場づくりに努めるとともに、お客さまにも健康的な働き方を提案することと、それぞれが思い描く生活の実現を目指しています。

オカムラグループは、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを通じて社会に貢献し、「人が活きる社会の実現」を目指してまいります。

今後とも、一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

*1 TNFD開示提言：TNFDとは自然関連財務情報開示タスクフォースのことで、自然関連のリスク、インパクト、依存の評価と情報開示を求めています。

*2 プレゼンティーイズム：疾病就業。何らかの健康問題により業務効率が落ちている状態。

*3 アブセンティーイズム：仕事を休業・欠勤している状態。

オカムラグループの サステナビリティ推進

オカムラグループは、「人が活きる社会の実現」には
サステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であるとの認識のもと、
取り組みを推進します。

CONTENTS

- 11 基本的な考え方
- 12 ガバナンス
- 13 戦略
- 19 リスク管理
- 20 指標と目標
- 22 ステークホルダーエンゲージメント
- 24 外部イニシアチブへの参加
- 25 社会からの評価
- 26 Special Contents

基本的な考え方

オカムラグループは、「人が活きる社会の実現」にはサステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であるとの認識のもと、事業活動の経済的側面と同時に社会的側面・環境的側面の重要性を認識し、「オカムラグループ サステナビリティ方針」を掲げ、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでいます。

オカムラグループの サステナビリティの原点

経営理念「オカムラウェイ」の根底には、「創業の精神」「社は」「モットー」という、オカムラのDNAがあります。

「協同の工業・岡村製作所」としてスタートしたその創業の精神は、オカムラが協力を基礎として生まれた「みんなの会社」であり、「従業員はみな平等」という創業以来の理念を表しています。

オカムラには、「資本家（オーナー）」と「雇用される者」という関係は存在しません。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す。大きな成果を生むため、互いに協力し合いチームワークを発揮するところに、「協同の工業」として発足したオカムラの礎があります。

また、社は、企業が成長していくときの経営の拠りどころを表しており、1980年11月に定められました。創業の精神を受け継ぐ5つの言葉「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」からなります。5番目の「奉仕」には、会社は社会の公器、企業はお客さま（社会）から利益を得ているのであり、経営は常に社会との調和を図るために、利益の一部を直接的・間接的に社会に還元する「奉仕の精神」が必要となるという意味が込められています。

品質の高さをアピールし、1961年にモットーとしたのが「よい品は結局おトクです」です。モットーには、安物ではなく、質の高い製品とサービスを提供するというオカムラの姿勢が表れています。

これら「創業の精神」「社は」「モットー」が、現在のサステナビリティの取り組みの原点となっています。（詳細 ▶ [P.5](#)）

パーパス「人が活きる社会の実現」に向け サステナビリティに取り組む

オカムラグループは創業以来、ものづくりに対する高い志を持ち、オフィスから商業施設、病院、学校、工場、物流施設まで、多様な場づくりへと事業を展開してきました。

オカムラグループは、パーパスである「人が活きる社会の実現」に向け、「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとして、すべての人々が笑顔で生き活きと働き暮らせる社会の実現を目指しています。

私たちは物質的な豊かさだけでなく、心の豊かさも育み、互いを尊重しながら自分らしい働き方や暮らし方を選択し、一人ひとりが「活きる」ことこそが、持続的な社会の実現につながると考えています。

「人が活きる社会の実現」にはサステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であるとの認識のもと、事業活動の経済的側面と同時に社会的側面・環境的側面の重要性を認識し、「オカムラグループ サステナビリティ方針」を掲げ、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでいます。

2025年度にはサステナビリティに取り組む意義を「サステナブル未来会議」にて検討し「人が活きる社会」は、健やかな地球とそこに集う人々の笑顔から生まれる。オカムラは私たちが創る「場」を通して、サステナビリティが文化として広がる「次世代に誇れる未来」を築きます。」としました。（関連 ▶ [P.26](#)）

オカムラグループ サステナビリティ方針

私たちオカムラグループは、「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとし、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決をめざします。

人が活きる 環境の創造

確かな品質と安全性を追求した創造性豊かな製品・サービスを社会に提供し、新しい価値・市場・トレンドの創造に挑戦し続けます。

従業員の 働きがいの追求

健康と安全に配慮した職場づくりに努め、従業員一人ひとりの多様性を尊重した上で、それぞれが働きがいを感じ、互いに協力し、自己成長できる環境をめざします。

地球環境への 取り組み

事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて地球環境負荷の低減を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

責任ある 企業活動

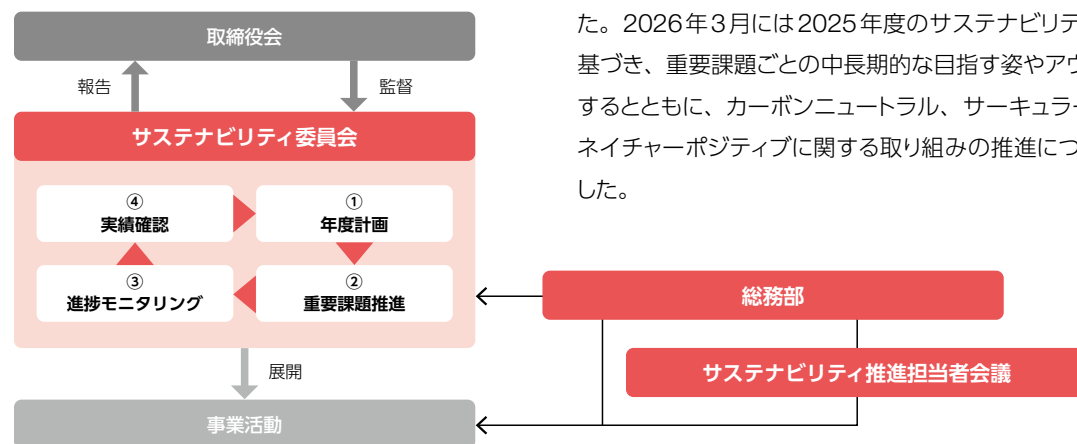
人権を尊重し、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別を排除します。また法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動し、ステークホルダーの皆様に適時・適切な情報開示を行うとともに、コミュニケーションの充実を図り、地域・社会と共生し、公正・透明・誠実な企業活動を通じて、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざします。

ガバナンス

オカムラグループでは、サステナビリティ戦略の立案・推進などを適切にマネジメントするためサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会、 全社横断プロジェクトなどの役割

オカムラグループでは、取締役会がサステナビリティ関連のリスクおよび機会の監督に責任を負い、サステナビリティ関連のリスクおよび機会を評価および管理するため、代表取締役を委員長とし、各事業本部およびコーポレート部門を統括する執行役員により構成されるサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会ではリスクと機会に基づくマテリアリティ（経営の重要課題）に関する年度計画を策定・審議・承認し、関連部署への展開を図ると共に、重要課題に関する当社グループ全体の取り組みを推進・サポートし、進捗をモニタリングしています。これらの審議・決定事項および活動実績は半期ごとに取締役会に報告されています。取締役会は、当該報告を通じてサステナビリティ関連のリスクおよび機会を考慮したグループ対応方針・目標の策定状況を把握し、その進捗状況を監督しています。



2026年4月には、サステナビリティ推進機能を経営の重要課題として一層強化するため、サステナビリティ推進部を総務部へ統合しました。総務部は、サステナビリティ委員会の事務局として委員会の運営を行うとともに、委員会で承認された事項について社内の各組織を通じて事業活動へ展開し、定期的にフォローを行っています。

また、全社横断のサステナビリティ推進担当者会議において、各事業本部の推進フォローおよび従業員への活動の浸透を図っています。

経営層が参加する各種委員会にて ESG 関連の最新事例の共有と審議

サステナビリティ委員会では、ESGに関する最新情報やオカムラグループが取り組むべき事項について、社外有識者や社内専門部門から最新事例などの共有も行っています。

2026年6月には初めてとなる自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言に基づく情報開示について審議しました。2026年3月には2025年度のサステナビリティ行動計画に基づき、重要課題ごとの中長期的な目指す姿やアウトカムを確認するとともに、カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブに関する取り組みの推進について審議しました。

2025年度に実施した各種委員会などの内容

2025年	5月	リスクマネジメントについて
	9月	カーボンニュートラル移行計画について 重点対応リスクについて 人権対応について 社会貢献活動について サステナブル未来会議の実施について
2026年	3月	マテリアリティに関する年度計画について サステナビリティ関連財務情報の開示基準について カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミー・ ネイチャーポジティブの取り組みについて 重点対応リスクについて 人権対応について 社会貢献活動について サステナブル未来会議からの提言について
	6月	自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD） の提言に基づく情報開示について

従業員巻き込み施策の展開

より積極的にサステナビリティ活動に取り組む従業員の育成に向けて、さまざまな施策を実施しています。

2025年度に実施した施策の内容

- サステナビリティ活動表彰（詳細 ▶ [P.71](#)）
- 手挙げ式研修・イベント
（詳細 ▶ [P.26](#)、▶ [P.67](#) ～ ▶ [P.68](#)）

戦略

オカムラグループは、「人を想う」ことで培ってきた3つの強み「顧客との信頼関係」「顧客課題解決力」「確かなものづくり」をさらに磨き、「人が活きる社会の実現」を目指します。「人が活きる社会の実現」にはサステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であるとの認識のもと、マテリアリティ（経営の重要課題）を特定するとともに、そのリスクと機会を認識し、リスクの低減・機会の創出に向けて4つの分野で取り組みを推進しています。

オカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題）

オカムラグループは、「人が活きる社会の実現」にはサステナビリティを中心に捉えた事業活動が重要であるとの認識のもと、マテリアリティ（経営の重要課題）を特定し、4つの分野で取り組みを推進しています。

「責任ある企業活動」を経営基盤とし、「従業員の働きがいの追求」によって一人ひとりが生き活きと働きがいを感じるとともに、「地球環境への取り組み」を実践することでサプライチェーン全体を通じて環境負荷の低減を図ります。そして、事業活動を通じて「人が活きる環境の創造」を実践することにより、人が活きる社会の実現に貢献します。

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
- 安全な製品・サービスの提供

地球環境への取り組み



- サーキュラーエコノミーの推進
- 持続可能な自然資源の利用と保全
- 気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現

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
- 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
- キャリア形成支援と専門人材育成の強化

責任ある企業活動



- 公正・透明・誠実な行動
- リスクマネジメントの強化
- 適正な情報開示とステークホルダーとの対話

SDGsへの貢献

オカムラグループは各課題への取り組みを推進し、事業活動と社会貢献活動を通じて、SDGs (Sustainable Development Goals) の目標達成に貢献します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



マテリアリティ(経営の重要課題)の 特定と見直し

ステークホルダーの皆さまからの期待や社会の要請に対し、グループ一体となって応えていくために、「人が活きる環境の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業活動」の4つの観点から重要課題を特定しています。

重要課題特定にあたっては、サステナビリティに関する各種ガイドライン、評価機関の調査項目、社内の方針や規範、さまざまなステークホルダーへのアンケートや対話など、多様な視点を統合し、ステークホルダーにとっての重要性和、オカムラグループにとっての重要性を定量的に分析しています。

また、特定した重要課題を着実に実施するため、各課題それぞれにKPIを定め年度ごとの目標値を設定して推進しています。

2023年に見直しを実施

オカムラグループでは、2019年にサステナビリティ重点課題を特定しました。その後、世界的にサステナビリティの重要性がますます高まる中、外部環境の大きな変化と「中期経営計画2025」の策定時期に合わせ2023年に見直しを実施しました。これを機に、事業リスクへの対応力強化をより重視し、その位置づけをサステナビリティの重点課題から経営の重要課題へと見直しています。それぞれの重要課題において、事業活動と関わりのある社会課題を認識するとともに、社会課題の影響によるオカムラグループにとっての主なリスクと機会を検証し、各課題へのアプローチを明確にしています。

2019年 サステナビリティ重点課題の特定

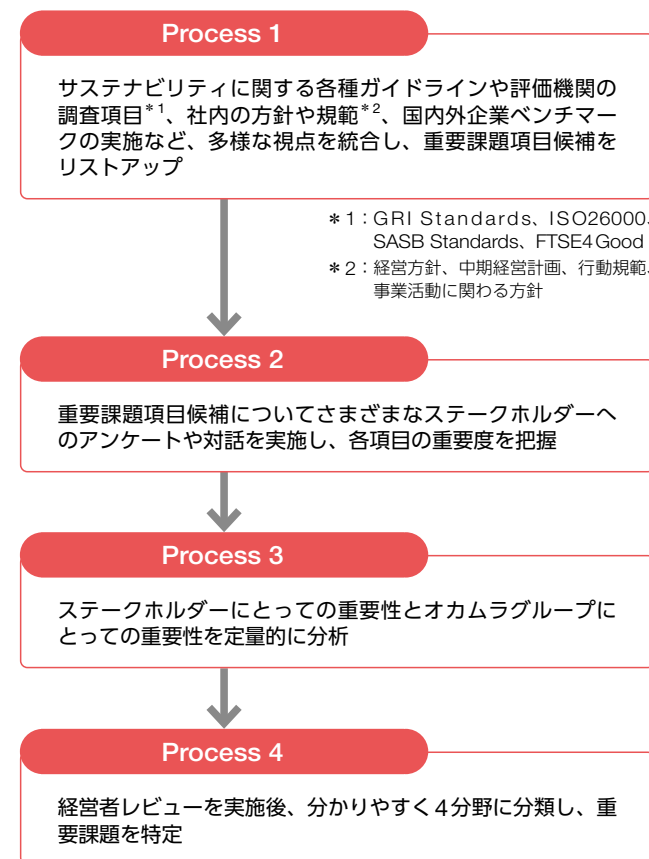
- サステナビリティに関する各種ガイドラインや評価機関の調査項目、社内の方針や規範など、多様な視点を統合し、重点課題項目候補をリストアップ
- 重点課題項目候補について社内外でアンケートや対話を実施し、各項目の重要度を把握
- ステークホルダーにとっての重要性和とオカムラグループにとっての重要性を定量的に分析
- 経営者レビューを実施後、分かりやすく4分野に分類し重点課題を特定

2023年 経営の重要課題の見直し

- 前回特定時(2019年)より事業環境・社会環境が大きく変化したことにより、中期経営計画策定に合わせ見直しを実施
- 前回特定したサステナビリティ重点課題では、4つの各分野が並列だったため、経営基盤となる分野、今後の成長戦略に位置づけられる分野など、配列の見直しを実施
- 前回は「サステナビリティ重点課題」として特定していたが、中期経営計画との整合性を図ることにより「経営の重要課題」に変更

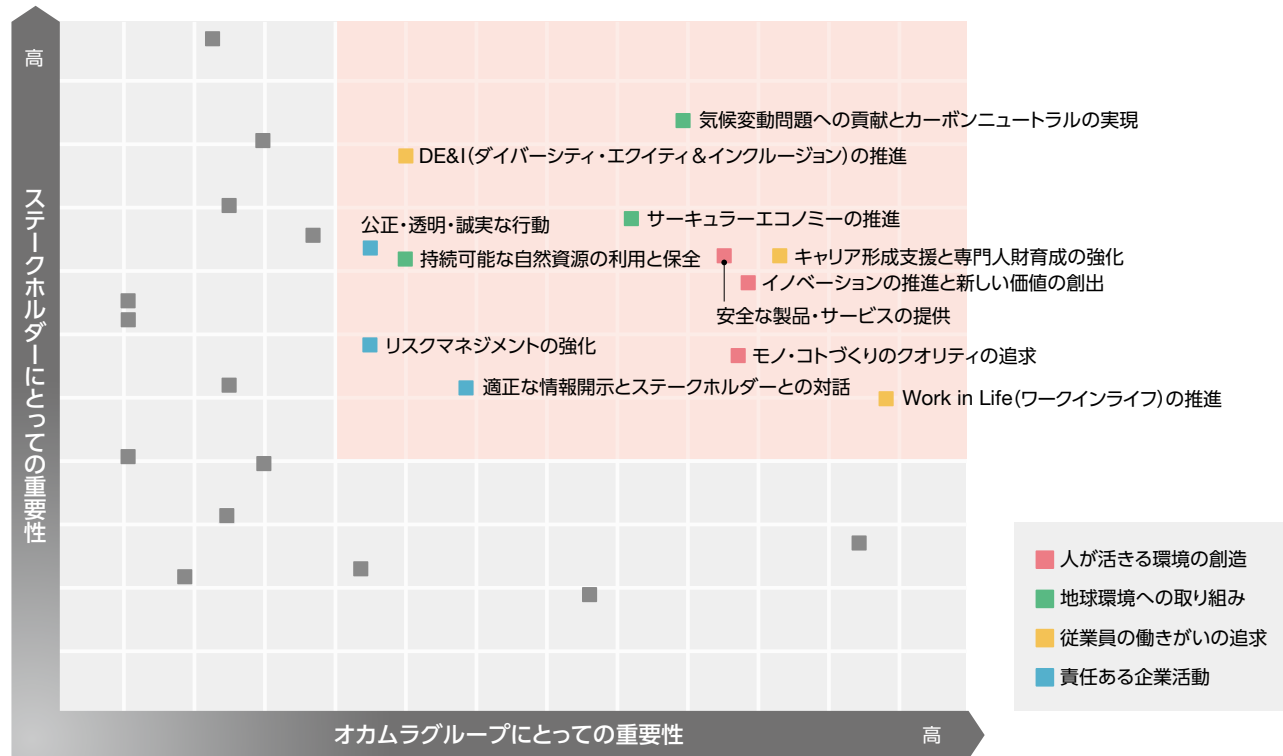
重要課題特定プロセス

経営の重要課題については、以下のプロセスにより課題の抽出、重要性の分析などを行い、経営者レビューを通じて特定しました。(2023年特定)



重要課題マップ

ステークホルダーにとっての重要性和オカムラグループにとっての重要性を二軸に、課題をマッピングし重要課題を明確化しました。



マテリアリティのリスクと機会

分野	重要課題	社会背景	リスク	機会	環境・社会へのインパクト	財務へのインパクト	方針・戦略
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	少子高齢化・人口減少に伴う労働力不足が課題となり、生産性向上が求められている。また、多様な人々が柔軟に働き、学び、買い物・移動などの「人が活きる場」で品質と運用を両立し、効率と体験価値を高めるソリューションの重要性が増している。	● 他社との差別化ができず過度な価格競争にさらされる ● 既存市場の縮小・衰退による売上減など	● ブランド価値向上によるファン層の増大 ● 新たな需要創出による社会課題解決と持続的成長	● 多様な働き方に対応した環境整備を後押しすることで、顧客企業の採用競争力・定着率向上に寄与し、人手不足下でも持続的に事業を運営できる社会基盤の形成に貢献する ● 働く場の設計・運用を高度化することで、顧客企業の業務効率・意思決定速度・コラボレーションを高め、産業全体の生産性向上に寄与する ● 安全な製品・サービスを提供することで、お客さまの生命・健康を守るだけでなく、安心して働き・暮らせる社会基盤を支えることにつながる	● 顧客からの信頼獲得による売上への貢献 ● 新たな需要創出による事業拡大 ● 重大事故・不具合発生の防止による突発的なコスト発生回避 ● レピュテーションリスクの低減による売上収益の維持	中期経営計画2028のもと、「確かな品質」を土台に、デザインポリシー（クオリティ／エコ／ユニバーサル）と製品アセスメントによりモノ・コトづくりの高度化を進める。あわせて、働き方や店舗等に関する調査研究と社内外との共創を通じて新しい価値を創出し、製品・空間として事業化していく。
	イノベーションの推進と 新しい価値の創出						
	安全な製品・ サービスの提供		● 製品の欠陥などによる製造物責任賠償による損害、ステークホルダーからの信用失墜	● 確かな品質と安全性を追求した製品開発によるステークホルダーからの信頼獲得			
地球環境への 取り組み 	サーキュラー エコノミーの推進	世界的に[3R]からサーキュラーエコノミーへの移行が潮流となり、日本でも循環経済を「経済戦略」として捉える動きが進んでいる。この環境下で、製品の企画・設計から販売、回収・再利用・再資源化までを含むライフサイクル全体で、資源投入量・廃棄物・環境負荷を抑える取り組みが求められている。異常気象が頻発し、気候変動対策は全世界で取り組みが求められている。温室効果ガスの削減はエネルギーの安定供給、資源の有効利用、次世代への持続可能な社会基盤の継承にもつながる取り組みである。	● 資源枯渇の助長、廃棄物処分場のひっ迫、自社CO₂排出量 スコープ3（カテゴリ1）の増大 ● 上記によるステークホルダーからの信用失墜	● 環境配慮型製品の開発、製品のロングライフ化、使用済み製品の資源循環、廃棄物削減などによる環境への貢献 ● 自社CO₂排出量 スコープ3（カテゴリ1）の削減 ● 上記の取り組みによる製品・サービスの付加価値向上	● サーキュラーエコノミーの考えに基づき、製品のライフサイクル全体で限りある資源をより長く有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを通じて、資源循環と廃棄物削減に貢献する ● 生産プロセスにおいて、リサイクル素材・廃木材／未利用材の活用や、樹脂廃材・水の再利用、使用済み製品のリユース／リサイクル推進等を通じて、資源制約下の持続可能な生産・消費の実現に寄与する ● スコープ1・2・3の削減に取り組むことで、サプライチェーン全体でカーボンニュートラルを目指した取り組みを推進することにつながる	● 環境に配慮した提案による受注の獲得 ● 安定的な原材料調達による収益性の維持 ● 生産事業所における気候変動対策のための設備投資増加によるコストの増加	環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」に基づき、「サーキュラーエコノミーの推進」を事業活動全体で推進する。企画・設計から販売、メンテナンス、リユース・リサイクル、適正処理までライフサイクルで資源を有効活用し、廃棄物の抑制と顧客価値・環境価値の両立を図る。「2050年カーボンニュートラル」「2030年度までに2020年度比50%削減」の目標達成に向け、活動をさらに加速させるために再生可能エネルギーの利用を拡大し、太陽光設備の導入および省エネルギー設備への切り替えを計画的に推進する。
	持続可能な自然資源の 利用と保全		● 生物多様性損失による自然災害リスクの拡大、自然資源供給の不安定化など	● 持続可能な自然資源利用と供給チェーンの最適化により、生物多様性保全に貢献 ● 上記の取り組みによる製品・サービスの付加価値向上			
	気候変動問題への 貢献とカーボン ニュートラルの実現		● 移行リスク ● 炭素税などの規制導入、環境配慮型原材料・資材切替などによるコスト増 ● 物理的リスク ● 気温上昇に伴う植生・生態系の変化による自然資源供給の不安定化、調達価格の高騰 ● 自然災害に伴う社会事業拠点の被災、社会インフラの損害、サプライチェーンの分断による事業活動の停止、機会損失、復旧のための費用負担の増加	● 気候変動緩和・適応製品の開発、販売拡大による環境への貢献 ● 自社CO₂排出量 スコープ3（カテゴリ11）の削減 ● カーボンニュートラル達成施策による顧客訴求 ● セクター・業界の枠を超えたパートナーシップの構築			

基本的な考え方

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標と目標

ステークホルダーエンゲージメント

外部イニシアチブへの参加

社会からの評価

Special Contents

分野	重要課題	社会背景	リスク	機会	環境・社会へのインパクト	財務へのインパクト	方針・戦略
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	人口減少と労働力供給制約が進む中、働きがいと生産性の向上の両立が求められている。 Work in Lifeを体現することが社会的説得力と競争力に直結するテーマである。 また、AIなどをはじめとする新たな技術を取り入れ、創造を推進するプロフェッショナル人財の育成・獲得の重要性が増している。	● エンゲージメントの悪化による生産性・創造性の低下、離職の増加など ● 安全配慮義務違反による事故、罰則、賠償金支払 ● ハラスメント行為など人権侵害による係争コストと賠償金支払 ● 上記によるステークホルダーからの信用失墜	● 健康と安全に配慮した職場環境の構築、働きがい改革の推進による従業員満足・エンゲージメントや生産性・創造性の向上 ● 多様なバックグラウンドを持つ従業員の採用と育成により、多様で柔軟な企業文化が醸成され、イノベーションが促進される	● 多様な事情（育児・介護、健康課題等）を抱える人財が働き続けられるよう、働き方・休み方・支援制度を整備することは、就業継続と就業機会の拡大を後押しし、包摂的な労働参加（ダイバーシティの実質化）に寄与する ● 働きがいと心理的安全性を高め、過重負荷や人間関係など「心の健康を損ねる要因」を減らすことで、心の不調を生みにくい職場づくりに寄与する。また、暴力・ハラスメントによる損害を防ぎ、働く人の尊厳と人権を守ることは、社会から信頼される企業活動の基盤づくりにつながる	● 従業員のエンゲージメント向上による生産性の向上 ● 多様性に富む組織を起点としたイノベーションの創出による生産性の向上および事業の拡大	中期経営計画2026で「人財育成と組織構造の変革」を経営基盤強化の重要テーマに位置付け、Work in Lifeを実現できる環境づくりを通じてエンゲージメントと組織パフォーマンスを高め、企業価値向上を図る。
	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						
	キャリア形成支援と専門人財育成の強化		● 人財の確保と育成が不十分な場合、事業運営能力が低下する	● 従業員の成長・キャリア開発に向けた取り組みにより、専門知識とモチベーション向上が促進され、企業成長の原動力となる			
責任ある企業活動 	公正・透明・誠実な行動	ESGやガバナンス改革の進展により、企業には意思決定の透明性、公正な取引、実効性ある内部統制が強く求められている。グローバル化やサプライチェーンの複雑化の中で、腐敗や不正への対応はレピュテーションのみならず事業継続性に直結する経営課題であり、倫理と統制が機能する組織基盤の確立が不可欠である。	● 法令・コンプライアンス違反によるステークホルダーからの信用失墜・業績悪化	● 倫理的な事業活動を通じたステークホルダーからの信頼獲得	● 公正な取引・腐敗防止の徹底は、市場の健全性を高め、経済社会の発展とステークホルダーの信頼維持に寄与する	● ステークホルダーからの信頼獲得による売上収益への貢献と企業価値の向上	公正・透明・誠実な行動を企業価値の基盤と位置付け、行動規範と腐敗行為防止方針を軸に、ビジネスパートナーを含む腐敗行為防止デュー・ディリジェンスと内部通報・委員会体制をCCOが統括し取締役会が監督する枠組みを通じて、全社的なリスク管理と教育・啓発、適時・適切な情報開示・対話の実効性を高め、持続的な信頼の確立を図る。
	リスクマネジメントの強化		● 急激な社会環境変化による事業活動の停止や機会損失	● リスクへの予防的対応と計画、リスク対応による安定的な操業、ステークホルダーからの信頼獲得	● 贈収賄は市場を歪め事業コストを押し上げ、法の支配を損なうため、腐敗防止は社会の公正性・透明性の向上に資する	● コンプライアンス違反および訴訟に関するリスクの低減による突発的なコスト発生回避	
	適正な情報開示とステークホルダーとの対話		● 株主・地域住民・顧客などさまざまなステークホルダーとのトラブルによる信用失墜、操業停止、損害賠償の係争コスト、賠償金支払など	● 透明性の高い情報開示を通じた投資家の信頼・投資意欲の向上 ● 市場ニーズや期待に応える製品やサービス開発 ● 地域からの信頼を得ることで、生産事業所・拠点で安定的に操業			

社会課題解決と環境配慮に向けて サステナビリティ・リンク・ボンドを発行

オカムラは、社会課題の解決と環境配慮を目的として、サステナビリティ・リンク・ボンドを2022年6月、2024年6月の2度発行しています。

2024年6月発行の同ボンドは発行年限5年、発行額50億円、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（以下、SPT）を「2026年度に温室効果ガス排出量を2020年度比30%削減」と定め、SPT未達となった場合、償還期日までに環境保全活動を目的とする公益社団法人・公益財団法人・国際機関・自治体認定NPO法人・地方自治体などへ社債発行額の0.15%相当額の寄付を実施するものです。

発行に向け、オカムラはサステナビリティ・リンク・ボンド・フレームワークを策定し、当該フレームワークに対し、株式会社日本格付研究所（JCR）より、国際資本市場協会（ICMA）の「サステナビリティ・リンク・ボンド原則2023」および環境省による「グリーンボンドおよびサステナビリティ・リンク・ボンドガイドライン2022年版」への適合性に関する第三者意見を取得しています。SPTの判定結果は、オカムラグループ サステナビリティレポートまたはウェブサイトにて公表します。



サステナビリティ・リンク・ボンド

<https://ir.okamura.co.jp/library/sustainabilitylinkedbonds/>

人が活きる環境づくりをさらに 促進するためにオカムラグループのDX （デジタルトランスフォーメーション）戦略

オカムラは、社会課題の解決と持続可能な社会の実現に向けて、先端のデジタル技術の活用を積極的に行っています。2021年8月には「経営戦略の一環としてDXの推進を強化します」という「DX宣言」を発出し、その後、2023年2月に内容を更新するとともにオカムラのDX戦略の軸となる「DX戦略方針」を定めました。絶えず変化する社会の中で、機動的な事業経営を持続していくためには、常に学び続けることができる組織文化が必要との考えのもと各種取り組みを展開しています。また、マテリアリティ（経営の重要課題）におけるリスクの低減・機会の創出に向けた取り組みとして、SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）とDXを一体とした企業価値のさらなる向上へつなげていきます。

（関連 [▶ P.39](#)、[▶ P.97](#)）



オカムラのDX戦略

<https://www.okamura.co.jp/corporate/dx/>

リスク管理

オカムラグループのリスク全般について合理的にコントロールし、リスクがもたらす損失の最小化または機会の最大化を図るよう、サステナビリティ推進活動と有機的に結び付けて、計画的に推進しています。

リスク管理体制

オカムラグループは、事業目的の達成に影響を及ぼす可能性（好ましい影響・好ましくない影響の双方を含む）をリスクと認識し、リスクの特定、分析および評価を行った上で、リスクを合理的にコントロールし、リスクがもたらす損失の最小化または機会の最大化を図るよう、組織的かつ計画的に活動しています。

オカムラグループでは、気候変動や人権、生物多様性といった広範なサステナビリティテーマに関するリスク・機会について、国際的な開示基準（SASBスタンダードなど）や評価機関の調査項目、社内方針や規範等に基づき、網羅的に識別しています。これらのリスク・機会は、ステークホルダーとの対話やアンケートを通して重要性を評価し、財務的影響度や発生可能性の観点から優先順位付けを行っています。サステナビリティ委員会にお

いて、リスク・機会の両側面から取り組みの進捗等について管理し、特に重要度の高いリスクについては、取締役会へ報告され全社重要リスクとして統合・管理されます。

オカムラグループのリスク全般について合理的にコントロールし、リスクがもたらす損失の最小化または機会の最大化を図るよう、サステナビリティ推進活動と有機的に結び付けて、計画的に推進しています。リスクマネジメントの有効性の向上を図るため、サステナビリティ委員会において、当社グループのリスクマネジメントに関する各種事項の決定ならびに有効性評価および改善指導を行っています。

また、サステナビリティの計画的な推進を目的として設置した、サステナビリティ委員会の事務局である総務部が、リスクマネジメント事務局としても関わっており、リスクマネジメントの運営を支援・推進しています。（詳細 ▶ [P.118](#) ～ ▶ [P.119](#) ）

指標と目標

サステナビリティ行動計画はオカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題）およびその他社会課題で構成されています。各課題について関係部門が達成度を測るKPIを設定し、年度目標を立てて取り組みを展開。サステナビリティ委員会・サステナビリティ推進担当者会議などの推進組織の中で取り組みの進捗についてモニタリングしています。

サステナビリティ行動計画（目指す姿とアウトカム）

サステナビリティ行動計画 実績・目標（重要課題およびその他の社会課題）▶P.139～▶P.142

分野	課題	中長期目標（目指す姿）	取り組みや活動の結果として得られる成果（アウトカム）	具体的な施策
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	2035年までに目指す姿としてHUMAN-ORIENTED COMPANYと掲げ、常に「人を想うこと」を出発点とし、「場づくり」という事業を通して、すべての人が活き活きと働き暮らす社会の実現を目指す。  2026年5月29日開示 中期経営計画2028 https://ir.okamura.co.jp/library/managementplan/	「人が生活する“すべてのシーン”のインフラを提供する」企業として、多様な人々が柔軟に働き、学び、買い物・移動などの「人が活きる場」における社会課題を解決し、社会の持続的な発展に貢献する。	- 働く場から暮らす場まで、豊富な納入実績・知見を活かした製品開発・空間デザイン・ソリューションメニューの進化 - 企画・設計から施工・アフターサービスまでを手掛ける、店づくりのワンストップサービスに加え、デジタル技術を活用した店舗運営支援サービスの拡充や体験型店舗への領域拡大 - 顧客の稼働データを起点として物流センターの運用設計から機器調達、実装、保守、稼働後のオペレーション支援まで、包括的に支援する物流システムインテグレーターへの転換
	安全な製品・サービスの提供 9 12	品質マネジメント体制の継続的強化とバリューチェーン全体にわたる品質方針の浸透を通じて、安全で高品質な製品・サービスを安定的に提供し続ける企業を目指す。お客さまの満足と信頼を高め、品質を企業価値の基盤として持続的な成長につなげる。	顧客の信頼と満足を高め、品質を企業価値の基盤として競争力と持続可能性を強化し、社会の安全・安心に貢献する。	- 国際品質保証規格ISO9001による品質マネジメントシステムの運用 - トレーニングセンターでの人財育成
地球環境への取り組み	サーキュラーエコノミーの推進 3 6 7 9 12 13 14 15 17	製品ライフサイクル全体で資源を長く有効に活用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを確立し、生産から販売、メンテナンス、リユース・リサイクルまで一貫した環境配慮を実践し、サーキュラーエコノミーを実現する。	資源循環と環境負荷低減を通じて、持続可能な社会に貢献し、顧客価値・ブランド力・業界発展を同時に実現する。	- 環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」 - サーキュラーデザイン・カーボンニュートラルデザインに基づく製品・サービスの提案
	持続可能な自然資源の利用と保全 6 12 13 14 15 17	自然との共生を目指し、「ACORN（エイコーン）」指針と木材利用方針のもと、資源利用・環境教育・環境保全・協働を推進し、生態系サービスの持続的享受に貢献する。	自然資源の持続的利用と環境保全を通じて、人と自然が共生する社会を実現し、企業価値と社会的信頼を高める。	- オカムラグループ自然関連財務情報開示（TNFD） - 自然との共生に向けたアクション「ACORN」活動
	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	2050年に温室効果ガス排出実質ゼロ（カーボンニュートラル）を実現する。その達成に向け、2030年度までに2020年度比50％削減を目標とし、全拠点で省エネルギー対策と再生可能エネルギー利用拡大を進め、脱炭素社会の構築に貢献する。	温室効果ガス削減と再生可能エネルギー活用により、気候変動抑制・企業価値向上・社会的信頼獲得を同時に実現する。	- オカムラグループ気候関連財務情報開示（TCFD） - 生産事業所での再生可能エネルギーの利用 - RE100、日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）への加盟

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	中長期目標（目指す姿）	取り組みや活動の結果として得られる成果（アウトカム）	具体的な施策
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	「Work in Life」の理念のもと、従業員が人生の多様な要素の中で働くことをプラスに感じ、主体的に行動できる企業文化の確立。働きがい改革 WiL-BE 2.0を推進し、一人ひとりが日々活き活きと働き、パーパスである「人が活きる社会の実現」を継続的に実現する組織。	従業員が人生と仕事を調和させながら主体的に働き、組織の生産性と創造性を高め、社会全体の幸福と活力を創出している状態。	● 働きがい改革 WiL-BE 2.0の推進 ● 所属長による働きがい会議の実施 ● 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	「多様性の受容」に加え、「公平性」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状態。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。	従業員一人ひとりの能力が最大限に引き出され、組織の競争力と持続可能性が高まっている状態。	● DE&Iに関する全社員向け研修実施 ● 仕事と育児の両立支援制度・仕組み構築 ● 社内のインクルーシブコミュニケーション改善施策 ● 雇用における多様性確保
	キャリア形成支援と専門人材育成の強化 4 8	従業員が未来のキャリアを主体的に描き、多様な経験を通じて成長し続ける企業文化を築く。個人の価値ある人生と組織の持続的成長が両立する環境を整え、社会に新たな価値を提供し続ける。	従業員の自己実現と組織の競争力を両立させ、社会に持続的な価値を生み出す力が高まっている状態。	● キャリアを考える機会提供（キャリア研修、所属長とのキャリア面談、HRBPによる面談） ● 主体的に学ぶ機会提供（オカムラユニバーシティにおける個人での学び・チームでの学び） ● 挑戦する機会提供（自己申告制度、チャレンジ制度、語学留学制度）
責任ある企業活動	公正・透明・誠実な行動 5 8 10 16 17	法令遵守と行動規範に基づく公正・透明・誠実な事業活動を徹底し、ステークホルダーからの信頼を継続的に獲得する（信用失墜・業績悪化につながるコンプライアンス違反を防止）。	倫理的な事業活動を通じたステークホルダーからの信頼獲得が進み、企業価値向上（売上収益への貢献を含む）につながっている状態。 コンプライアンス違反・訴訟に関するリスクが低減し、突発的なコスト発生を回避できている状態。	● 研修実施 ● 内部通報制度の適正な運用・利用促進 ● 海外拠点へのコンプライアンス監査の実施
	リスクマネジメントの強化 10 11 16	事業目的達成に影響を与える可能性をリスクとして捉え、リスクの特定・分析・評価を行い、事業活動の停止や機会損失を最低限に抑える事ができる体制を確立する。	事業活動の安定性・競争力・社会的信頼を高めることで売上収益への貢献と企業価値の向上に寄与する。	● 定期的なリスク評価 ● 災害対策 ● BCP ● 秘密情報管理 ● 情報セキュリティ対策 ● エマージェンシーコールの利用拡充 ● 重点対応リスクの積極的解消
	適正な情報開示とステークホルダーとの対話 16 17	ステークホルダーに対し適時・適切な情報開示を行い、必要かつ有用な情報を積極的に提供する。透明性の高い経営と双方向のコミュニケーションを通じて、ステークホルダーから高い信頼と評価を得られる企業を目指す。	透明性の高い情報開示と対話により、信頼・評価・企業価値を高め、持続的なステークホルダー関係を構築。	● サステナビリティレポート、統合報告書の発行 ● ステークホルダーエンゲージメントの実施

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

サステナビリティ行動計画 実績・目標（重要課題およびその他の社会課題）
▶ P.139 ～ ▶ P.142

2025年度の活動総括

オカムラグループは2019年度からサステナビリティ行動計画の前身となる「CSR行動計画」を策定。2020年度からは各課題に対するKPIと年度目標を設定し、取り組みを展開してきました。

2023年度にはマテリアリティ（経営の重要課題）の見直しに合わせ、サステナビリティ行動計画の見直しを行いました。

2025年度は各計画のもと、取り組みを推進し、一部目標未達の項目もあるものの、全体としては目標達成が多くを占め、良好な結果となりました。

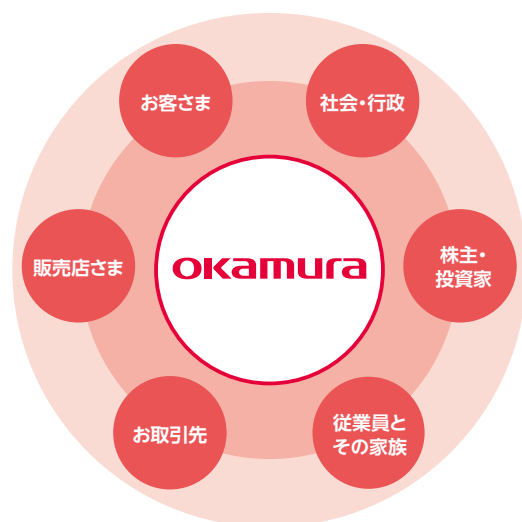
ステークホルダーエンゲージメント

オカムラグループは、ステークホルダーの皆さまからのご意見やご要望を経営の充実や取り組みの改善につなげることで、社会から信頼され愛される企業を目指します。

オカムラグループのステークホルダー

オカムラグループは、パーパス「人が活きる社会の実現」へ向けてさまざまな機会を通じて幅広いステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図り、お寄せいただいたご期待やご要望を経営の充実や取り組みの改善につなげ、社会から信頼され愛される企業を目指します。

「お客さま」「販売店さま」「お取引先」「株主・投資家」「従業員とその家族」「社会・行政」を特に重要なステークホルダーとして、基本姿勢に基づき、さまざまなコミュニケーションを図っています。



ステークホルダー	基本姿勢
お客さま	「人が活きる社会の実現」に向け、確かな品質と安全性を追求した創造性豊かな製品・サービスを社会に提供し、新しい価値・市場・トレンドの創出に挑戦し続けます。「安全で高品質な製品・サービスの提供」を「行動規範」*に明記し、お客さまの満足度の向上につながる製品・サービスを提供することを目指します。 *「行動規範」：オカムラグループの「基本方針」に基づき、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢をまとめたもの（関連 ▶ P.123）
販売店さま	お客さまの多様なニーズにきめ細かく対応するために、直接販売だけでなく、販売店さまを通じた製品販売も行っています。販売店さまは私たちのパートナーであり、オカムラにとってのお客さまでもあるという考えのもとに、顧客満足最大化という共通の目標に向けて、相互に企業価値を高めていきます。
お取引先	「購買の基本方針」の中で、「取引は自由競争を原則とし、取引先とは対等の立場で相互信頼に基づく共存共栄を図る」との考え方を明記し、「サステナブル調達ガイドライン」を定めています。こうした視点に立ち、お取引先との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティを重視した調達活動を推進します。
株主・投資家	事業の発展と企業価値の持続的な向上により株主価値の拡大に努めます。また、株主・投資家の皆さまからより高い信頼を得られるよう、適時・適切な情報開示を行うとともに、さまざまな機会を通じたコミュニケーションを促進し、有用な情報を積極的に開示することで、透明性の高い経営を目指します。
従業員とその家族	従業員を、企業の発展を共に担う協力者であり、チームの一員であると位置づけ、従業員の相互協力を重視した事業活動を通じて、より大きな成果を生み出すことを目指します。また、公正な労務関係を基調に、一人ひとりの従業員が最大限に能力を発揮できる職場づくりを進め、企業の成長と従業員の Work in Life に結びつけています。
社会・行政	事業を行う地域の住民の皆さま、行政機関、企業、さまざまな分野の団体、さらには次代を担う若い世代など、多くの方々と積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図り持続可能な社会の構築に貢献します。

マルチステークホルダー方針の策定

オカムラは、持続的な企業価値の向上を実現させるため、事業を行う上での従業員や取引先などのさまざまなステークホルダーとの関係構築の方針として、2023年4月に「マルチステークホルダー方針」を策定しました。



マルチステークホルダー方針

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi_stakeholder_2602.pdf

オカムラグループのステークホルダー

ステークホルダー	主な活動・コミュニケーションツールなど	頻度・件数・回数	経営や製品・サービスへの反映
お客さま	お客様相談室	日常的（お問い合わせ件数 2025年度 17,505 件）	- 寄せられたご意見やご指摘に基づく製品・サービスの改善 - 新しい価値・トレンドのご提案
	アフターメンテナンス（点検・修理）	日常的	
	製品情報の発信 納入事例集・情報誌の発行	日常的	
販売店さま	取扱製品別販売店会	日常的	- 寄せられたご意見に基づく製品・サービスの改善 - 各種販売店さま向け施策の改善
	各種研修会	日常的	
	販売店さま向け情報サイト	日常的	
お取引先	情報交換会、技術交流会	日常的	相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティを重視した調達活動の強化
	定期面談、訪問	日常的	
	電子ネットワークシステム	日常的	
株主・投資家	株主総会	年1回	さまざまな機会を通じたコミュニケーションの充実による経営の透明性強化
	決算説明会	年4回	
	統合報告書発行	年1回	
	個別ミーティング	随時（25年度 122 回）	
	スモールミーティング・施設見学会など	随時（25年度 1 回）	
	情報誌、ウェブサイト	随時	
	個人株主・個人投資家向けアンケート	随時	
従業員とその家族	労使での話し合い	日常的	従業員の働きがい向上に向けた人財育成と働きがい改革の推進施策への展開
	従業員の「Work in Life（ワークインライフ）」実現に向けた取り組み	日常的	
	DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）の推進活動	日常的	
社会・行政	行政機関との対話	随時	地域・社会とのより良い関係構築のための各種施策に反映
	生産事業所所在自治体との各種コミュニケーション	日常的	
	地域社会貢献活動	随時	
	刊行物やウェブサイトでの情報発信	日常的	

ステークホルダーエンゲージメントの事例

2022～2024年度に、経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しています。プログラムではNPO/NGOや有識者からの問題提起を受け、業界別での重要な人権課題の特定作業を行っています。（詳細 ▶P.127 ～ ▶P.128）

外部イニシアチブへの参加

環境・社会・経済の課題解決に関連して、各種イニシアチブに参加しています。

国連グローバル・コンパクト

国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」は持続可能な社会を実現させようとする国際的な取り組みです。オカムラはこれに署名し、2020年2月に参加企業として登録されました。

グローバル・コンパクトの「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野に関わる10原則について積極的に取り組みを進め、年に1回、取り組み状況と成果を国連に報告しています。（詳細 [▶ P.127](#)）



気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

「気候関連財務情報開示タスクフォース



（Task Force on

Climate-related Financial Disclosures）」は、G20の要請を受け、気候変動関連の情報開示および金融機関の対応の促進を目的として金融安定理事会（Financial Stability Board）により設置された組織です。オカムラは2021年4月にTCFDへの賛同表明を行いました。（詳細 [▶ P.49](#)）

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）

「自然関連財務情報開示タスクフォース



Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

（Taskforce on

Nature-related Financial Disclosures）」は、自然資本や生物多様性に関する企業のリスク管理や評価・開示の枠組みを構築することを目的として設立された国際的組織です。オカムラはTNFDへ賛同表明し、「TNFD Adopter」*に登録しました。

（詳細 [▶ P.49](#)、[▶ P.64](#)、[▶ P.67](#)～[▶ P.68](#)）

* TNFD Adopter：TNFD提言に沿った情報開示を行う意思を表明した企業・組織

RE100

「RE100」は、「Renewable Energy 100%」を意味し、世界で影響力のある企業が、事業で使用する電力を100%

再生可能エネルギーにすることにコミットする企業協働イニシアチブです。オカムラは2050年までに再生可能エネルギー由来の電力100%へ切り替えるとのコミットメントを表明し、2022年3月に加盟しました。（詳細 [▶ P.52](#)）



SBT

「SBT」は、パリ協定が求める水準と整合した、5～10年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標です。2022年

8月、オカムラグループが掲げる温室効果ガス排出削減目標が、「SBTi（Science Based Targets initiative）」による認定を取得しました。（詳細 [▶ P.53](#)～[▶ P.54](#)）



気候変動イニシアティブ（JCI）

「気候変動イニシアティブ（Japan Climate Initiative）」は、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。オカムラは2019年12月に会員になり、イニシアティブの宣言を踏まえ脱炭素社会の実現

に向け取り組みを進めています。



日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）

日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）は、脱炭素社会の実現



には産業界が健全な危機感を持ち、

積極的な行動を開始すべきであるという認識のもと、2009年に日本独自の企業グループとして設立されました。オカムラはRE100への加盟と同時に、2022年3月に加盟しました。

（詳細 [▶ P.52](#)）

社会からの評価

サステナビリティに関わるオカムラグループのさまざまな活動は、社外の組織・団体から認定などを受けています。

2025年度の主な認定・アワード実績

EcoVadis (ゴールド)

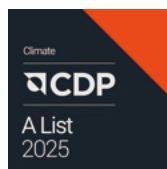
エコバディスは、世界185カ国、15万社以上の企業に評価を実施するサステナビリティ・サプライチェーンの評価機関です。世界基準のサステナビリティ・スタンダードに基づいた独自の評価基準によって、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4分野で企業のサステナビリティへの取り組みを評価しています。オカムラグループは、2022年に評価対象企業の上位5%以内となる「ゴールド」を獲得し、2025年は4年連続での「ゴールド」獲得となりました。(2025年11月)



株式会社オカムラ EcoVadis表彰ページ
https://recognition.ecovadis.com/62Z_ILsFEEd_COHA2baog

CDP 気候変動 (A)

CDPは、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するための世界的な情報開示システムを運営している非政府組織 (NGO) です。オカムラは2021年度よりCDP気候変動質問書に回答しており、2022年度は「A-」の評価を獲得、2023年度以降、3年連続で最高評価である「Aリスト」企業への選定となりました。また、2025年度より初めて回答した「水セキュリティ」において上位2番目の評価である「A-」評価を、「フォレスト」で「B」評価を獲得しました。(2025年12月)



第7回 ESG ファイナンス・アワード・ジャパン

(環境サステナブル企業部門 環境サステナブル企業 選定)

「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」は、ESG 金融の普及・拡大に向けて2019年に環境省により創設された表彰制度です。オカムラは環境サステナブル企業部門において、情報開示の充実度が一定の基準を満たしている企業として「環境サステナブル企業」に2025年に続き2年連続で選定されました。(2026年2月)



DX 認定

DX 認定制度は「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を経済産業省が認定する制度です。オカムラは「DX 認定事業者」の認定を取得しています。(2023年5月より継続)



えるぼし認定 (2段階目)

えるぼし認定は、「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)」に基づき優良企業を厚生労働省が認定する制度です。オカムラは、「えるぼし認定」(2段階目) を取得しています。(2020年12月より継続)



プラチナくるみん認定

くるみん認定は、「次世代育成支援対策推進法 (次世代法)」に基づき、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業を厚生労働大臣が認定する制度です。オカムラは子育てサポート企業として2022年11月より「くるみん認定」を継続し、2025年に「プラチナくるみん認定」を取得しました。(2025年3月より継続)



ESG 投資関連評価など、最新の情報はこちらからご確認いただけます。
<https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/news.html>

Special
Contents

現場で学び、オカムラのありたい未来の姿を考える

「サステナブル未来会議」を実施

オカムラグループのパーパスである「人が活きる社会の実現」に向けて日々丸となって企業活動を続けるなかで、オカムラグループがサステナビリティに取り組む理由についてより深く向き合うため、2022年から開催しているサステナビリティ研修をパワーアップし、2025年から「サステナブル未来会議」に刷新。環境・社会課題が起こっている現場で学び、オカムラのありたいサステナブルな未来の姿を考えました。

サステナビリティの“モヤモヤ”を
晴らすための取り組み

「サステナビリティが会社として重要なのは分かるが、日々の業務に追われて具体的に何をしたいかわからない」「現場では優先順位がどうしても低くなってしまふ」そんな“モヤモヤ”を少しでも晴らすことが会社の明日につながるのではないかな。そのように考え、2022年からサステナビリティ推進担当が主催していたサステナビリティ研修を刷新し、従業員一人ひとりがサステナブルな未来について考え、対話し、答えを模索していく場として、「サステナブル未来会議」を実施しました。

「サステナブル未来会議」の参加者

サステナブル推進担当者会議に参加する各事業本部から選出された代表者4名と、社内公募による参加者を含む計41名が参加しました。（関連 ▶P.12）

「サステナブル未来会議」のステップ

プロセス

1

体験：現場で学ぶ
（釜石・富士・つくば）

プロセス

2

社員同士の対話

プロセス

3

言語化・まとめ
サステナビリティ委員会にて提言

プロセス

4

取り組みの拡充

2025年9～11月

拠点：3カ所 日数：6日 総勢：41名

2025年12月～2026年3月

推進担当

今後

さらなる実践と企業文化の醸成へ

社会や自然について学ぶ
「知識・理解・体験」から、
次のアクションを考えるきっかけに

2025年度は、現場・地域・自然から学ぶ「原体験」を起点とし、エヌエスオカムラ（岩手県釜石市）・富士事業所（静岡県御殿場市）・つくば事業所（茨城県つくば市）の3拠点における「サステナブル未来会議」を実施。現場での学びと社員同士の対話から得た気付きをもとに、オカムラのありたい未来の姿を言語化してまとめました。ボトムアップからの意見としてサステナビリティ委員会にて提言しました。



つくば市の地元農家での収穫体験

「サステナブル未来会議」が目指すもの



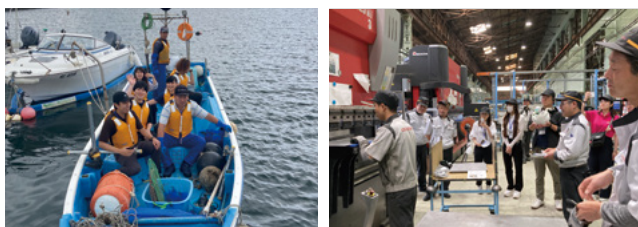
Special Contents ▶ 体験と議論のオリジナルプロセス

「地球・社会のサステナビリティ」から「人が活きる社会の実現」へ

ものづくりの現場からオカムラのサステナビリティ活動を見つめ、さらに企業活動を支える「地球・社会のサステナビリティ」を現地で学びました。そして、オカムラのありたい姿は「地球・社会のサステナビリティ」の実現を通して、パーパスである「人が活きる社会の実現」につなげることだと考えました。

1 体験：現場で「地球環境」「地域」「社会」などの課題について五感で学ぶ

in 釜石・エヌエスオカムラ 「震災と復興そして漁業」
(2025年9月11・12日)



地元の漁師さんから東日本大震災の震災時の状況や「磯焼け」による生態系変化などについて話をいただき、海と共生する地域の課題を体感しました。

in 関東平野・つくば事業所 「農業の課題と気候変動」
(2025年11月19・20日)



地元の農家での収穫体験とともに、気候変動や後継者問題など地域が抱える課題について幅広く伺いました。

in 富士山：富士事業所 「自然共生と水質保全」
(2025年10月16・17日)



自然の中で働く体験を通じ、ネイチャーポジティブな環境の価値と可能性を実感。また、水質検査によって水と企業のつながりを学びました。

VOICE



サステナブル未来会議
参加者の皆さん

同じ目線で語り合える仲間を増やしたいです

今回の未来会議に参加した仲間のように、これからもたくさんの人たちとアイデアを出し合い、オカムラと社会のサステナブルな未来をつくっていききたいです。そのためにも、同じ目線で語り合える仲間をもっと増やしていきたい。日頃の業務の中でサステナブルなものに触れる機会が増えることによって、仲間も増えていくと感じています。また、サステナブルな人財が増えれば、これからの会議では「この選択は未来を持続可能にするか？」という問いが当たり前のように交わされるかもしれません。ますますサステナブルへの関心が巡る企業文化を育んでいければと考えています。

2 しっかり対話・とことん議論

現地での学びをもとにワークショップ

それぞれの現場における「原体験」を持ち帰り、オカムラが創りたい「人が活きる社会」とは何なのかを問い直すために、メンバー間で白熱した議論が展開されました。

3 言語化・まとめ・提言

未来像を

カタチにして提言

オカムラのありたい姿を青写真化。アイデアと提言をまとめ、ボトムアップの意見としてサステナビリティ委員会にて提言しました。

グラフィックレコーディングの手法も使いながら検討を重ねた



© Sketch Communication 原純哉

Special Contents ▶ オカムラと社会のサステナブルな未来へ

「サステナブル未来会議」から抽出された要素を方向性としてまとめ、オカムラのありたいサステナブルな未来を提起。未来へ向けてどんな“場”を創造したらよいか、みんなで想いを巡らせました。その結果抽出されたのが、キーフレーズと自然と人・働き方が共生する“場”、資源と価値が循環する“場”、人生を謳歌する“場”、という3つの“場”です。

「人が活きる社会」は、健やかな地球とそこに集う人々の笑顔から生まれる。
オカムラは私たちが創る「場」を通して、サステナビリティが文化として広がる「次世代に誇れる未来」を築きます。

自然と人・働き方が共生する“場”



ネイチャーポジティブを
社会全体に広げる

サステナビリティにおいて、自然との共生は欠かせない視点です。自然との接点を普段の働き方や場づくりとつなげて考えることによって、地球市民としてのあり方を常に問い続け、環境のことを意識し続けます。オカムラは、ネイチャーポジティブな意識と行動を社会全体に広げていきます。

社会インパクト

働く場に自然との接点を組み込むことで、環境への関心を一部の人の意識ではなく、日々の働き方の中に根づく行動へと変えていきます。心身の健やかさと環境保全意識の向上を両立し、ネイチャーポジティブが自然に広がる社会の実現に貢献します。

💡 人が活きる環境の創造

🌱 地球環境への取り組み

- 取り組み事例
- 生物多様性保全 ▶ P.64 ~ ▶ P.68
 - 「ビオトープ富士」環境省「自然共生サイト」に認定 ▶ P.66

資源と価値が循環する“場”



サーキュラーエコノミーに
貢献する
ものづくりの推進

製品や空間を長く使い、生かし直すことは、資源やエネルギーを循環させ、新たな価値を生み出すことにつながります。オカムラは、ものづくりと共創を通じてサーキュラーエコノミーに貢献していきます。

社会インパクト

資源を使って終わるのではなく、長く生かし続ける価値観を社会に広げ、循環を前提としたモノ・コトづくりへの転換を促します。価格だけに依らない共感と信頼に基づく選択を増やし、持続可能な消費と事業活動の定着に貢献します。

🌱 地球環境への取り組み

🤝 責任ある企業活動

- 取り組み事例
- オカムラグループのデザインポリシー ▶ P.30 ~ ▶ P.31
 - 省資源・資源循環 ▶ P.55 ~ ▶ P.57
 - 製品・サービスにおける環境配慮 ▶ P.58 ~ ▶ P.63

人生を謳歌する“場”



人々を笑顔にする
ウェルビーイングな
働き方の実践と発信

多様性を意識しながらも共通項を探し求めた結果、大切なものとして抽出されたのが“ウェルビーイング”です。オカムラは、働く場所や使う人の背景・属性によって異なるウェルビーイングのあり方に向き合い、多様な人が自分らしく力を発揮できる場づくりを通じて、誰もが笑顔でそれぞれの人生を謳歌できるようサポートできる企業となります。

社会インパクト

多様な背景や生活状況に応じて、自分らしく働き、社会とつながり続けられる環境を広げます。一人ひとりのウェルビーイングと自己実現を支えることで、誰もが活き活きと活躍できる社会の実現に貢献します。

💡 人が活きる環境の創造

👤 従業員の働きがいの追求

- 取り組み事例
- オカムラグループのデザインポリシー ▶ P.30 ~ ▶ P.31
 - デザインポリシーに基づく製品開発 ▶ P.32 ~ ▶ P.33
 - 「Work in Life (ワークインライフ)」という考え方 ▶ P.77
 - 「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の推進 ▶ P.77 ~ ▶ P.79

人が活きる環境の創造

確かな品質と安全性を追求した創造性豊かな製品・サービスを社会に提供し、新しい価値・市場・トレンドの創出に挑戦し続けます。

CONTENTS

- 30 モノ・コトづくりのクオリティの追求
- 36 イノベーションの推進と
新しい価値の創出
- 42 安全で高品質な製品・サービスの提供
- 44 ものづくりを支える人財育成

モノ・コトづくりのクオリティの追求

オカムラグループは、「よい品は結局おトクです」をモットーに、グローバルな視野で品質と安全性の向上に努めると同時に、地球環境にも配慮し、お客さまのニーズに的確に対応しながら、オフィスをはじめ教育・医療・研究・商業・物流施設などさまざまなシーンにおいて、製品のあるべき姿と最適な空間づくりを追求し続けます。

オカムラグループのデザインポリシー

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感でき、次代へより良い環境を引き継げるよう、ものづくりにこだわり、上質なデザインの実現を目指しています。

創業以来「人間の環境づくり」をテーマに培ってきたハードとソフトに関するノウハウをベースに、さまざまなシーンにおいて魅力ある環境を創造していきます。その実現のためには、「クオリティデザイン」「エコデザイン」「ユニバーサルデザイン」の3つの視点が重要であるという考えに基づき、製品開発を進めています。

クオリティデザインの追求

オカムラグループは製品の本質を追求し、お客さまにとって真に価値ある製品を提供することを目指しています。製品のあるべき姿を求めて、ものづくりを極め、魅力ある新たな価値を創造します。具体的には、安全性の確保はもとより、人間工学*に基づいた設計をはじめ、快適性の向上、創造性を高める環境の実現などに取り組み、常にお客さまのニーズに的確に応えられるような製品開発を行っています。

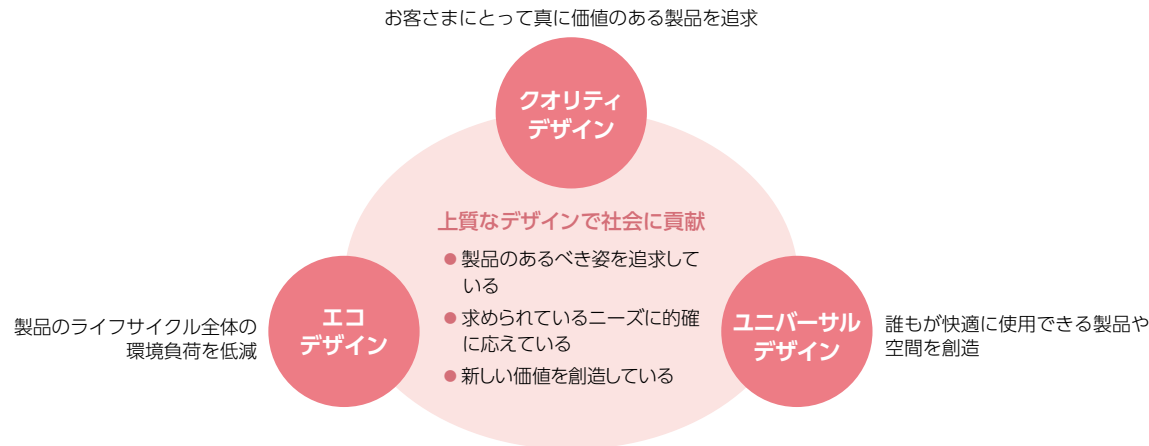
* 人間工学：人間の身体的、認知的、組織的な特性を理解し、さまざまな製品・環境・サービスに適応させるための科学分野

エコデザインの追求

オカムラグループは、原材料の選択から使用後の処理まで、製品のライフサイクル全体において環境負荷がより少ない製品を開発し、お客さまに提供することで、持続可能な社会づくりに貢献します。そのために、製品の企画・デザイン・設計の各段階で製品アセスメント*を実施するとともに、独自の環境基準による認定を行っています。（関連 [▶ P.59](#)）

* 製品アセスメント：より環境負荷の少ない製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品が環境に与える影響を評価すること

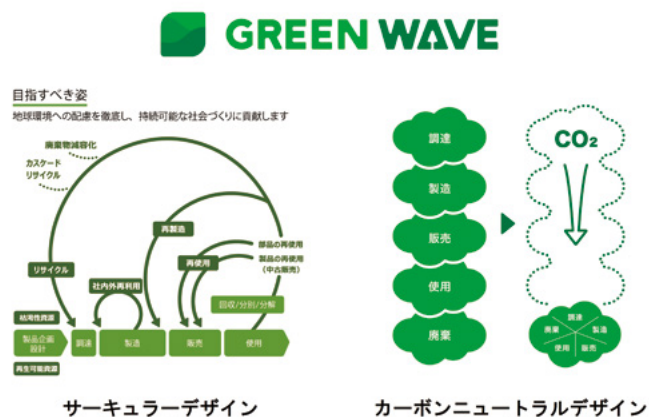
オカムラグループのデザインポリシー



オカムラのものづくり思想「サーキュラーデザイン」 「カーボンニュートラルデザイン」

製品開発における考え方として「サーキュラーデザイン」と「カーボンニュートラルデザイン」を策定しています。「サーキュラーデザイン」は、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の概念に基づき、製品企画・設計から調達、製造、販売、メンテナンス、リユース・リサイクルに至るまでの製品ライフサイクルの中で、限りある資源をより長く有効に使用し、廃棄物の発生を最小化するものづくりを目指す考え方です。「カーボンニュートラルデザイン」は、製品の原材料調達から製造、販売、使用、廃棄まで、製品ライフサイクル全体でCO₂の排出量を最小化するものづくりを目指しています。

オカムラグループは、製品ライフサイクル全体で環境負荷を低減した製品開発をさらに推し進め、CO₂排出量の削減により積極的に取り組んでいます。（関連 [▶ P.58](#) ）



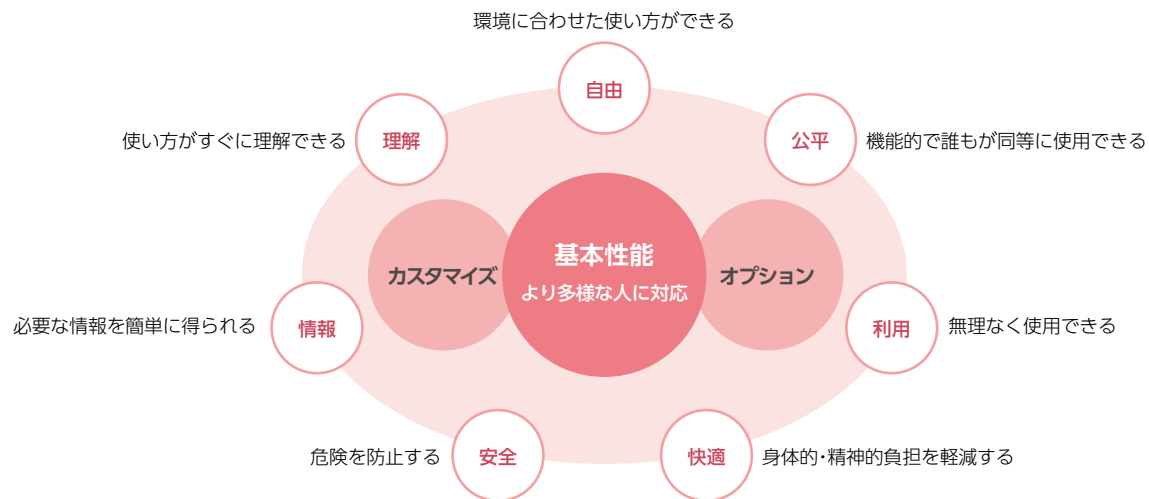
ユニバーサルデザインの追求

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感できるデザインを追求し、製品と空間を使用すると考えられる多様な人を想定して開発を行っています。製品の基本性能を高めるとともに、オプションの追加やカスタマイズにより、安全性や快適性、適応性、分かりやすさ、情報へのアクセスなど、全てのユーザーにとって使いやすい製品と空間を提供することを目指しています。

ユニバーサルデザインの普及に向けた取り組み

オカムラは、一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会（IAUD）に設立時より参画し、国際会議への協賛や協議会活動への支援を行っています。同協議会は、ユニバーサルデザインのさらなる普及と実現を通じた、社会の健全な発展と豊かな暮らしづくりを目指して活動しています。

オカムラグループのユニバーサルデザインの考え方



デザインポリシーに基づく製品開発

心地よい境界をつくることで人と人をつなげる ブレンディングファニチュアを開発

ハイブリッドワークの普及などにより、オフィスでは対面で会話を
する機会が少なくなっています。またフリーアドレスを採用する
オフィスも多く、オープンなオフィスでは話しかけづらいといった
課題もあります。オカムラでは、このような状況を背景に、コミュ
ニケーションを生みだすことをコンセプトとした製品の新しいカテ
ゴリーとして、「Blending Furniture (ブレンディングファニチュア)」を設定しました。そしてこの考え方をもとに、ブレンディン
グファニチュア「YAA (ヤア)」を開発しました。製品名は、「やあ」
という声かけから会話が自然に生まれることに由来します。
「YAA」はパネルの柔らかな曲線と高さの変化で空間に動きをつ

くります。通り過ぎる人、座る人、話す人それぞれの視線を適度
にコントロールしつつ、仕切りながらも抜け感を残して圧迫感を
抑え、心地の良い空間を生み出します。高さや形が違うパネルに、
ソファやテーブル、他シリーズの製品なども自由に組み合わせる
ことができ、人が集まりやすい交流の場を生み出します。



ブレンディングファニチュア「YAA (ヤア)」

働き方の多様化に合わせた個室環境の快適性向上

2018年12月に発売した「TELECUBE by OKAMURA (テレ
キューブ by オカムラ)」は、さまざまな場所に設置できるフルク
ローズ型のワークブースです。発売以降、オフィス内に設置す
る企業向けモデルや、オフィスビルのエントランス・駅・商業施
設などに設置する公共空間向けモデルが、数多く導入されてい
ます。

出社回帰の流れでオフィスへの出社が増えてきていることによ
り、対面での会議や打ち合わせの増加に加え、オフィスから長
時間のウェブ会議に参加する機会や面談などで個室の連続使
用の機会が増え、会議室や個室に代わって「TELECUBE by
OKAMURA」が活用されています。多人数での使用や長時間
使用するケースが増えるなど活用方法の変化により、換気機
能に加えてワークブース内の温度調節の必要性が高まってい
ました。オカムラではこうした活用方法の変化に対応し、
「TELECUBE by OKAMURA」天井クーラータイプを開発しま
した。天井からの冷風でワークブース内の温度を調節し、多
人数での使用や長時間使用時でも快適さを保ちます。クーラー
の排気を天井上部で行い、排気のための空間を確保する必要が
なく、壁際や横並びなど従来と変わらないブースレイアウトが可
能です。「TELECUBE by OKAMURA」は、さまざまな用途に
対応し、利用人数や利用時間にかかわらず快適な個室環境を提
供します。



「TELECUBE by OKAMURA」天井クーラータイプ

VOICE



開発創造本部
プロダクト企画開発部
グローバル開発室

鈴木 孝寛

社内外さまざまなメンバーの共創で生まれた「YAA」

「YAA (ヤア)」の企画開発を担当しました。昨今はオフィスでの交流に重点が置かれることが多く、空間をオー
プンにしようという傾向が強くなっています。私自身もオープンなオフィスで働く中で、開放的で快適な半面、
さらなる工夫が必要ではないかと感じていました。製品企画の検討時に、担当者間で思いを共有し、人と人が
出合いやすい場所や話しやすい場所、視線を合わせやすい仕掛けなどをつくりたいという方向性が定まりました。
空間をゆるやかに仕切ったり、動線によって人の動きを混ぜたりと、ブレンディングファニチュアとしての
機能を持たせるため、社内の製品デザイナーや製品設計担当、空間デザイナーのほか外部のデザイナーにも
開発に参画いただき、さまざまなメンバーと意見を交わしながら企画開発を進めました。特に、積極的に「YAA」
を空間提案に活用してもらうために、通常の製品開発よりも時間をかけて大勢の空間デザイナーの声を聞きま
した。こういった視点を踏まえ、新しい発想をデザインや機能に落とし込むことができたと思います。「YAA」
のある空間には自然と行きたくなる、そこで働きたい人が集まってくる、そんな場所が増えていくことを願っ
ています。

TOPICS

オカムラのチェアの魅力を一人ひとりに伝える
「Chair isn't」をオープン

オカムラには、チェアを長年つくってきたメーカーとして、好ましい座り方を伝えたい、世の中に広めていきたい、という想いがあります。個人のお客様にもオカムラのものづくりや働くということに対する考えをより深く理解してオカムラのファンになってもらうため、2023年からECサイトで個人向け販売を開始しています。購入にあたって、実際に製品の質感や使い心地、機能、使い方を確かめる機会を増やし、価値体験を提供できる場として、フラッグシップ・サロン「Chair isn't (チェア イズント)」を2025年11月にオープンしました。

「Chair isn't」では、個人ユーザーとのリアルなコミュニケーションの場として、デザイン性や機能性に富んだオカムラのチェアの魅力を伝えています。人間工学の専門知識を持ち、オカムラのチェアに関する深い知識と経験を持つスペシャリストとして、独自に設けている社内認定資格者「オカムラチェアマスター」による好ましい座り方と最適なチェアの提案も行っています。チェアの座り比べや自宅をイメージした空間でじっくりと座る体験を通して、お気に入りの一脚を見つける機会を提供しています。



個人向けフラッグシップ・サロン「Chair isn't (チェア イズント)」



OKAMURA Lifestyle Store

<https://lifestylestore.okamura.co.jp/pages/chair-isnt>

店舗のレジ業務の負荷を軽減するサポートツール

小売業界では、就労人口の減少により人手不足への対応が課題となっており、新しい人材の確保だけでなく、現在働いている従業員の離職防止のためにも働きやすさが重要になっています。店舗のレジ業務においては長時間の立ち作業などが足腰への大きな負担になっており、身体への負担軽減はもとより作業効率や快適性の向上のための対応が求められています。こうした背景を踏まえ、オカムラはレジサポートツール「Saporta (サポルタ)」を開発しました。「Saporta」は、足腰への負担の軽減とレジスペースでのスムーズな作業のためのレジ作業専用ツールです。オフィス向け製品開発で培った知見を活用した半立位姿勢の考え方を取り入れ、脚部と座面にかかる荷重をバランスよく分散して身体への負担を軽減します。座面の高さを調節でき、さまざまな身長や体格に対応することが可能です。座面は回転するため、商品のスキャニングやバスケット移動作業をスムーズに

行うことができます。狭いレジスペースにも設置できるコンパクトなサイズ感や、軽量でありながらスーパーマーケットなどの床に多いセラミックタイルでも滑りにくい仕様で安全性を確保しています。店舗のレジ業務において、従業員の負荷を軽減し、快適で働きやすい店舗づくりや人手不足解消に貢献します。



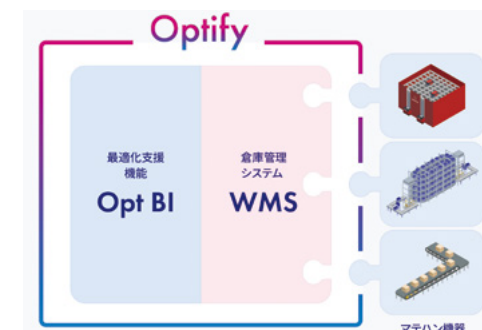
レジサポートツール「Saporta (サポルタ)」

倉庫業務の最適化を支援するシステムを開発

物流は社会インフラとして不可欠な役割を担っており、倉庫や物流拠点を運営する企業では、在庫管理、入出庫作業、作業進捗の把握、タイムリーな出荷対応など、物流業務を効率化する仕組みが求められています。

一方で、マテリアルハンドリング機器をはじめとする各種システムの連携による運用管理の複雑化や、コスト削減、人員配置の最適化、作業効率の向上、トラックドライバーの時間外労働規制に伴う倉庫内作業時間の短縮など、物流現場が抱える課題は多様化・深刻化しています。

オカムラでは、こうした課題の解決に向けて、倉庫管理システムとビジネスインテリジェンス (BI) 機能を一体化した倉庫最適化システム「Optify (オプティファイ)」を開発しました。「Optify」は、倉庫管理システムに蓄積された各種データをBI機能でリアルタイムに可視化・分析し、AIによって作業量を予測します。これらのデータを作業計画や現場へのタイムリーな指示に反映させることで、データに基づく意思決定やオペレーションの最適化を支援します。また、マテリアルハンドリング機器とのスムーズな連携により、導入時の負担や開発コストを低減し、システム導入から保守までの窓口を一本化します。物流現場の作業負荷軽減と人員配置の最適化を支援し、安定した物流と持続可能な倉庫運営に貢献します。



倉庫最適化システム「Optify (オプティファイ)」システムイメージ

オカムラ独自の基準による、製品へのマーク表示

オカムラでは、独自の取り組みを表すマークを製品とともにカタログに表示し、お客さまへの提案に生かしています。

人が健康でかつ快適に過ごせる場であるかどうかを評価するシステムであるWELL認証*が、オフィス空間の評価基準として国際的に広がりを見せています。オカムラでは、「WELL認証」の取得をサポートするため、健康的に働く場を提案する製品に「WELL PLUS」マークをつけてお客さまに提案しています。

また、環境に配慮した製品として、オカムラ独自の環境基準を満たした製品に「GREEN WAVE」「GREEN WAVE+（プラス）」マークを表示しています。（関連 ▶P.60）

* WELL 認証：米国の公益企業IWBI (The International WELL Building Institute)により2014年にスタートした評価システムで、人の健康とウェルビーイング（身体的、精神的、社会的に良好であること）に影響を与えるさまざまな機能をパフォーマンスで測定・評価・認証する



WELL PLUS
「WELL PLUS」マーク



「GREEN WAVE」「GREEN WAVE+」マーク

社会からの評価

オカムラグループは、ものづくりにこだわり、お客さまに満足いただける製品を社会に送り出してきました。機能性や安全性、耐久性、信頼性などと同時に外観の美しさを重視し、製品のあるべき姿を追求する、という開発に対する姿勢は国内外で高く評価され、これまでに数々の表彰や選定を受けています。2025年度は多くの製品と空間が国内外のデザイン賞等において高い評価を受けました。

ORGATEC TOKYO Awards*

ORGATEC TOKYO Awards 準グランプリ 受賞
(2025年6月)

●「オルガテック東京2025」におけるオカムラの展示

* ORGATEC TOKYO Awards：「オルガテック東京」の展示会のテーマを、独自のコンセプトや高いデザイン性、優れた技術により体現している製品やブースを表彰するアワード



受賞したオカムラの展示

日本子育て支援大賞*

第6回「日本子育て支援大賞2025」受賞
(2025年7月)

●子ども向け学習家具「mirumio（ミルミオ）」

* 日本子育て支援大賞：一般社団法人日本子育て支援協会が主催する、子育てママとパパ、さらにはその祖父母が実際に“役立った価値”を大いに評価する賞。「安心・安全」「便利・負荷の削減・低減」「子どもの成長」「親子のコミュニケーション」「快適性（楽しい子育てライフの実現にむけて）」の5つの評価項目において判断される



（一社）日本子育て支援協会

キッズデザイン賞*

第19回キッズデザイン賞 受賞
(2025年8月)

●子ども向け学習家具「mirumio」
●シューズロッカー「Lumi Gate（ルミゲート）」

* キッズデザイン賞：「子どもたちが安全に暮らす」「子どもたちが感性や創造性豊かに育つ」「子どもを産み育てやすい社会をつくる」という目的を満たす、製品・サービス・空間・活動・研究の中から優れた作品を選び、広く社会に発信していくことを目的に2007年に創設された顕彰制度



グッドデザイン賞*

2025年度グッドデザイン賞 受賞
(2025年10月)

●子ども向け学習家具「mirumio」
●収納家具「WAKERS（ウェイカーズ）」

* グッドデザイン賞：公益財団法人日本デザイン振興会が主催する1957年に創設された日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨の仕組み。デザインを通じて産業や生活文化を高める運動として、国内外の多くの企業やデザイナーが参加している



German Design Award*

**German Design Award 2026
Excellent Product Design部門
Winner 受賞**
(2025年10月)

●クリエイティブファニチュア「WORK ISLE（ワークアイル）」
●マルチパーパスチェア「Floris（フローリス）」
●シーティング「Abilis（アビリス）」

* German Design Award：ドイツデザイン評議会により2012年に設立された顕彰制度で、「Excellent Product Design」「Excellent Communications Design」「Excellent Architecture」の3つの部門で構成され、各カテゴリーで「Gold（最優秀賞）」「Winner（優秀賞）」があり、インパクトのある優れたデザインに贈られる



JIDA デザインミュージアムセレクトション*

JIDA デザインミュージアム セレクトション vol.27 選定

(2025年11月)

- 子ども向け学習家具「mirumio」

* JIDA デザインミュージアムセレクトション：公益社団法人日本インダストリアルデザイン協会（JIDA）が、デザインの「心豊かな未来の共創」をテーマとして国内で流通している優れたインダストリアルデザインを選定するとともに、いま残すべき優れたデザインを図録の発刊、展覧会、ウェブサイトなどで公表している



iF DESIGN AWARD*

iF DESIGN AWARD 2026 受賞

(2026年3月)

- 子ども向け学習家具「mirumio」
- ミーティングテーブル「Unity（ユニティ）」

* iF DESIGN AWARD：iF International Forum Design GmbHが主催し、毎年全世界の工業製品の中から優れたデザインに与えられる世界的な権威のある賞



Red Dot Award*

Red Dot Award: Product Design 2026 受賞

(2026年4月)

- ミーティングテーブル「Unity（ユニティ）」
- クリエイティブファニチュア「WORK ISLE（ワークアイル）」
Bench table / Conference table types



reddot winner 2026

* Red Dot Award：ドイツの「Design Zentrum Nordrhein Westfalen（ノルトライン・ヴェストファーレン・デザインセンター）」が主催し、1955年に創設された国際的に権威あるデザイン賞の一つ。同賞は、プロダクトデザイン、ブランド&コミュニケーションデザイン、デザインコンセプトの3分野からなり、それぞれデザインコンペティションが行われている

TOPICS

子ども向け学習家具「mirumio（ミルミオ）」が 子育て支援の観点でも評価

スマートフォンなどのデジタル機器の普及や、コロナ禍による運動習慣の減少に伴い、猫背やスマホ首といった姿勢の悪い子どもたちが増えていることを背景に、子ども向け学習家具「mirumio（ミルミオ）」を開発しました。「mirumio」は、「子どもの成長に合わせて、家具も成長する」をテーマに、小学生から中学生・高校生まで、長く使うことを想定したデスクとチェアです。一年で大きく変化する子どもの身体に合わせて簡単にデスクの高さやチェアの調節ができ、大人になっても使い続けてもらえるよう、“子どもっぽさ”を排除したデザインが特徴です。

子育てママとパパ、さらにはその祖父母が実際に“役立った価値”を大いに評価する第6回「日本子育て支援大賞2025」では、小学校1年から高校生、さらには大人まで長く使える工夫やシンプルなデザインが評価されました。また、子どもや子どもの産み育てに配慮したすべての製品・サービス・空間・活動・研究を対象とする「第19回キッズデザイン賞」も受賞しました。そのほか、「2025年度グッドデザイン賞」受賞、「JIDA デザインミュージアムセレクトション vol.27」選定、「iF DESIGN AWARD 2026」受賞など、デザインや機能面でも数多くの評価を受けています。



子ども向け学習家具「mirumio」

ウェブサイト「Make with オカムラのものづくり」では、オカムラのものづくりにおける企画・研究・リサーチ、デザイン、製造の過程や様子、さまざまな製品の開発に至る経緯や想いが語られる「Product Story」、受賞したアワードと製品の一覧「Award」などを掲載しています。



Make with オカムラのものづくり

<https://www.okamura.co.jp/corporate/products/makewith/>

イノベーションの推進と新しい価値の創出

オカムラグループは、さまざまな空間に優れた製品とサービスを提供することで、快適で創造性や効率性が高く健康に働き暮らせる最適な空間を提案しています。また、新たな視点から、働き方やさまざまな空間に関する調査・研究を行うとともに、共創による事業や情報発信を通して、新たな価値を創出していきます。

さまざまな空間に関する調査・研究

社会構造の変化や技術の進歩、ライフスタイルの多様化などを背景に、働き方やオフィス、店舗のあり方などを考える動きが広がっています。こうした状況を踏まえ、オカムラでは新たな視点から働くことや未来の店舗に関する調査・研究を行うとともに、さまざまな企業、大学など広範な分野の方々との連携や情報発信を進めています。

働き方・働く場に関する研究の取り組み

1980年より働き方や働く場に関する研究所（現：ワークデザイン研究所）を設け調査・研究を続けています。社会の動向や人々の意識の変化を捉え、その中から研究テーマを設定し、大学や研究機関など、さまざまな専門分野の研究者と連携しながら一歩先の働き方と働く場を探求しています。研究結果や知見は、各種学会や研究会、研究冊子・ウェブサイト「KNOWLEDGE」などを通して、広く社会に発信しています。

2025年11月に、毎年継続して発行している『KNOWLEDGE』の2025年版となる『KNOWLEDGE - WORK DESIGN REVIEW 2025』を発行しました。「オフィスが経営に貢献できること」という特集テーマのもと、オフィスがワーカーのパフォーマンスを高め、企業の経営に貢献するという視点から、調査や研究データをもとに、パフォーマンス向上に役立つオフィスづくりのヒントを紹介しています。



『KNOWLEDGE - WORK DESIGN REVIEW 2025』
(2025年11月)



働き方・働く場の研究と視点

<https://www.okamura.co.jp/office/research/>

2026年の日本の働き方のトレンドを発表

ワークデザイン研究所がこれまでに行ってきたさまざまな調査や研究による知見と社会動向を踏まえて、企業の経営課題をオフィスなどの働く場づくりで解決するための拠りどころや指針となるべく、4つのキーワードを「はたらき方のトレンド 2026」としてまとめ、2025年12月にウェブサイトにて発表しました。「好きなものに意識を集中することで、心や生活が豊かになる」という意味合いで使われる「偏愛」という言葉が持つパワーに注目し、2026年に注目されるであろうトレンドを「偏愛相乗化社会」と設定しました。はたらき方を考える4つのカテゴリー「成長」「健康」「組織」「効率」にそれぞれ「偏愛相乗化社会」を掛け合わせ、「越

境学習」「感覚多様性」「スキルベース」「パートナー AI」という4つのキーワードを抽出し、2026年のはたらき方の注目すべきポイントとして位置づけています。



「はたらき方のトレンド 2026」

未来の店舗のあり方に関する研究の取り組み

2024年に「お店のみらいを創造する研究所（愛称：みせいくラボ）」を発足し、消費者や小売業を取り巻く環境が大きく変化する中で求められる新しいお店のあり方を研究しています。社会や市場、業界、技術の動向を捉え、未来の小売りに関わる調査研究を行い、顧客である小売業やパートナー企業、社外研究者などのさまざまな立場の人との共創活動を通して10年先の未来の店舗像を描き出しています。



みせいくラボ

https://www.okamura.co.jp/store/research/miseiku_lab/

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

安全で高品質な製品・サービスの提供

ものづくりを支える人財育成

共創による新しい価値創造活動

「WORK MILL (ワークミル)」の活動

オカムラは、働き方や働く場をさまざまなステークホルダーとともに描き、「はたらく」を変えていくことを目的として、「WORK MILL」の活動を推進しています。「WORK MILL」という活動名には、これまでの当たり前にとらわれず、「さまざまな視点で(見る)」「価値を挽き出す(MILL)」の2つの意味を込めています。多様な人たちとのオープンな共創プロセスのもと、「すぐに見られる」ウェブマガジン、「手に取れる」雑誌・冊子、「訪ねに行ける」共創空間を中心に活動を展開しており、共創による価値創造や、目的や志を共有できるコミュニティづくりを目指しています。

WORK MILL

 **WORK MILL**
<https://workmill.jp/>

共創空間での活動

オカムラは「はたらく」をテーマとした共創空間として、Open Innovation Biotope “Sea” (東京)、“Cue” (名古屋)、“bee” (大阪)、“Tie” (福岡) の4カ所を開設、運営しています。ウェブサイトなどでイベント情報を公開し、誰でも参加できる場としての機会提供のほか、企業や地域の方、学生などさまざまな方の課題解決や価値創造のニーズに応える共創活動を行っています。「はたらく」を中心とするテーマでイベントやワークショップなどを開催しており、社内企画だけでなく外部企画の共催・協力など、外部のパートナーとも連携して活動を進めています。さまざまな機会を通じて、オカムラだけでなく参加者同士の共創の輪も広がっています。

オカムラの主な共創空間



Photo : Norihito Yamauchi

 “Sea”
<https://sea.workmill.jp/>



 bee
<https://bee.workmill.jp/>



 Cue
 Open Innovation Biotope
<https://cue.workmill.jp/>

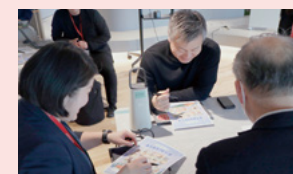


 Tie
 Open Innovation Biotope
<https://tie.workmill.jp/>

TOPICS

共創人財を育成する社内実践型教育プログラム

市場環境が大きく変化するなかで、部門や組織の枠を越え、多様な人とともに新たな価値を生み出していく「共創」の力がますます重要なものとなっています。2025年度よりオカムラの社内実践型教育プログラム「共創アンバサダー」がスタートしました。オカムラではWORK MILLをはじめとするさまざまな取り組みを通じて、10年以上にわたり共創の実践と知見の蓄積を重ねてきました。そうした知見をもとに、共創の考え方や進め方を理論・実践の両面から学び、日々の業務へ活かせる人財を「共創アンバサダー」として育成します。2025年度は12名が参加し、書籍『ゼロからの共創「わからない」「うまくいかない」の壁を突破する方法』の内容をベースにした講義やディスカッションを通じて共創の理論を学び、参加者一人ひとりが自身のやりたいことや解決したい課題をもとに設定した「マイプロジェクト」に取り組みました。約6カ月間のプログラムの中で自らイベントを企画して実施することで、企画提案力やファシリテーション力、対人関係構築力など、価値創出に必要なビジネススキルを磨きました。参加者一人ひとりが共創人財として成長し、個人の想いや挑戦から生まれる共創の輪を社内外へ広げて、新しい価値創出の土壌を育んでいくことを目指しています。



ICTツールを楽しく活用するためのイベント



誰もが使いやすいオフィスを考えるイベントを共創空間beeで開催

モノ・コトづくりのクオリティの追求

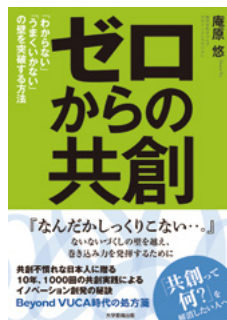
イノベーションの推進と新しい価値の創出

安全で高品質な製品・サービスの提供

ものづくりを支える人財育成

共創に関する書籍を発刊

2025年7月に、書籍『ゼロからの共創 「わからない」「うまくいかない」の壁を突破する方法』を発刊しました。共創は、デザインやものづくり、IT、働き方の研究分野などにおいて、人々の創造性を高める手段として注目されてきました。本書では「なぜ日本で共創が必要なのか」「どうしたら共創がうまくいくのか」という2つの問いを設定し、社会変容や各市場の動向、さまざまな理論を多角的に整理しています。また、事例紹介や有識者へのインタビューも交え、共創への理解を深めるためのヒントを得られる構成としています。



『ゼロからの共創
「わからない」「うまくいかない」の
壁を突破する方法』(2025年7月)

TOPICS

岩手県釜石市の地域創生を目指して、 人材育成施設「NEMARU PORT (ねまるポート)」を開設

地方創生とこれからのワークスタイルの研究・提案を目的に、2021年より岩手県釜石市、株式会社まいしDMC、日鉄興和不動産株式会社、オカムラの4者共同プロジェクトで「釜石オープン・フィールド・ラボ」を推進しています。「釜石オープン・フィールド・ラボ」は、企業からの研修の受け入れを中心に、釜石でしかできない、「研修」「体験プログラム」によって学びを得る「ラーニング・ワーケーション in 釜石」を進化させた取り組みです。来訪者へ「釜石の復興の軌跡の学び」の提供だけでなく、来訪者と共に「地域の未来創造を実践・検証」しています。人口減少や産業衰退、環境問題といった釜石が抱える課題に対し、市民、事業者、大学、行政が連携し解決に向けた取り組みを行っており、参加企業はプログラムを通して、持続可能な地域づくりを実践します。

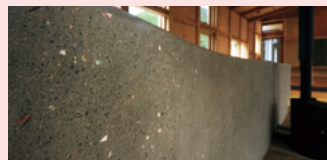
釜石市に2拠点目の開設となる「NEMARU PORT (ねまるポート)」は、この取り組みのコア施設として、2025年8月に開設しました。地域内外のさまざまな人々を受け入れ、釜石ならではの学びを提供し、多様な働き方と共創活動を実践する場です。例えば、多人数での利用が可能で、釜石での学びの拠点として主に首都圏の企業の研修などで活用されています。地域と来訪者が共に成長し、参加企業と地域の持続的なつながりがつくられることで、釜石市の地域課題解決につながる共創のうねりを生み出すことを期待しています。引き続き、4者共同による「釜石オープン・フィールド・ラボ」のプログラムの構想とともに、事業のさらなる発展と釜石の地域創生を目指していきます。



「NEMARU PORT (ねまるポート)」
外観



薪ストーブの煙突熱を利用した熱循環
装置



釜石のホタテ、アワビの貝殻を入れ込
んだテラゾー壁

ホテルメトロポリタンへ「BAGGAGE STATION」の 先行導入を実施

オカムラが2020年より販売している自動搬送型荷物保管システム「BAGGAGE KEEPER (バゲッジキーパー)」は、ホテルを中心にさまざまな場所に導入されており、スーツケースなどの重く大きな荷物を効率的に収納し、無人受付で荷物預かり業務の省人化に貢献しています。一方で、設置スペースの確保が難しい、スーツケースの大きさや形状の多様化に対応できないなど課題がありました。インバウンドの増加による荷物の大型化、多様化によりホテルの荷物預かり需要が増加しており、既存のスペースの中で効率よく荷物の預かり場所を確保したい、短期間に設置したいなどの要望を受けて、ホテル向け無人荷物預かり保管庫「BAGGAGE STATION (バゲッジステーション)」を開発しました。「BAGGAGE STATION」の発売に先立ち、ホテルメトロポリタンさまにご協力いただき、デッドスペースとなっていた場所に設置して、利用率、利用する際の操作フローなどの利便性、本体の耐久性を検証しました。ホテルメトロポリタンさまでは、既に「BAGGAGE KEEPER」を宿泊客の手荷物預かりとして設置していますが、稼働率が非常に高いため収納しきれない預かり荷物があるという課題がありました。「BAGGAGE STATION」は、ホテルの荷物預かり需要増加に対応するとともに、荷物預かりの効率化と業務の省人化に貢献します。



「BAGGAGE STATION (バゲッジステーション)」

部門を超えた従業員同士の知見共有により 活用が進む DX 事例

業務の担当者を含め、すべての人が自らアプリケーションや自動化フローなどを開発して業務を効率化する「市民開発」は、ローコード・ノーコードのツールを使うことで、専門的なプログラミングスキルがなくても開発が可能であり、導入する企業も増えています。オカムラでも市民開発を社内展開する「リンカーンプロジェクト」がスタートしました。プロジェクトを進めるにあたり、個人や部門の課題を気軽に相談できる場として社内コミュニティが開設され、さまざまな職種や部門から400人以上が参加しています。説明会やアプリ開発体験会などを通じて理解を深め、参加者の課題やアイデアから、これまでに従業員の所属部門や内線番号などの情報を検索する機能や、社内広報を社外や移動中に社用のスマートフォンでも閲覧しやすい機能を持つアプリを開発し活用を始めました。市民開発による身近な業務効率の向上とともに、従業員同士が互いの知見を持ち寄ったり、協力してスキルを身につけたりすることで、課題解決力や創造性を高めることにつながっています。

このようなプロジェクトは、幅広い領域でDXリテラシーの高い人財を育成する取り組み「DXラーニングプラットフォーム（DXLP）」をきっかけに生まれており、数多くのDX活用の提案や開発へと広がっています。（関連 ▶ P.97 ）

また、2023年から導入している社内向け対話型AIサービス「オカムラAIChat」は、導入以降バージョンアップや学習による対応内容の精度向上を進めており、社内浸透とともに利用者が増加しています。DXLPに関わるメンバーだけでなく全社でデジタル活用を促進し、スキルアップや部門を超えた意見交換の機会などにも寄与しています。

さまざまな環境の構築と提案

成田国際空港の出国審査後エリアに ラウンジスペースを設置

利用者満足度の向上を目指す成田国際空港では、搭乗までの時間を快適に過ごすための空間づくりの一環として、国内家具メーカーと連携し、誰もが利用できるラウンジスペースの充実に取り組んでいます。オカムラは成田国際空港株式会社との協業により、2025年12月、成田国際空港第2ターミナルの出国審査後のエリアにラウンジスペースを設置しました。ラウンジスペースは、出国審査後の搭乗口の目の前に位置しており、出国審査を終えた方が誰でも無料で利用できるスペースです。バイオフィリックデザインを取り入れた空間デザインにより、グリーンやアーティフィシャルフラワーをふんだんに配置しています。クリエイティブファニチュアやシーティングなど通常のオフィス空間に設置している製品に加え、ラウンジシーティング、ソファなど、さまざまな製品を設置しています。また、搭乗前の仕事利用を想定した電動昇降デスクの設置や、電源の十分な確保により、空港利用者の多様なニーズに対応しています。出発前のひとときに、リラックスしたり仕事をしたりとさまざまな過ごし方ができる空間を提供しています。



成田国際空港第2ターミナルのオカムララウンジスペース

さまざまな空間構築の事例を紹介

オカムラでは、さまざまな空間づくりの取り組み事例を、ウェブサイトや冊子にて紹介しています。

ワーク&ライフクリエイション事業では、オフィスや公共・文化施設などの納入事例について、プロジェクト発足の背景やお客さまの課題・要望に対するオカムラからの提案、構築した空間などを紹介するサイト「オフィスデザイン事例」、オフィスデザインと共に担当したスペースデザイナーを紹介するサイト「Experience Design by OKAMURA」を公開しています。コマースソリューション事業では、最先端の店舗情報として、スーパーマーケットや各種業態の納入事例を隔月で紹介する冊子『Stores of the Month』を1989年より200号以上発行しています。また、ウェブサイトでも「店舗・商環境の納入事例」を公開しています。スマートロジック事業では、機器やシステムを納入した物流倉庫などのソリューション事例を「物流システムの納入事例」としてウェブサイトで公開しています。

お客さまに、より具体的な空間イメージを持っていただくとともに、時代の変化やニーズに合わせた空間構築のサポートができるよう、情報発信に努めています。



オフィスデザイン事例
<https://www.okamura.co.jp/casestudy/office/>

Experience Design by OKAMURA
<https://okamura.design/experience/>

店舗・商環境の納入事例
<https://www.okamura.co.jp/casestudy/store/>

物流システムの納入事例
<https://www.okamura.co.jp/casestudy/mhs/>

冊子『Stores of the Month』

TOPICS

快適な食堂空間で従業員のエンゲージメント向上へ

オカムラは、人が活きるさまざまな環境づくりを通じて、お客さまである企業の事業活動を支え、「人が活きる社会の実現」に向けた取り組みを展開しています。近年、食堂やカフェテリア、リフレッシュスペースなどの充実が、働く場でのウェルビーイング実現の手法として注目されています。オカムラでは、人の行動データ分析による知見や空間構築のノウハウに基づいた食堂空間を設計・提案しています。

電子部品メーカーである株式会社村田製作所さま（京都府長岡京市、以下村田製作所さま）の本社社員食堂改装プロジェクトにおいては、オフィスの快適性向上と、社員食堂の混雑緩和を目指しました。本社で働く約3,000人の従業員が利用する5階の社員食堂は、食堂の利用者が増えている一方で、動線設計が大きく変わっておらず、混雑の主な原因になっていました。また、ヒアリングを進める中で、オフィス全体として会議室が常に不足気味という課題も見えてきました。

オカムラは、食事の場としてだけでなく、業務中も多目的に活用できる食堂空間を提案しました。利用者の食事スタイルに合わせてエリアをゾーニングし、動線とレイアウトを整理することで、行列の滞留やデッドスペースを解消。さまざまなタイプの席を設けて、スムーズな食事利用だけでなく、昼食時間以外の休憩や打ち合わせ、会議にも対応できる場を目指しました。

自然光が差し込む開放的なアトリウムエリアには、個人利用を想定したカウンター席や少人数向けの席を配置し、食事の受け取り口から近い位置でありながら、通路での滞留が発生しにくいレイアウトにしました。グループ利用に適したテーブル席は、席の空き具合がひと目で分かるようにメイン通路に対してテーブルを垂直に配置。気のおけない仲間との会話や、部署・チームを越えた情報交換など、食事の時間ならではのコミュニケーションが生まれる場になっています。また、6階の一部に新設されたリフレッシュエリアは軽食やドリンクを販売するカフェも併設されており、休憩や交流の場、働く場として多目的に活用できる空間です。食後や業務中の休憩にリフレッシュエリアの利用を促し、5階の食堂の混雑を緩和するとともに、食堂の回転率の向上を図りました。

村田製作所さまの社員食堂が、食事だけではなくオフィスで過ごす1日の多様なシーンに対応する空間へと生まれ変わり、従業員のエンゲージメント向上の一助となっています。



開放的なアトリウムエリアは吹き抜けの天井や窓から光がそそぐ心地良い空間



カフェや打ち合わせなど多目的に活用できるリフレッシュエリア

TOPICS

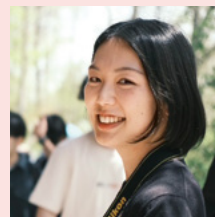
創立 80 周年の記念ロゴを社内公募にて決定

オカムラは2025年10月10日に創立80周年を迎えました。オカムラが持つ長い歴史や培ってきた実績を社内外に示し、さらなる信頼感の醸成を目指すため、また、会社が節目を迎えたことを祝いつつ、次の10年、そして100周年に向けて全社の一体感を高め、さらなる会社の成長への意識を育むことを目的に、80周年記念ロゴデザインの社内コンペを実施しました。コンペには、生産、営業、デザイナーなどさまざまな部門から計78作品の応募がありました。社外のグラフィックデザイナーの協力も得て審査を行い、3作品に絞り込んだ後、バランスや形状、色彩の調整を行い、グランプリを決定しました。

グランプリに選ばれたのは、オフィス環境事業本部働き方コンサルティング事業部スペースデザイン部（当時）河畑 淳子さんの作品です。グランプリ作品は、これまで歩んできた80年とこれから続いていく無限の未来を想像させるモチーフを、オカムラロゴの「O」をアレンジすることで表現しています。優しく包み込むイメージや多様性、共創を想起させる「O」の文字を象徴的に用い、時代や働く人の課題に寄り添いながら、柔軟なアイデアを世に提案し続ける「人を想い、場を創る。」オカムラの姿勢を表しています。



オカムラ 80 周年記念ロゴ



グランプリを受賞した河畑 淳子

安全で高品質な製品・サービスの提供

オカムラグループは、安全で高品質な製品・サービスの提供により、お客さまの満足度の向上を目指します。

お客さま満足度の向上に向けて ～オカムラの品質への考え方

オカムラグループは、「安全な製品・サービスの提供」を経営の重要課題としています。

お客さまの満足度の向上を目的に全社的な推進体制を構築し、品質マネジメントシステムの運用や評価体制の整備を通じて品質管理の徹底を図り、安全で高品質な製品・サービスの提供に努めています。（関連 ▶P.22）

また、品質宣言とバリューチェーン全体および各プロセスにおける具体的な取り組みを示した活動ガイドラインを合わせて「品質方針」を発出・展開しています。

 **品質方針**
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/quality_policy.pdf

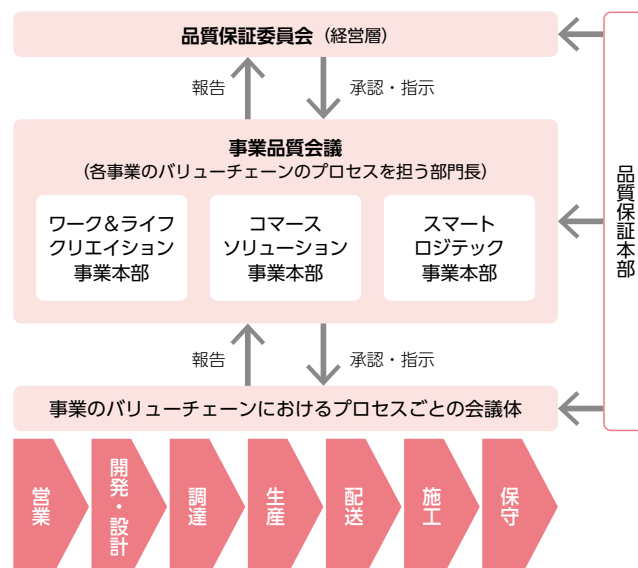
安全・品質に関するマネジメント体制

オカムラグループでは、製品・サービスの品質におけるリスクマネジメントを目的に、品質保証委員会を設置しています。品質保証委員会では、リスクの特定やそれらに対応するための年度計画の策定および活動の推進・サポートを行い、進捗をモニタリングしています。

また、下部組織に事業品質会議を設置し、サプライチェーン全体を通じた品質向上に努めています。

安全・品質に関するマネジメント体制

会議名	内容	
品質保証委員会	開催	年2回
	出席者	代表取締役を委員長とし、各事業本部の執行役員
	詳細	● 年度活動実績の報告 ● 翌期活動計画の承認 ● 重大事故またはそれに準ずる事象の報告および是正対応
事業品質会議	開催	年12回（事業ごとに開催）
	出席者	各事業のバリューチェーンのプロセス（開発設計・調達・生産・配送・施工・保守）を担う部門長
	詳細	● 各事業の品質目標設定 ● 部門連携による課題解決 ● 重大クレームの迅速なクローズを推進



国際品質保証規格ISO9001による 品質マネジメントシステムの運用

オカムラグループは、事業分野全体で製品品質の継続的向上を図るため、海外を含む各生産事業所でISO9001*の認証を取得し、外部認証機関による審査と内部監査を実施しています。同規格に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用し、ステークホルダーの皆さまからのご意見を企画・設計・製造の各段階に反映。製品の機能性・安全性・耐久性を評価しながら品質向上に取り組んでいます。また、製造工程の品質水準を支える技能の確保・向上に向け、社内資格制度やノウハウ共有のデータベースを整備し、お客さまに満足いただける製品を確実に提供する体制を整えています。

* ISO9001：国際標準化機構（ISO）が定める品質マネジメントシステムの国際規格

品質マネジメントシステム認証取得状況

事業所および登録企業名	登録番号
株式会社オカムラ 生産本部／統合審査登録 追浜事業所 富士事業所 御殿場事業所 つくば事業所 高島事業所 中井工場 関西事業所	JSAQ 630
株式会社エヌエスオカムラ	JQA-QM 4055
株式会社山陽オカムラ	JQA-QM 3753
株式会社富士精工本社	Q4639
Siam Okamura Steel Co., Ltd.	FM779139
杭州岡村伝動有限公司	15/23Q6684R20

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

安全で高品質な製品・サービスの提供

ものづくりを支える人財育成

品質向上に向けた各プロセスの標準化

オカムラグループでは、製品の企画、設計、製造販売、アフターサービスまで、製品開発のプロセスを標準化し、お客さまの声を取り入れ、安全性と品質についての厳格な審査・検証を行っています。お客さまのさまざまな使い道を想定した試験・予見検証を綿密に行い、高い品質レベルを確保しています。

製品開発のプロセス



品質管理教育

オカムラグループ全体として品質管理を徹底し、お客さまの満足度を向上させていくためには、一人ひとりの従業員が製品・サービスの安全性と品質の重要性、企業としての責任に対する認識を高め、それぞれの業務において実践していくことが重要です。品質意識の浸透醸成と管理能力の向上を目的とし、管理者教育、QMS（品質マネジメントシステム）教育などを行っています。

品質管理教育一覧

種別	対象	名称	内容	
管理者教育	管理職	所属長研修	● 管理職の品質意識の向上	● 品質管理体制の理解と運用強化
	グループリーダー・チームリーダー	GLコース・TLコース	● QC7つ道具の活用方法	● 社内標準化の手法
専門教育	調達担当者	調達品質基礎コース	● 取引先管理の基本を習得	● 調達品質業務の実践
	塗装担当者	調色塗装コース	● 色管理に必要な加工条件の習得	● 測定器の構成、設備保守
	板金加工担当者	機械板金コース	● 寸法精度の追求方法	● 工程設計の重要性
	プラスチック成形担当者	射出成型コース	● 原料の種類に応じた成形条件の違い	● 金型保全の必要性
基礎教育	リーダー候補者	リーダー育成コース	● QC3点セットの活用方法	● 社内標準化の手法
QMS （品質マネジメントシステム）教育	管理職	内部監査員養成教育	● QMS内部監査員の養成	● 監査の進め方
	従業員	QMS基礎教育	● QMSの概要	● QMSの重要性理解
	内部監査員	内部監査前教育	● QMS内部監査実施前の教育	● 監査重点ポイントの周知

お取引先への品質管理教育一覧

項目	対象	内容
物 流	ドライバー・作業者	事故・不具合情報の事例共有による再発防止
施 工	現場作業責任者	現場管理業務フロー・法令に基づくマニュアル類の徹底
調 達	調達先担当者	お取引先の事例紹介・調達製品の品質基準

品質の維持・向上に向けたお取引先への取り組み

オカムラグループでは、調達から生産、物流、施工まで一貫した品質活動を推進しており、お取引先も大変重要な役割を担っています。お取引先との協力関係のもと、サプライチェーンの各段階で、事例を交えた実務的な品質管理教育を実施しています。

ものづくりを支える人財育成

オカムラグループは、時代の流れを捉え、新たな創造力を持ち、生産現場でものづくりを支える優れた人財の育成を行っています。教育訓練体制を整備し、長年にわたって培ってきた高度な技術・技能の継承に努めるとともに、従業員の資格取得も重視し、全体のレベルアップを図っています。

技術・技能の継承

オカムラグループの各生産事業所では、ものづくりに必要な高度な技術・技能の継承に努めています。生産活動が安全かつ円滑に行われ、製品の品質を維持・向上させるために、計画的な人財育成を行っています。

トレーニングセンター

高品質な製品の根幹を支える優れた人財を育成するために、2011年に技術技能訓練センターを開設、2024年に名称をトレーニングセンターへと変更し、各種プログラムを通じてものづくりに携わる従業員の教育を行っています。

プログラムには、若手従業員を育成する「基礎技能」、専門職を育成する「専門技能訓練」、現場の管理力を高める「実践管理技術」の各コースを設けています。受講者数は年間1,000名を超え、対象となる従業員は通常の業務から完全に離れて集中的に教育を受けます。また「技能検定」の資格取得を推進し、長年培ってきた高度な技術や技能の継承に努めています。

IT化や自動化が進む中でも、「何もないところからモノを生み出す力」を育て、ものづくりの基礎力と豊かな発想力を養い、「新たな価値・創造ができる」人財の育成に努めています。

トレーニングセンターでの教育プログラム

トレーニングセンターでは、新人コースから始まり、入社2～5年目までのフォローアップコース、基礎技能訓練 リーダー育成

コース、各専門技能訓練コース、各実践管理技術コースなど、実務経験や職務に応じた教育訓練を実施しており、生産部門のさまざまな領域における人財の成長につなげています。

基礎技能訓練 リーダー育成コース

基礎技能訓練の「リーダー育成コース」は、ものづくりにおける精度・品質を確保するための原理原則について、5コースに分け312時間かけて習得するカリキュラムです。多様化する製品仕様および要求される品質に対し、自ら感性を磨き、高精度・高品質な製品づくりに対応できる能力を備えることを目的としています。

製作課題を通じて、部品の加工から塗装・組立まで一貫した各

工程の基礎技能と知識を実践により経験することで、前後工程の役割を理解するとともに、工程設計・品質管理手法・安全のポイントを学びます。原理原則に基づき繰り返し訓練することで、生産に直結した技術技能を自職場で展開・推進できる人財を育成しています。

また、自ら設備の維持メンテナンスを主体的にできる技能として、産業用ロボット教示・空圧制御・電気制御・保守保全を中心に学びます。シーケンスプログラミング実習も行い、論理的に実践できる人財を育成しています。機械設備の特性や機能を熟知し、性能を最大限に発揮させることで品質向上・コスト削減を達成できるように、社内のスペシャリストの指導を受け、理論と実際に習得し、現場力・人間力の向上につなげています。

2025年度のトレーニングセンターでの研修プログラム

研修名	内容	研修時間	受講者数
基礎技能訓練 リーダー育成コース	基礎、実践、制御、ロボット、設備管理	312時間	39名
グループリーダー・ チームリーダーコース	工程設計、品質管理手法、安全管理	48時間	42名
生産技術自主研	開発プロセス、管理規定	108時間	11名
機械板金コース	歩留まり、加工基準、設計	28時間	7名
調色塗装コース	色の管理、塗装原理、保全技術	40時間	10名
プラスチック成形コース	金型構造と成形技術の基礎、演習	20時間	5名
電気制御コース	電気系資格取得	48時間	27名
いすの基礎理論	人間工学、安全性と座り心地	4時間	7名
職長教育	労働安全衛生法、管理監督方法	14時間	25名

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

安全で高品質な製品・サービスの提供

ものづくりを支える人財育成

「技能検定」資格取得の強化

「技能検定」は、働く上で身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度です。オカムラグループでは、従業員の技能検定の資格取得の促進にも力を入れています。2025年度末時点でのオカムラグループでの技能検定有資格者数は延べ855名で、そのうち最上位の等級区分である特級の取得者は16名です。特級の取得者を筆頭に、高度な知識とスキルを持ったスペシャリストがオカムラの技術力の向上を牽引しています。（データ集 ▶ P.154）

トレーニングセンターでは、工場板金、機械加工、塗装、プラスチック成形、冷凍空気調和技術の職種に対応できる技能訓練コースがあり、生産事業所の実務経験2年以上の希望者が受講できるようにしています。

資格取得者については、全ての事業所で取得状況を掲示するとともに優秀な成績を収めた代表者は創立記念式典において表彰されるなど、従業員の取得意欲の向上につなげています。



創立記念式典での表彰

技能五輪全国大会出場を通じた技術・技能の向上

技能五輪全国大会は、次代を担う青年技能者を対象に、技能競技を通じて努力目標を与えとともに、優れた技能を身近に触れる機会を提供することで、技能の重要性や必要性を伝え、技能尊重機運の醸成に資することを目的とした技能競技大会です。

オカムラでは、地域ごとの予選会を経て2013年から全国大会へ連続出場しており、曲げ板金職種においては2022年大会で過去最高となる銀賞を受賞しました。さらに2021年から冷凍空調技術職種にもチャレンジし、2024年大会で銅賞を受賞しました。大会での受賞と新たな市場価値につながる技術習得を目標とし、同僚や先輩、指導者とともに日々努力と訓練を重ねることが、技術・技能・人間力の向上、また職場における指導力の向上にもつながっています。



冷凍空調技術職種大会（運転確認）



冷凍空調技術職種大会（ろう付け）

VOICE



オフィス環境事業本部
オフィス生産本部
追浜事業所 オフィス技術部
松本 裕介

特級空気圧装置組立て技能検定への挑戦

空気圧機器は自動機械を構成する主要な部品です。私は、自動機械の機構部設計を担当しており、日々の業務の中で培ってきた技術を客観的に確認、学び直す目的で、2018年度に一級空気圧装置組立て技能士試験を受験し、合格しました。最上位である特級試験へのチャレンジには、一級合格後5年以上の実務経験が必要です。空気圧機器を活用した設備設計や後輩への技術指導、社内講師としての活動を重ねる中で、改めて自分の成長を確かめたいと思い、特級試験の受験を決意し、2025年1月に合格しました。特級試験では、個別の技能だけでなく工程管理・品質管理・原価管理・安全衛生・作業指導法など幅広い分野の知識が求められ、過去に学んだ内容を思い出しながら技能士として必要な技術と考え方を再確認する機会となりました。資格の取得はゴールではなく、新たなスタートです。今後は空気圧機器に関する社内の第一人者を目指し、自己研鑽を続けるとともに、製造部門の知識向上や若手技能者の育成にも貢献していきます。

改善活動を通した人財育成 「OPS活動」

オカムラグループの生産事業所では、ものづくりの合理性を徹底追求した生産方式である「OPS（オカムラプロダクションシステム）活動」を1997年より開始し、全員参加で推進することにより生産現場における人財の育成につなげています。

OPSの根底に流れているのは、徹底したムダの排除の思想です。安全確保を基本に、ムダのある工程を改善し、働きやすい職場環境はもとより、品質の向上、少ない資源・エネルギーによる生産プロセスを追求し、生産効率を高めて原価低減に取り組んでいます。こうした活動を通じて、ムダの存在を的確に把握し、ムダをなくせる人財の育成を図っています。

各生産事業所では、OPSに関する知識の習得を目的として、『OPS実践ハンドブック』や『OPS人材マップ 改善手法解説書』による勉強会を実施しています。また、入社1年目からの研修の体系化を図り、若手従業員を対象とした実践の場を設け、改善活動を推進する人財を育成しています。

生産事業所全体で行う「事業所改善プロジェクト活動」では、日々取り組んでいる改善事例を報告する機会を設け、改善への意欲向上と現場力の向上を図っています。より対応が難しい課題については、各部門より選抜されたメンバーで「全社自主研究会」を開催し、解決を図っています。社内の1年間の活動成果を報告する「OPS改善事例発表会」、お取引先の活動の成果を報告する「お取引様改善事例発表会」では、優れた改善事例を共有し、水平展開を図ることによりオカムラグループ生産現場全体のレベルアップにつなげています。

OPS活動の教育体系

項目	階層別研修	内容	ねらい
実践	全社自主研究会	損益に直結した改善活動	成果重視
	お取引先様改善活動	取引先との共存共栄を意識した改善活動	
国内留学	TPS道場	TPSの「知識」「実践力」を身につける	
実践×教育	OPS実践コース	実際の工程での改善・改善手法の応用演習	
教 育	グループリーダーコース	日常管理（職制の役割）後、補充生産（ボルトナット演習）FF大作戦活動の理解（シーティング実例）	基礎知識習得 育成重視
	チームリーダーコース	日常管理の理解と改善手法の活用 標準3票作成演習・改善実習	
	技術職4年目研修	標準作業の作成と活用	
	技術職2年目研修	OPSの基本と作業分析	
	技術職1年目研修④	理解度テスト	
	技術職1年目研修③	標準作業（動画使用、標準作業組合せ票作成）	
	技術職1年目研修②	7つのムダ（各事業所モデル工程）	
	技能職・技術職1年目研修①	5Sと5T（ブロック組立演習）	
	新人社員（スタッフ）コース	OPS改善の進め方、標準の大切さ（ボールペン組立）	
	大卒新人研修事業領域別	OPSの基礎、ムダについて、ブロック組立演習	
	大卒新人研修（工場実習）	OPS概論、OPSとは、OPSの展開体系	



OPS月次報告会での事例の共有



OPS改善事例発表会

地球環境への取り組み

事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて
地球環境負荷の低減を徹底することで、
持続可能な社会づくりに貢献していきます。

CONTENTS

- 48 オカムラグループの環境戦略
- 50 指標と目標
- 52 気候変動への対応
- 55 省資源・資源循環
- 58 製品・サービスにおける環境配慮
- 64 生物多様性保全
- 69 環境汚染の防止
- 70 環境マネジメント

オカムラグループ環境方針と環境戦略

オカムラグループは、トップマネジメントが環境への取り組みに関する全体的な意図および方向付けを「オカムラグループ環境方針」として表明しています。グループとして共通の環境方針を掲げて環境活動に取り組むことにより、地球温暖化防止や資源循環、水資源の保全、廃棄物削減、生物多様性など、連結対象子会社を含むオカムラグループ全体の環境パフォーマンスの向上を図るとともに、法令順守および環境マネジメントシステムの継続的改善を通じて、サプライチェーン全体での環境負荷の低減に取り組みます。

オカムラグループ環境方針

環境基本方針

オカムラグループはGREEN(環境配慮)のWAVE(波)を自ら起こしその波に乗るという「GREEN WAVE」の考えの下に、すべての事業活動で経営資源(人・設備・材料・技術)を活用して環境負荷低減活動を実践します。さらに、その成果をステークホルダーの皆様に提供することで「持続可能な社会の構築」に貢献いたします。

環境行動指針

1. オカムラの実践

オカムラは、ものづくりとコミュニケーションを通じて環境負荷の低減を推進します。

● 重点項目

・ものづくりでの環境保全活動

開発・製造・販売・物流のそれぞれの分野を通じて環境保全活動を実践します。

・社会に広げる環境活動

事業や従業員の活動を通じて、地域・社会とのコミュニケーションを拡大し、相互理解を深めます。

(主な活動項目:地球温暖化防止、省資源・廃棄物削減、生物多様性保全)

2. オカムラの提案

オカムラは、事業活動を通じて、お客様の環境負荷の低減のお手伝いをします。

● 重点項目

・製品の提案

お客様が満足できる、環境に配慮した製品を提供します。

・空間の提案

環境負荷を低減できる空間をプランニングします。

(主な活動項目:環境配慮製品・空間プランニング、製品情報開示、製品リスク対策)

この環境方針を達成するためにサイトの特性を考慮した環境目標を階層別に設定し活動いたします。そして、決定した順守義務を満たし、汚染の予防並びに環境マネジメントシステムの継続的改善により、「持続可能な社会の構築」に貢献いたします。

この環境方針は、オカムラグループ各サイトのすべての要員に周知すると共に、一般の方々にも開示いたします。

オカムラグループの環境戦略

オカムラグループは、「オカムラグループ環境方針」に基づき、10年ごとに策定している環境長期ビジョンを2021年に見直し、事業活動に伴う環境負荷低減の重要性を認識するとともに、企業の社会的責任を果たす経営を目指す新たな長期ビジョンとして、「GREEN WAVE 2030」を策定しました。

オカムラグループでは、サステナビリティにおける重要なテーマの一つとして「地球環境への取り組み」を位置付け、「サーキュラーエコノミーの推進」「持続可能な自然資源の利用と保全」「気候変動問題への貢献とカーボンニュートラルの実現」を重要課題と特定しています。これらの課題を環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」に落とし込み、グループすべての事業活動において環境負荷の低減に取り組むとともに、お取引先やお客さまとのパートナーシップにより積極的な環境活動を推進していきます。さまざまな環境活動について、主に社内における取り組みを「エコの種」、お客さまやサプライチェーンを視野に入れた取り組みを「エコの実」と名付けて活動を行っています。

気候変動への対応

オカムラグループではスコープ1およびスコープ2の排出量は、「2030年度までに2020年度比50%削減」「2050年までに実

質ゼロ」を目指し、スコープ3の排出量は、「2030年度までに2020年度比25%削減」という目標を設定しています。これらの目標の達成に向けて活動をさらに加速させるために再生可能エネルギーの利用を拡大し、太陽光設備の導入および省エネルギー設備への切り替えを計画的に推進しています。

また、気候変動が事業に与える影響をリスクと機会に分類し、それに基づいたKPIの設定と具体的な対応策の立案が、持続可能な社会の実現および事業の持続可能性に不可欠であると認識しています。2021年4月にはTCFD提言への賛同と情報開示を行いました。2023年度には従来の2℃未満のシナリオ分析から、より野心的な1.5℃シナリオによる分析を行い、気候変動によるリスクと機会の見直しを行いました。さらに、2024年度には、2050年カーボンニュートラル実現に向けた移行計画についてより具体的な検討を進め、温室効果ガス排出量削減ロードマップを可視化しました。さらに、温室効果ガス排出量削減を意思決定に反映するため、インターナルカーボンプライシング（ICP）を導入しました。今後は設備投資や事業活動においてICPを活用し、低炭素化の取り組みを推進していきます。

自然資本・生物多様性への対応

オカムラグループは、事業活動が自然資本に依存し、かつ影響を及ぼすとの認識のもと、環境活動の指標と目標を掲げ、計画

的に環境負荷低減に努めてきました。

生物多様性の保全に関しては、「ACORN（エイコーン）」活動の活動指針である「自然環境保全」「資源の利用」「環境教育」「パートナーシップ」に基づき、木材の合法性確認や認証材の積極的な利用を進めています。また、自社生産事業所周辺地域やパートナーと連携しながら、生物多様性の損失を食い止め回復軌道へと転換させる「ネイチャーポジティブ（自然再興）」に資する取り組みを推進しています。

また、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言に基づき、2025年度に初めて情報開示を実施しました。2026年度も引き続き、事業活動における自然への依存・影響の把握に向け、ロケーションの特定やリスク・機会の評価、シナリオ分析を進め、情報開示の充実を図っていきます。

さらに、富士事業所のビオトープ富士が環境省の「自然共生サイト」に登録されるなど、事業所における生物多様性保全の取り組みを推進しています。

オカムラグループ
TCFD・TNFD提言に基づく情報開示（2026年6月）

省資源・廃棄物削減への対応

オカムラグループでは製品の塗装工程において水資源を使用しています。水資源の枯渇や渇水により生産工程が停止するリスクに備え、各拠点で水使用量を把握・管理するとともに削減目標を設定して削減に取り組んでいます。また、循環節水システムの導入や雨水利用システムの導入により削減に努めています。原材料の使用量削減については、スコープ3のカテゴリ1算定やカーボンフットプリント算定に必要な資材投入量の把握を進めており、今後は資源循環に関する目標設定や管理指標の充実を図ります。廃棄物削減については、生産における材料の歩留まり率向上や生産系廃棄物のリサイクル率向上に取り組んでいます。

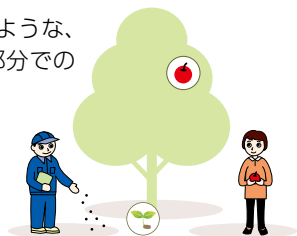
（関連 ▶ P.55 ～ ▶ P.57）



オカムラの実践「エコの種」

「エコの種」とは、次のような、お客様の目に見えない部分での努力のことです。

- 素材の使用
- 生産方法
- 輸送や梱包



オカムラの提案「エコの実」

「エコの実」とは、お客様にとって次のようなメリットが多く詰まった製品・サービスのことです。

- 使用するとき多くのエネルギーを使わない製品・サービス
- ムダなスペースの少ない空間や高機能で居心地のよい空間づくり
- 有害な化学物質を排除した製品
- 高い転用性と耐久性で長期にわたり使える製品

環境活動の指標と目標

オカムラグループ環境方針に基づき、目指すべき方向を示した環境長期ビジョンを10年ごとに策定するとともに、3年ごとに環境中期計画を策定して各年度の目標を明確にし、計画的に環境活動を推進することにより環境負荷の低減と環境パフォーマンスの向上を図っています。また、サプライチェーンを含む温室効果ガス排出量（スコープ3）の把握および削減にも取り組んでいます。

環境長期ビジョン 「GREEN WAVE 2030」

「GREEN WAVE 2030」においては、温室効果ガス排出量削減などの気候変動への対応や、水資源使用量の削減、生産プロセスにおける生産系廃棄物の排出量原単位削減などについて定量目標を設定しています。製品の開発や販売段階における環境負荷低減などの定性目標を設定し、2030年度の達成に向け活動を推進しています。

環境中期計画、環境目標

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の目標達成に向け、3年ごとに環境中期計画を策定してマイルストーンとしています。環境中期計画においては単年度ごとに目標の達成状況の評価を行い、以降の取り組みに反映しています。

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の主な内容

項目	2030年度目標
1.地球温暖化防止対策	温室効果ガス排出量50%削減（2020年度比）、エネルギー生産性10%原単位向上（2020年度比）
2.省資源、廃棄物削減	水資源使用量10%原単位削減（2020年度比）、生産系廃棄物9%原単位削減（2020年度比）
3.特定化学物質の削減	PRTR法対象物質10%原単位削減（2020年度比）
4.製品開発での環境配慮推進	各種環境ラベルの対象拡大
5.社会に拡げる環境活動	ACORN活動の推進と環境教育での社会貢献
6.お客様へ製品・空間の提案	環境配慮製品販売比率と環境空間提案率向上

環境マネジメントシステムの活動における環境目標と実績

2025年度活動目的	2025年度目標	2025年度活動実績	評価	2026年度目標
1-1.地球温暖化防止対策の推進				
全てのエネルギーの使用の合理化	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 ●生産系サイト:社内完成高あたり 前年度比1.1%のエネルギー消費原単位低減 ●事務所系サイト: 総人員あたり エネルギー消費原単位維持 ●物流サイト: 特定荷主 前年度比1.0%のCO ₂ 排出原単位低減	●生産系サイト:社内完成高あたり 前年比5.1%のエネルギー消費原単位低減 ●事務所系サイト: 総人員あたり 前年比4.8%のエネルギー消費原単位低減 ●物流サイト: 特定荷主 前年度比6.3%のCO ₂ 排出原単位低減	○ ○ ○	省エネ法対応によるエネルギーの効率利用 ●生産系サイト:社内完成高あたり 前年度比1.1%のエネルギー消費原単位低減 ●事務所系サイト: 総人員あたり エネルギー消費原単位維持 ●物流サイト: 特定荷主 前年度比1.0%のCO ₂ 排出原単位低減
温室効果ガス排出量低減	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比25%削減	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比34.3%削減	○	グループ全体でスコープ1+2排出量 2020年度比30%削減
燃料系排出量低減 (スコープ1)	●工業用燃料使用量 5年度平均 1.0%低減 (CO ₂ 換算評価) ●車両用燃料使用量 5年度平均 5.0%低減 (CO ₂ 換算評価)	●工業用燃料使用量 5年度平均 1.6%増加 (CO ₂ 換算評価) ●車両用燃料使用量 5年度平均 0.9%低減 (CO ₂ 換算評価)	× ×	●工業用燃料使用量 5年度平均 1.0%低減 (CO ₂ 換算評価) ●車両用燃料使用量 5年度平均 5.0%低減 (CO ₂ 換算評価)
電力系排出量低減 (スコープ2)	●非化石電力への切替調査・使用検討 ●総電力使用量に対する非化石電力使用量の実績把握	非化石電力使用比率 63.2%	○	●非化石電力への切替調査・使用検討 ●総電力使用量に対する非化石電力使用量の実績把握
1-2.省資源・資源循環の推進				
生産廃棄物対策	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比4.0%の原単位低減	○	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比1.0%原単位低減
施工・配送廃棄物対策	ゼロエミッションの継続と電子マニフェストの対象範囲の拡大	オカムラ国内生産サイトゼロエミッション継続	○	廃棄物の適正管理の徹底と電子マニフェストの拡大
水資源使用量削減	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比7.0%の原単位低減	○	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減
1-3.環境影響度の低減				
化学物質負荷削減	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比2.7%の原単位増加	×	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減
1-4.製品開発における 環境配慮型企画と設計推進				
サーキュラーデザインの 展開	●環境配慮開発製品の実績管理 ●製品アセスメントの実施と実施項目の継続的改善	●企画時適用率の目標数値化と実績把握を継続 ●製品要求に対して製品アセスメントの継続実施	○	●環境配慮開発製品の実績把握と拡大検討 ●製品アセスメントの実施項目の継続的改善
2-1.社会貢献活動の推進				
生物多様性の保全、 持続可能な利用	生物多様性の保全活動の実施と評価(1回以上/年)	アフアンの森生物多様性・自然保全研修(長野)、 サステナブル未来会議(富士、つくば、金石)	○	生物多様性の保全活動の実施と評価 (1回以上/年)
地域・社会との コミュニケーションの拡大	ステークホルダーへの環境教育の実施や 地域貢献活動の実施	環境教育出前授業の実施(8校)		ステークホルダーへの環境教育の実施や 地域貢献活動の実施
3-1.環境配慮製品の提供と 空間プランニング推進	●環境配慮販売製品の管理指標の設定と実態把握 ●オフィス環境・商環境製品の環境対応製品の提案の推進	●事業領域別の販売比率把握継続実施 ●環境負荷低減製品の提案を継続実施	○	●環境配慮製品の販売比率向上 ●オフィス環境・商環境製品の環境対応製品の提案の向上
3-2.森林資源の 持続可能な利用の推進	合法木材確認フローの構築	FSC更新審査 合法木材の適正管理および利用率向上に向け た取り組みの継続実施	○	持続可能に管理された木材製品群の拡大検討
3-3.製品情報開示の推進	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応	顧客ニーズに対し都度、製品情報開示を実施	○	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応

評価は、目標達成状況に基づき、達成(○)、一部未達(△)、未達(×)として評価しています。

気候変動への対応

オカムラグループは、2050年に温室効果ガス排出実質ゼロ（カーボンニュートラル）を目指しており、この目標を達成するために2030年度の温室効果ガス排出量の削減目標を2020年度比50%とし、グループ全体で取り組みを進めています。生産事業所をはじめ各拠点における省エネルギー対策など、これまでの活動をさらに強化するとともに、再生可能エネルギーの利用拡大など新たな視点に立った取り組みを展開し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。（データ集 ▶ P.144）

2025年度の温室効果ガス排出状況

2025年度の温室効果ガス排出量は26,536t-CO₂となり、前年度に比べ5.1%減少しました。スコープ1排出量*¹は14,941t-CO₂で、前年度に比べ3.6%増加しました。スコープ2排出量*²は11,595t-CO₂で、前年度に比べ14.4%減少しました。再生可能エネルギーの使用量は335,599GJ、再生可能エネルギー比率は63.3%（電力使用量に占める割合）となっています。

* 1 スコープ1排出量：直接排出量（自社の排出源（工場・オフィス・車両など）からの直接的な温室効果ガスの排出量）

* 2 スコープ2排出量：エネルギー起源間接排出量。他社から供給を受けた電力、熱などの生成段階で発生した温室効果ガス排出量

再生可能エネルギーの利用による温室効果ガス排出量削減の取り組み

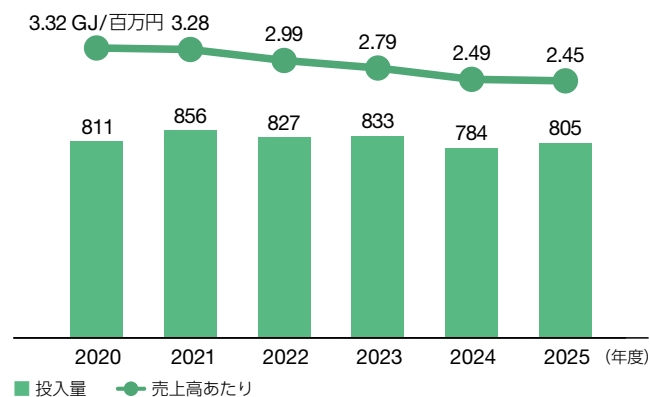
オカムラグループは事業活動に伴う温室効果ガス排出量削減に向け、再生可能エネルギーの利用拡大に取り組んでいます。2022年3月には、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的なイニシアチブ「RE100」*¹および持続可能な脱炭素社会の実現を目指す企業グループ「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」*²に加盟しました。これらの活動への参加を通じて、2050年までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指し、脱炭素社会の実現に貢献します。

また、オカムラは2021年4月にTCFDへの賛同を表明し、気候関連リスクおよび機会の分析と情報開示を継続的に進めています。

総エネルギー使用量

投入量 **805**千GJ(2025年度)

売上高あたり **2.45**GJ/百万円(2025年度)



* 1 RE100:「Renewable Energy 100%」を意味し、世界で影響力のある企業が、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることにコミットする企業協働イニシアチブ

 **RE100**
<https://www.there100.org/>

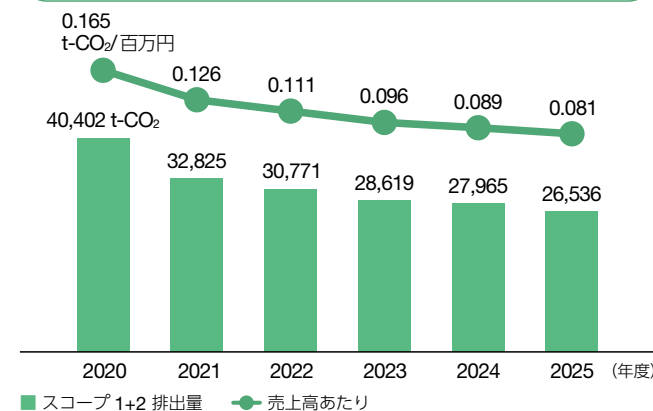
* 2 「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」：脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識のもと、2009年に日本独自の企業グループとして発足。幅広い業界から日本を代表する企業を含む237社が加盟（2026年5月現在）

 **日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）**
<https://japan-clp.jp/>

温室効果ガス排出量（スコープ1+2）

スコープ1+2排出量 **26,536**t-CO₂(2025年度)

売上高あたり **0.081**t-CO₂/百万円(2025年度)



※スコープ1に5ガスを含む。スコープ2はマーケット基準。オカムラグループ全体

再生可能エネルギーへの転換

生産・物流拠点において、自家消費型太陽光発電設備の導入や、再生可能エネルギーへの転換など、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを進めています。

生産段階での温室効果ガス排出量削減の取り組み

オカムラグループの温室効果ガス排出量のうち88%を生産部門が占めており、製造工程における排出量削減の重要性を認識し、

設備や運用面などさまざまな視点から取り組みを推進しています。各生産事業所では省エネルギー計画を作成し、省エネルギー型設備への更新や高効率照明への切り替えを行うとともに、運用面ではエア漏れ改善や設備稼働時間の見直しなど継続的な活動を進め、効果的な対策をグループ全体に水平展開しています。これらの取り組みにより、エネルギー使用効率の改善および温室効果ガス排出量の削減を着実に進めています。

オカムラは経済産業省の「事業者クラス分け評価制度」*1において、2015年度から省エネの取り組みが進んでいる優良事業者（Sクラス事業者*2）と評価されています。

*1 事業者クラス分け評価制度：省エネ法における工場などに関する措置の定期報告を提出するすべての事業者を、S・A・B・Cの4段階にクラス分けし、クラスに応じた対応を実施する制度

*2 Sクラス事業者：定期報告書において5年間平均原単位を年1%以上低減（努力目標）またはベンチマーク目標を達成している事業者

オフィス拠点での 温室効果ガス排出削減の取り組み

オカムラの全国オフィス拠点では、省エネルギー・節電の取り組みを継続的に実施しています。

2025年8月、コマースソリューション事業本部のスタッフ部門と首都圏地区営業6支店は、東京都千代田区の東大手ビルから東京都中央区の浜離宮三井ビルディングへ移転しました。1974年の竣工と同時に東大手ビルに入居して以来、1991年の商環境事業本部発足後も34年にわたり中枢拠点として活用してきましたが、築50年を超えて設備全般の老朽化が課題となっていました。特に、フロンガスを使用する自社所有の空調設備は、故障が頻発するなかで修理による延命措置を続けながら稼働させているという状況が続いていました。

今回の移転に際しては、旧ビルで6フロアに分散していたオフィスを3フロアに集約し、部門間連携の最適化と拠点機能の合理化を実現しました。その結果、全体の床面積は増加したものの、使用電力は移転前と比較して約15%削減されました。また、懸

案であった旧型の空調設備を移転に伴い適正に処分したことで、潜在的なフロン漏洩リスクを根本から解消し、環境負荷の低減を確実なものにしています。

さらに、以前から廃棄物の分別ルールを徹底していましたが、移転先のビルにおけるより厳格なルールに基づき、従業員の廃棄物削減への意識がさらに高まった結果、廃棄物排出量も移転前より約30%減少しました。今後も商環境事業本部では、新拠点での活動を通じて、持続可能な社会の実現に向けた環境負荷低減への取り組みを推進してまいります。



コマースソリューション
事業本部の新拠点
浜離宮三井ビルディング



新拠点のシンボルである、共創空間「やっちゃば」を
臨む。開放感溢れる明るいオフィス

物流段階での温室効果ガス排出量削減の 取り組み

モーダルシフトの推進

配送センターからの製品の幹線輸送を、トラック輸送から環境負荷の少ない鉄道コンテナや海上輸送に切り替えるモーダルシフト

を推進することにより、輸送に関わる温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

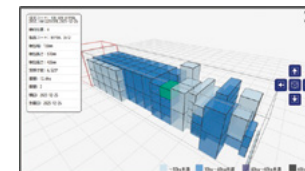
輸送効率の向上

オカムラグループでは、2020年12月からサプライチェーン改革の一環として、大口物件に関する生産および物流の最適化に取り組んでいます。生産拠点から中継配送センターを経由しない直接納品方式の導入により、輸送距離を短縮し、温室効果ガス排出量の削減を実現しました。倉庫間輸送においては、小型コンテナを活用する事で積載率を向上。トレーラー輸送を実施している区間では、中間点でトレーラーヘッドを交換し本拠地に戻ることによってドライバーの負荷軽減を行っています。

ラストワンマイル（地域拠点からお届け先までの最終区間）においては、営業、施工、配送の各部門が綿密に連携することで、納入時間をタイムスケジュール化し、納品車両の回転率を向上させています。これにより、高密度な製品配達を実現しています。



積載率を向上させる
トランスボックス



送品配車の自動化システム

サプライチェーン全体の 温室効果ガス排出量の削減に向けて

地球温暖化防止に向けて効果的な対策を進めていくためには、オカムラグループの事業活動だけでなく、サプライチェーン全体を視野に入れた温室効果ガスの排出量削減に取り組むことが重要です。オカムラグループは気候変動に関する長期目標で「2050年カーボンニュートラル」を掲げています。この目標を

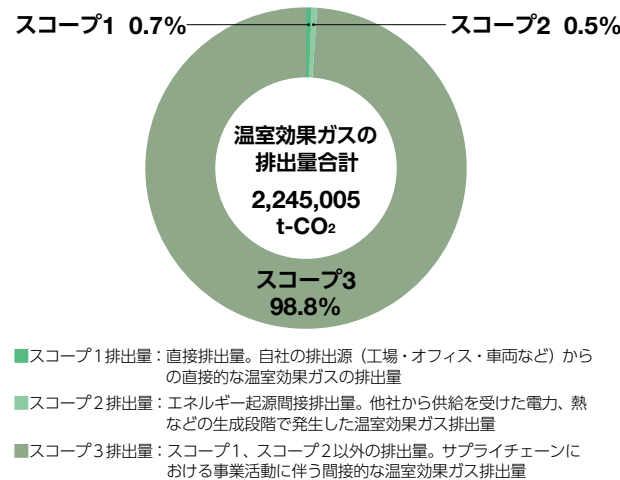
実現するための中期目標として、2030年度の温室効果ガス排出量を、スコープ1とスコープ2の合計で2020年度比50%削減、スコープ3で2020年度比25%削減と設定し、達成に向け活動を推進しています。この目標は、国際的なイニシアチブ「SBTi (Science Based Targets initiative)」による認定を取得しています。(関連 ▶P.24)

排出量の削減に向け、温室効果ガス排出量の少ない材料の使用促進、主要サプライヤーとの連携強化によるムダの削減、製造工程での歩留まり改善、販売した製品の遠隔監視による使用電力の管理および制御、省エネ製品の開発などの取り組みを進めています。なお、スコープ3排出量については、事業拡大や算定の精緻化等の影響により増加傾向にありますが、重要カテゴリを特定し、削減に向けた取り組みを重点的に進めています。

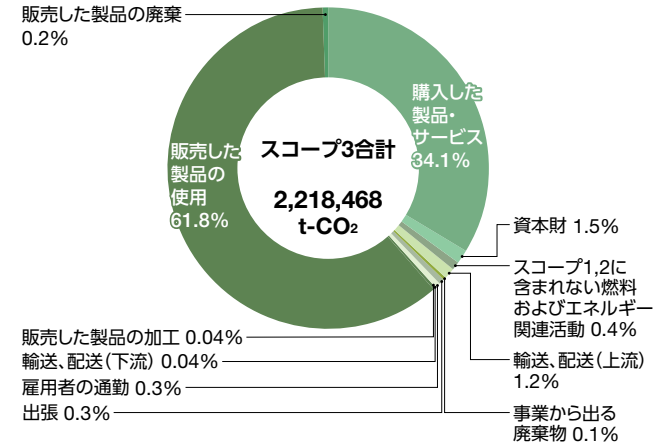
スコープ3の重大度を判定するスクリーニングプロセス

オカムラグループの温室効果ガス排出量におけるスコープ3の割合は98.8%を占めます。スコープ3では温室効果ガスの排出量を算定・報告する際の国際的な規準である「GHG (温室効果ガス) プロトコル」で定めた15のカテゴリのうち、算定対象である11カテゴリについて排出量の算定を行った結果、購入した商品・サービスに伴う排出であるカテゴリ1が34.1%、販売した製品の使用に伴う排出であるカテゴリ11が61.8%で大きな割合を占めるため重要度が高いと判定し、この2カテゴリの削減に向けた取り組みが重要であると認識しています。これらの重点カテゴリを中心に、サプライヤーとの連携や製品使用段階の改善を通じて削減を推進しています。

スコープ別の排出量



スコープ3のカテゴリ別排出量



TOPICS

岩手県および釜石市の環境負荷低減活動の推進役として

オカムラグループの製造拠点であるエヌエスオカムラでは、温室効果ガス排出削減に向けた日々の運用管理や、従業員一人ひとりの意識を高める啓発活動に注力しています。こうした長年にわたる地道な取り組みが評価され、2025年度に2つの賞を受賞しました。2025年6月に、岩手県から令和7年度「できることからECOアクション！」(人材育成・意識啓発部門)を受賞しました。全従業員を対象とした環境教育の徹底や地域への啓発活動が、持続可能な社会づくりに寄与する人材育成の好事例として高く評価されました。11月には、岩手県沿岸部の事業者を代表して、岩手県が主催する「沿岸地域脱炭素化推進フォーラム」にパネリストとして参加し、自社における取り組み事例を発表しました。産官学の垣根を越えた対話を通じて、脱炭素社会の実現に向けた具体的なアクションや、次世代への環境意識の継承について積極的に発信を行いました。また2026年1月には、「令和7年度エネルギー管理功績者及びエネルギー管理優良事業者等に係る東北経済産業局長表彰」において、「エネルギー管理優良工場等」として東北経済産業局長より表彰を受けました。これは、省エネルギーに関して特筆すべき成果を上げた事業所を表彰するもので、日々の取り組みが他の模範となり得ると選考委員により評価されました。表彰式後に開催された「エネルギー使用合理化シンポジウム東北」においても、事例発表を行いました。これらの受賞と経験を糧に、今後も岩手県および釜石市における環境負荷低減の推進役として、地域と共に持続可能な未来への取り組みを加速させていきます。



「エネルギー管理優良工場等 東北経済産業局長表彰」受賞式

省資源・資源循環

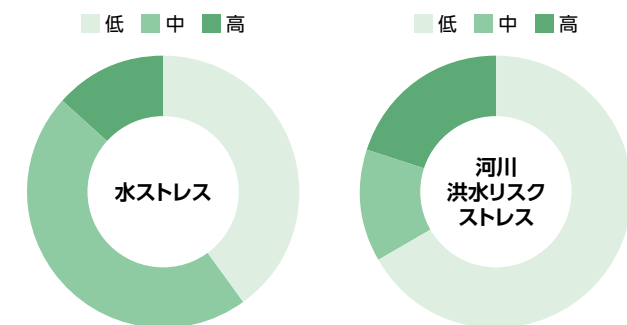
オカムラグループは、「サーキュラーエコノミー（循環型経済）」の考え方にに基づき、製品の企画・設計から販売、メンテナンス、リユース・リサイクル、適正処理に至るまでの製品のライフサイクル全体において、限りある資源をより長く、有効に使用し、廃棄物の発生抑制と資源循環の推進に取り組んでいます。生産プロセスでは、リサイクル素材や廃木材・未利用材などの活用、樹脂廃材や水の再利用などにより資源効率の向上を図っています。また、生産事業所や物流センターにおいては廃棄物管理の適正化および適正処理の徹底に取り組むとともに、お客さまが不要になった使用済み製品のリユース・リサイクルの推進により、廃棄物の削減と資源循環の高度化を図っています。（データ集 ▶ P.145）

水資源に関する取り組み

気候変動や人口増加などによる地球規模の水資源問題の重要性を認識し、水資源の持続可能な利用を推進するための方針に基づき、事業活動における水の使用削減や有効利用に取り組んでいます。水資源管理の取り組みとして、全製造拠点における水使用量の監視・管理を強化し、原単位使用量低減の目標を設定して削減を推進しています。また、オカムラグループの製造拠点において水リスク評価を実施し、水リスクの特定と管理を進めています。その結果、2025年度には海外の製造拠点において水

オカムラグループ
TCFD・TNFD提言に基づく情報開示（2026年6月）

WRI Aqueduct*による水リスク評価 （オカムラグループ：国内12工場、海外3工場）



* Aqueduct（アキダクト）：世界資源研究所（WRI）が開発した水リスクを評価するツール

ストレスおよび河川洪水リスクが相対的に高いことを特定しました。これらの評価結果を踏まえ、リスクの高い拠点を中心に適切な管理策の検討・実施を進めていきます。

さらに、水リスク評価ツールや自治体のハザードマップを活用するとともに、過去の経験的データも考慮しながら、水リスクの実態を継続的に把握し、管理レベルの向上に努めています。なお、2025年度の水資源に関する環境法令違反、事故、訴訟は0件でした。

取水に関する取り組み

水リスクの評価結果を踏まえ、拠点ごとの取水量管理や効率的な水利用を推進しています。生産事業所では塗装工程などで多くの水を使用することから、循環節水システムの導入により水資源投入量の削減を図っています。また、富士事業所は富士山の広大な裾野に位置し、豊富な地下水を工業用水や生活水として有効利用しています。

排水に関する取り組み

オカムラグループは、水質汚濁防止法を遵守し、河川への排水管理を徹底しています。生産工程で発生した排水を河川に排出している生産事業所では、国や自治体の基準より厳しい自社基準を設定し、排水処理設備にpH計を設置して常時監視するとともに、外部機関による水質汚濁防止法の排水基準値に基づいた定期的な水質測定を実施しています。排水時には、不純物除去、藻の清掃、消泡材投入など細心の注意を払い、処理槽全体を目

視で日常的に確認しています。さらに、水関連法令の基準を超えないよう排水処理場を監視し、取水量・COD・BODを定期的に測定・記録することで、水質調査の透明性を確保し環境負荷低減に努めています。



水質調査



pH値監視

廃棄物に関する取り組み

廃棄物については、削減に加え、適正処理の徹底および委託先の管理強化にも取り組んでいます。オカムラグループの事業活動に伴って排出される産業廃棄物には、生産事業所から排出される生産系産業廃棄物、オフィスなどの内装工事請負時に発生する施工系産業廃棄物、お客さまが不要になった使用済み製品の回収による配送系産業廃棄物があり、これらの排出物には、有価物として再資源化されるものも含まれています。廃棄物の処理責任を確実に果たすため、廃棄物処理を委託している事業者に対して定期的に現地確認を実施し、適正に処理されていることを確認しています。

製造・物流・施工段階での 省資源の取り組み

製造・物流・施工の各段階において産業廃棄物排出量の削減、資源循環に向けた継続的な取り組みを進めており、それぞれの取り組み内容や成果について情報を共有することで、より効果的な活動につなげています。

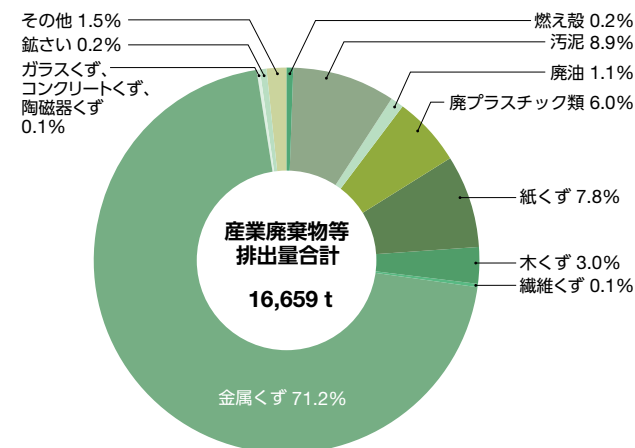
製造段階における取り組み

オカムラグループでは、製品企画・設計から調達、製造に至る

まで多角的なアプローチで原材料の使用量削減に取り組んでいます。軽量設計による省資源化を追求した製品は、製造・配送時のCO₂排出量削減にも貢献しています。

製造段階においては、廃棄物の発生抑制および資源の有効利用を推進しています。廃棄物排出時には分別を徹底し、中間処理業者を通じて再資源化を進めることで、埋立処分の削減および資源循環の向上に取り組んでいます。オカムラの国内生産事業所では、最終処分量の削減に向けた取り組みを継続しており、再資源化の推進や処理方法の見直しを通じて、埋立処分の最小化を図っています。

オカムラの製造拠点における産業廃棄物総排出量 種類別比率



TOPICS

循環型社会の実現へ オカムラ「Potam」がつなぐパートナーシップの輪



オカムラは、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、製品ライフサイクル全体で資源を有効活用する「サーキュラーデザイン」を推進しています。その象徴的な成果が、タスクシーティング「Potam（ポータム）」です。

2021年に製品開発における考え方として「サーキュラーデザイン」を策定した当初は、リサイクル工程はまだ自社内だけでは完結できない「点線の輪」でした。加工メーカーであるオカムラにとって、素材レベルでの循環には原材料メーカーとの協力が不可欠だったからです。

この課題を解決したのが、異業種パートナーとの強固な連携です。自社の物流網を活用して回収した使用済み製品の樹脂脚を、パートナー企業の技術でリサイクル材に再生し、高い強度が求められる「Potam」の脚部の材料として採用することで、環境配慮と安全性の両立を証明しました。

また、アパレル産業の廃棄材を循環させる「RENU®（レニュー）」プロジェクトへの参画など、家具業界の枠を越えた連携も加速させています。

「一社だけでは資源循環の輪は完成しない」という考えのもと、オカムラは多様なパートナーと共に、オフィス家具から始まるサステナブルな未来を切りひらいています。



製品として使用済みの樹脂脚を回収し、分別・粉砕を経て、再び樹脂脚として生まれ変わったリサイクル脚

物流段階における取り組み

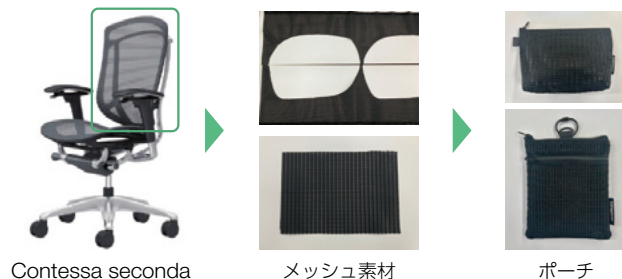
物流センターにおいては、新規オフィス家具の納品時に発生した梱包資材や、それまで使用されていたデスクやチェアを回収し、リサイクルを推進しています。これら回収してきた資材は配送センターにて素材ごとに分別をし、100%リサイクルを実施しています。

また、回収してきた製品の中からまだ十分使える製品のリユースを行うことに加え、2021年度よりサーキュラーエコノミー（循環型経済）の考え方に基づくトライアルの取り組みとして長期滞留品のリユースを進めています。

環境配慮型資材の活用推進

オカムラグループでは、製品ライフサイクル全体を通じた環境負荷低減と資源循環に取り組んでいます。配送段階では、製品配送時の一次包装における省資源化を進めており、ポリ袋をクラフト紙に変更するほか、段ボール形状の一体化により資源消費量の削減を図っています。

また、製造過程においては、追浜事業所と多機能型障がい者支援事業所が連携し、メッシュチェアの製作過程で発生する端材をポーチへとアップサイクルする「創造的再利用」を実践しています。さらに資材調達面では、焼却時に有害ガスの発生しない緩衝材など、環境負荷の低い素材を積極的に採用しています。これらの取り組みを通じて、品質への影響を確認しながら、製品の梱包から製造、調達に至るまで、持続可能な資源利用を推進していきます。



施工段階における取り組み

施工段階では、金属とプラスチックの混合品が廃棄物として発生します。オフィスや店舗の改装需要が高まると施工段階での廃棄物も増加するため、分別を徹底し資源としてリサイクルすることにより排出量の削減に取り組んでいます。

製品のロングライフ化をサポート

お客さまに販売した製品のアフターメンテナンスにおいて、一貫したサポート体制を構築しています。オフィス家具をはじめ、パブリックスペースにおける建材製品や防水板などの防災設備に至る幅広いオカムラ製品を対象に、保守・点検、修理・修繕、クリーニングなどを通じて、製品のロングライフ化をサポートしています。製品を長期にわたって使用していただくことは、お客さまの満足度の向上と同時に資源消費の抑制、廃棄物の削減などにつながり、「サーキュラーエコノミー（循環型経済）」の構築に寄与しています。

クリーニング・リフォーム

製品を最適なコンディションで長期にわたり使用していただく、快適なオフィス環境を維持するためのサービスとして、クリーニングをお客さまに提案しています。間仕切、カーペット、オフィスシーティング、ロッカーなどほとんどすべてのオフィス家具がクリーニング可能です。それぞれの素材に適した洗浄方法を用いることにより、汚れを効果的に落とし、素材本来の持ち味と美しさを取り戻すことができます。また、クリーニングでは対処できない汚れのひどいものや傷みの激しいものは、生地の変り替えなどのリフォームを提案しています。



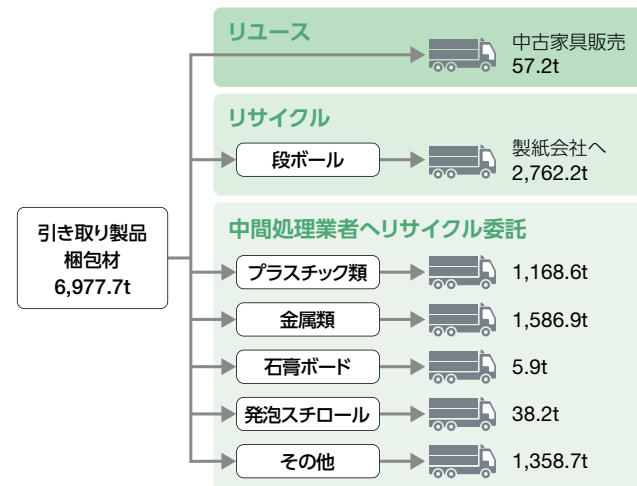
使用済み製品の資源循環の推進

製品のライフサイクル全体における環境負荷を低減するために、ロングライフ化を進めるとともに、使用済み製品の資源循環に努めています。お客さまが使用を継続できる製品については、引き続き使用していただくことを提案しています。お客さまが使用されなくなった製品については、新しい製品の納入時に要望に応じて引き取りを行い、リユースや、中間処理業者を通じ適正な処理を行い、資源の有効活用と廃棄物の削減につなげています。また、製品の輸送・搬入に使用した梱包材についても、素材ごとに分別し資源循環に努めています。

使用済み製品を引き取り、選別しリユース・リサイクルへ

お客さまから引き取りを行った製品は、使用期間、機能や外観などの状況、修理の可能性などにより選別を行い、製品としてのリユース、素材ごとのリサイクルを進めています。こうした使用済み製品のリユース・リサイクルの取り組みを通じて環境負荷低減につなげています。

引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル状況（2025年度）



製品・サービスにおける環境配慮

オカムラグループは、お客さまの多様なニーズに応えるとともに、環境に配慮した製品やサービスを提供することにより、事業活動を通じてお客さまの環境負荷低減のお手伝いをしています。原材料の選定・調達から製品の製造・流通・使用・リサイクル・廃棄までを考慮し、製品のライフサイクル全体で環境負荷がより低い製品の開発・提供に努めています。

「カーボンニュートラルデザイン」の考えに基づく取り組み

2050年カーボンニュートラルの実現に向けたサステナブルな製品開発において、環境負荷を低減した製品の開発をさらに推進するため、「カーボンニュートラルデザイン」の考え方を策定しました。

製品の開発において、原材料調達から製造、販売、使用、廃棄までの製品ライフサイクル全体でCO₂排出量を把握（販売製品のカーボンフットプリントを算出）し、製品ライフサイクルの各段階でよりCO₂の排出を低減する製品開発を目指します。

原材料の調達では、CO₂排出量が少ない材料の採用。製造では、高効率の機械や省エネルギー型の設備導入などの製造プロセスの改善や製造過程での廃棄物削減と再利用・リサイクルの実施。販売においては、効率的な輸配送によるCO₂削減や積載効率の向上。使用では、部品の共通化による長寿命化を図るなど、製品ライフサイクル全体で環境負荷を低減した製品開発を推し進め、CO₂排出量の削減に積極的に取り組みます。（関連 [▶ P.31](#)）

カーボンニュートラルデザインの実践事例

「カーボンニュートラルデザイン」の考え方に基づき、2024年11月からは日本製鉄と協業し、同社のGXスチール「NSCarbolex® Neutral」を用いたオフィス向け製品の製造・販売を開始。2026年3月には国の機関での初事例として、環境省皇居外苑事務所「楠公休憩所（楠公レストハウス）」向けに同鋼材を用いた棚を納品しました。オカムラはGXスチールのオフィス家具への適用についてマスバランス方式を基にした使用ガイドラインを策

定しており、この納品が適用の初事例となりました。またGXスチールの普及拡大に向け、一般社団法人日本オフィス家具協会（JOIFA）におけるガイドライン策定にも全面協力しました。

GXスチール導入事例

https://www.okamura.co.jp/corporate/news/product/2026/gx_steel.html

「サーキュラーデザイン」の考えに基づく取り組み

大量生産・大量消費・大量廃棄をベースにした一方通行型の社会において、天然資源の枯渇、廃棄物の発生など資源循環に関わる問題だけでなく、温室効果ガスの排出量増加による気候変動、大規模な資源採取による生物多様性の破壊など、地球環境に対するさまざまな影響が生じています。

オカムラグループでは、持続可能な形で資源を利用するサーキュラーエコノミー（循環型経済）の概念に基づき「サーキュラーデザイン」の考え方を策定しています。製品のライフサイクル全体において、資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用しながら、サービス化などを通じて付加価値を生み出し、資源・製品の価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑止などを積極的に進めていきます。（関連 [▶ P.31](#)）

サーキュラーエコノミーの実践事例

サーキュラーエコノミー（循環型経済）の重要性が世界規模で増す中、日本でも再生材の活用やリユースの拡大、その実績の可視化への期待が高まっています。

オカムラグループでは、これまでも保守・点検、修理・修繕、

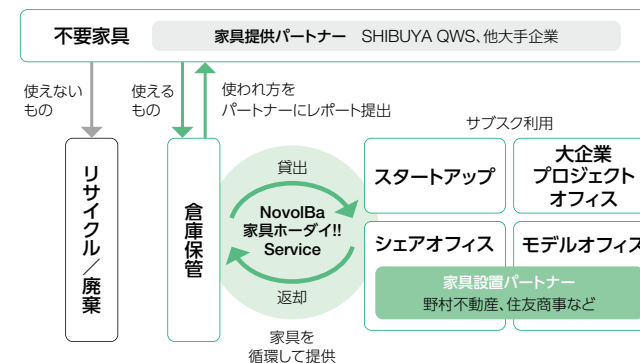
クリーニングやリフォームを一貫提供し、製品のロングライフ化を支援してきました。また、使用済み製品のリユース・リサイクルを推進、長期使用の提案と適正処理により資源消費と廃棄物の削減を実現してきました。

サーキュラーエコノミー実践の新たな具体例が、グループ会社の株式会社NovolBa（昇る場）です。廃棄を回避する循環モデルを構築し、従来の統一美重視で生じがちだった在庫・廃棄を抑え、機能性と契約の柔軟さに着目した短期利用・入替可能なサービスを開発しました。

オカムラや不要家具提供パートナーからリユース家具を引き取り、サブスクリプション型で家具を必要とするスタートアップや大企業プロジェクトオフィスに提供。また、オフィスビルのモデルルームやシェアオフィスでの導入も拡大しています。

今後もサーキュラーエコノミーの重要性を一層認識し、資源循環と顧客価値の最大化に向けて取り組みのアップデートを進めます。

NovolBaのリユース家具活用スキーム



調達活動における取り組み

資材調達における環境配慮

さまざまな原材料や部品を調達し製品を生産・販売する企業として、グリーン購入*¹ 推進の重要性を認識し、お取引先の協力を得ながら活動を進めています。グリーン購入の考え方や取り組みの視点を明確化した「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」に基づき、サステナブル調達調査を実施し、お取引先の取り組み状況を確認し、環境活動に積極的に取り組んでいるお取引先からの調達ならびに環境負荷の低い資材の調達に努めています。

また、調達活動における判断基準として「資材ガイド」を定め、化学物質審査規制法*²、建築基準法、欧州各種法令*³に準拠した資材調達を行うとともに、各種法令の対象となっていない資材に関しても、法令の基準を参照し環境に配慮した調達を進めています。また、2023年4月には最新の法令・各種規制などを盛り込んで「資材ガイド」の改定を実施しました。

- * 1 グリーン購入：製品やサービスを購入する際に、環境を考慮して、必要性をよく考え、環境への負荷ができる限り少ないものを選んで購入すること
- * 2 化学物質審査規制法：「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」。人の健康および生態系に影響を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止することを目的とする法律
- * 3 欧州各種法令：「REACH規制」や「RoHS指令」など。欧州では、人の健康や環境の保護のために化学物質とその使用を管理するための法律の整備が進んでいる

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量把握に向けて

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量把握に向けて、お取引先に対して実施しているサステナブル調達調査において、各社の排出量把握の状況を確認し、今後の取り組みの参考にしています。

お取引先との連携による環境負荷の低減

「資材ガイド」をお取引先にも開示し、資材調達における考え

方を共有することにより、お取引先における環境に配慮した資材調達の推進を支援しています。こうした取り組みに加え、講演会などでの情報発信などを通じたコミュニケーションにより、お取引先の事業活動におけるグリーン購入を促すとともに、お取引先との共同開発による環境配慮型資材の開発も進めています。（関連 [▶ P.130](#)）

環境配慮型製品の開発

オカムラグループは、製品開発における重要な視点の一つとして「エコデザイン」を位置づけ、製品のライフサイクルを通じた環境負荷の低減に取り組んでいます。企画・デザイン・設計の各段階で製品アセスメント*を実施し、原材料使用量の削減、再生材料の使用、再資源化が容易な構造、耐久性向上などによる長寿命化、有害化学物質の使用回避、省エネルギー対応など、環境負荷がより低い製品の開発を進めています。

（関連 [▶ P.30](#) ～ [▶ P.35](#)）

- * 製品アセスメント：より環境負荷の少ない製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品の環境に与える影響を評価すること

大型意匠部材に木粉樹脂を採用

「ピルエット」木粉樹脂タイプの開発

近年、企業は従業員のウェルビーイングやエンゲージメント向上のため、木材などの天然素材や丸みのあるデザインを取り入れた食堂・ラウンジ空間を多く導入しています。同時に、環境配慮素材の活用も求められており、間伐材や廃材を再利用した木粉樹脂（ウッドプラスチック）が注目されています。オカムラは、2016年発売の「ピルエット」に新色（ライトグレーージュ／ダークグレー）を追加し、背シェルに木粉樹脂を採用した新タイプを開発。この木粉樹脂は、木材粉末・繊維とプラスチックを融合した素材で、間伐材や廃材を有効活用し、石油由来プラスチック使用量を削減することで環境負荷を低減します。今回、成形難易度が高く大型意匠部材への採用が少なかった木粉樹脂を、イス

のシェル（重量1.33kg）に6%含有させることに成功しました。この成果により、カフェ・ラウンジ向けの小イスという日常使いの製品において、環境配慮素材を自然に取り入れたデザイン提案が可能となり、環境素材が日常シーンへスマートに浸透していく大きな一歩となりました。また、大型部材への展開に向けた技術知見も蓄積でき、今後の製品開発における環境配慮の選択肢を広げる基盤づくりにもつながっています。



「GREEN WAVE」製品と 「GREEN WAVE+」製品の提供

1997年に製品に関するオカムラ独自の環境基準「GREEN WAVE（グリーンウェーブ）」を策定し、環境に配慮した製品の拡充を図ってきました。2010年には、環境配慮のレベルをより高めた基準として「GREEN WAVE+（グリーンウェーブプラス）」を策定し、製品カタログにマーク表示を行っています。2025年度の製品売上金額（買入れ品を除く）における「GREEN WAVE」製品と「GREEN WAVE+」製品の比率は、オフィス環境事業分野で78.9%、商環境事業分野で30.2%となりました。2021年には、新たに製品開発における「サーキュラーデザイン」の考え方や「カーボンオフセット*プログラム」を導入。2024年には、環境負荷を低減した製品の開発をさらに推進するため、「カーボンニュートラルデザイン」の考え方を策定し、GREEN WAVEの取り組みをさらに前進させ、より環境負荷の少ない製品の提供に努めています。

* カーボンオフセット：日常生活や経済活動において避けることができないCO₂などの温室効果ガスの排出について、まずできるだけ排出量が減るよう削減努力を行い、どうしても排出される温室効果ガスについて、排出量に見合った温室効果ガスの削減活動に投資することなどにより、排出される温室効果ガスを埋め合わせるという考え方

 **GREEN WAVE**

 **GREEN WAVE+**

「GREEN WAVE」・「GREEN WAVE +」判定基準

項目（目的）	判定対象		GREEN WAVE 判定基準	GREEN WAVE + 判定基準
必須				
安全性	JIS、JASにホルムアルデヒド放散量基準の存在する材料に関しては、全てがF☆☆☆レベル以上の認定を受けた材料、もしくはこれと同等の材料を使用している製品			
	規制すべき有害化学物質の管理基準を遵守している製品			
選択				
省資源化 （原材料等の 使用の合理化）	金属を除く主要材料に木材を使用している製品	持続可能な森林から得られた木材や未利用木材・早期再生可能材を使用した製品	金属を除く主要材料がバイオマスであり、バイオマスの主要部材に早期再生可能材を25%以上使用している、もしくは森林認証製品	
	軽量化を目指した製品	従来の同等品の機能を維持しながら軽量化した製品	同等製品の使用材料もしくは製品全体の温室効果ガス排出量を6%（材料）もしくは5%（製品）以上削減した製品	
再生材料の利用 （原材料等の 使用の合理化）	金属を除く主要材料にプラスチックを使用している製品	再生プラスチックがプラスチック総質量の10%以上使用されている製品	ポストコンシューマー再生材料*1が製品質量の20%以上使用されている製品	
	金属を除く主要材料に紙を使用している製品	再生紙が紙の総質量の50%以上使用されている製品	環境負荷低減効果が確認された植物を原料とするプラスチックが、プラスチック重量の25%以上使用されている製品	
	金属を除く主要材料に木材を使用している製品	再生木材を使用している製品	—	
再資源化 （構造の工夫） （分別のための工夫）	単一素材に分離できる製品	製品質量の70%以上が一般的な工具で単一素材に分離でき、かつ製品に使用されている樹脂、非鉄金属の部品数の90%以上に材質表示がされている製品（表示対象部品：質量30g以上）	製品質量の95%以上が一般的な工具で単一素材に分離でき、かつ製品に使用されている樹脂、非鉄金属の部品数の90%以上に材質表示がされ分解手順書を作成し開示する製品（表示対象部品：質量30g以上）	
再使用化 （再使用化の配慮）	製品や部品のリユース可能な製品	リユースできる構造を有している製品	使用済の製品または製品の一部を回収し、新たに製品化されること	
長寿命化 （長期間使用の促進）	一般的な工具で簡単に補修部品交換が可能な製品 もしくはソフトウェアのアップデートが可能な製品	消耗品がサービスパーツ化されている製品	海外のグローバルな強度基準（例：BIFMA*2、GS*3）に適合している製品	
		メンテナンス性が高い構造である製品 （例：カバーリング、クリーニング、ソフトの更新等）		
		製品、部品の一部を交換・追加してアップグレードが可能な製品		
安全性と環境保全 （安全性の配慮）	有害化学物質の使用量を削減した製品	JIS、JASにホルムアルデヒド放散量基準の存在する材料に関しては、全てがF☆☆☆☆レベルの認定を受けた材料、もしくはこれと同等の材料を使用している製品	左記「GREEN WAVE」の基準に加え、製品からのホルムアルデヒドの放散速度が5 μg/m ² h以下相当の製品。[INDOOR ADVANTAGE基準等] 認定	
		従来よりも環境負荷の低減を図った材料・部品を使用した製品	特定有害物質の使用禁止を遵守した製品（RoHS指令*4に準拠していること） もしくはREACH規制*5の規制物質が含有していないか利用方法が合致していると確認された製品	
省エネルギー化 （消費エネルギーの削減）	製品の使用において消費エネルギーの削減を目指した製品	従来の同等品と比較し、10%以上消費エネルギーを削減している製品	製品の使用において温室効果ガス排出量（CO ₂ 換算）の削減量が、現行同等製品に比べて30%削減できるもの	

以下の2つの条件を満たした場合に「GREEN WAVE」「GREEN WAVE +」製品として判定する。

- ・上記「必須項目」に記載した基準を全て満たすこと。
- ・上記「選択項目」に記載した基準の内、どれか一つを満たすこと。

* 1 ポストコンシューマー再生材料：一度市場に出荷され、使用済みのものを回収し、再生した材料

* 2 BIFMA（The Business and Institutional Furniture Manufacturers Association）：米国のオフィス家具業界団体

* 3 GS（Geprüfte Sicherheit）：ドイツの安全性認証

* 4 RoHS指令：EUで施行された、電子電気機器に含まれる特定有害物質使用規制

* 5 REACH規制：2007年にEUで施行された化学物質に関する規制

製品のライフサイクルを通じた 温室効果ガス排出量の把握

日本における温室効果ガスの排出量の大半は、企業や公共セクターからのものであるため、これらの排出を削減することは非常に重要です。企業活動における温室効果ガス排出の削減は喫緊の課題であり、サプライチェーンを通じた対策が求められています。オカムラではエネルギー使用量（電気、ガス、水）の監視を強化し、製品のライフサイクル全体でのCO₂排出量を正確に計算し管理する取り組みを進めています。サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量の削減に向け、2022年1月から排出量に相当するクレジットを含む製品を提供する「カーボンオフセットプログラム」を導入しています。

ます。これらの認証は国際的にも高く評価されており、LEED 認証^{*1}やWELL 認証^{*2}などのオフィス環境認証取得に際して加点される要素となることから、環境とウェルネスを考慮したオフィス空間の普及に貢献しています。



オカムラの認証製品数
143 製品
(2026年4月時点)



オカムラの認証製品数
25 製品
(2026年4月時点)



オカムラの認証製品数
3 製品
(2026年4月時点)



オカムラの認証製品数
289 製品
(2026年4月時点)

- * 1 LEED 認証：最高クラスのビルト・エンバイロメント（建築や都市の環境）を作るための戦略やそれらをどう実現させるかを評価するグリーンビルディングの認証プログラム
- * 2 WELL 認証：空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造を目指したオフィス空間などの評価システム

第三者認証を通じた 環境配慮型製品の信頼性強化

より多くの視点からお客さまに環境配慮型製品を選択していただくように、オフィス家具について第三者認証の取得を進めています。

オカムラは、国内オフィス家具メーカーとして初めてLEVEL® 認証を取得しました。この認証プログラムは、北米オフィス家具業界団体BIFMAが立ち上げたもので、製品のみならず製造過程や企業活動全体にわたり、環境および社会的影響を総合的に評価し、その結果を公開しています。2026年4月時点、オカムラの認証取得製品は143品目となっています。また、製品から空气中に放出される揮発性有機化合物（VOC）に関する厳しい基準をクリアした家具や室内建材に与えられるBIFMAのINDOOR ADVANTAGE 認証の取得も積極的に進めており、2021年には国内メーカーとして初めての建材製品を含む多数の製品でこの認証を取得しました。2026年4月時点で、より高い基準のINDOOR ADVANTAGE GOLD 認証を289製品が取得してい

TOPICS

国際環境ラベル「Declare Label」と、 家具の環境・社会的影響を評価するグローバル認証 「LEVEL® 認証」の「Level 3」を業界で唯一取得

オカムラのシーティング3製品（「Contessa II」「CYNARA」「Up-Ring」）が、製品に含まれる化学物質成分を開示する国際的環境ラベルプログラム「Declare Label（デクレア ラベル）」を2025年6月に取得しました。この認証は、北米のグリーンビルディング認証運営機関「International Living Future Institute（国際リビング・フューチャー協会）」が開発したもので、製品成分を重量比100ppm（0.01%）以上の単位で開示し、人体や環境に有害な化学物質（レッドリスト）を明示します。そのため「Declare Label」取得製品は、健康・環境配慮型の室内環境づくりに寄与し、オフィス空間評価システムWELL 認証やLEED 認証における家具カテゴリーの加点につながることに加え、オフィスのウェルビーイング向上や安全・安心な製品選定を後押しします。

また、米国オフィス家具業界団体BIFMAによる、建築環境における家具の環境・社会的影響について製品および製造施設、企業を多面的に評価するグローバルな環境認証「LEVEL®」において、「Declare Label」取得により評価項目の加点がなされ、シーティング25製品が家具のサステナビリティ基準ANSI/BIFMA e3の最高レベル「Level 3」を取得しました。

「Declare Label」も「LEVEL®」も国内家具メーカーによる取得はオカムラが唯一です。オカムラグループは、今後も第三者認証の積極的取得を通じて、利用者の健康や環境に配慮した製品選定を促進し、健全で持続可能なオフィス環境の実現を目指します。



製品の環境情報開示

製品カタログやウェブサイトのほか、グリーン購入ネットワーク（GPN）^{*1}の環境配慮型商品のデータベース「エコ商品ねっと」^{*2}などを通じて製品の環境情報を開示し、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまのグリーン購入の際の判断などに役立てていただいています。

また、製品に使用している材料のF☆☆☆☆^{*3}区分証明やグリーン購入法^{*4}適合証明などの資料の請求に対して速やかに情報を開示しています。

* 1 グリーン購入ネットワーク（GPN）：グリーン購入の取り組みを促進するために1996年に設立された、企業・行政・消費者のネットワーク

* 2 「エコ商品ねっと」：持続可能な生産と消費を基盤とする社会を構築するために環境配慮型製品やサービスの環境情報を掲載する、日本最大級の環境情報データベース

 **エコ商品ねっと**
<https://www.gpn.jp/econet/>



* 3 F☆☆☆☆：ホルムアルデヒド放散に関するJIS（日本産業規格）/JAS（日本農林規格）の基準

* 4 グリーン購入法：「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」。国などの公的機関が率先してグリーン購入を行い、環境負荷の低減や持続可能な社会の基礎を推進することを目的とする

生物多様性保全

オカムラグループは、自然の恵みに支えられている企業としてその恩恵を享受するだけでなく、自然を回復軌道に乗せる「ネイチャーポジティブ」の実現を重要な取り組みと位置付けています。「ACORN」活動指針や「木材利用方針」のもと、事業を通じて生物多様性の損失を食い止め、「生態系サービス」*を持続的に享受し、自然と共生する社会の構築に貢献します。

* 生態系サービス：生物多様性によって生み出され、人間が恩恵を受けている自然の「恵み」のこと。「供給サービス」「調整サービス」「文化的サービス」「基盤サービス」の4つに分類される

オカムラグループの事業と生物多様性の関係

オカムラグループでは生態系サービスの基盤である生物多様性の損失は、「自然災害のリスクの拡大」「作物・森林・その他、自然資源供給の減少」「感染症発生リスクの拡大」を及ぼす重要な課題と認識しています。こうした認識のもと、事業活動における環境負荷低減に積極的に取り組んでいます。

TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）での情報開示

オカムラグループはTNFD提言への賛同を表明し、「TNFD Adopter」に登録しました。また、2025年6月には、TNFD提言で情報開示プロセスとして推奨されている「LEAPアプローチ」に沿って、リスクおよび機会を特定し情報開示を行いました。開示内容の充実および対象範囲の拡大を図り、LEAPアプローチに基づく評価の高度化と継続的な情報開示を進めていきます。2026年度は、国内外の拠点を対象に水ストレス、河川洪水リスク、生物多様性への影響等を分析し、自然関連リスクおよび機会の重要性評価を実施しました。特定したリスク・機会への対応策の整理を進めています。

オカムラグループ
TCFD・TNFD提言に基づく情報開示（2026年6月）

地域環境の保全に関する調査の実施

オカムラグループでは事業活動において地域の環境に影響を及ぼすリスクを認識し、静岡県御殿場市にある富士事業所にビオ

トープを整備したことを機に、自然環境の変化の調査をスタートしました。生物多様性の指標といわれる野鳥を調査することで、ビオトープが周辺地域の環境をアシストできているのかを評価し、管理手法の見直しにもつなげていきます。専門家のサポートを受け、調査には従業員も参加しています。（関連 [▶ P.66](#)）

森林資源の利用に伴う環境リスクへの対応

持続可能な木材調達に向け、認証材の利用やサプライヤー管理を通じたリスク低減に取り組んでいます。毎年、使用する木材の樹種・取り扱い量・原産地を調査・把握しています。絶滅危惧種については、ワシントン条約（CITES）*1や「JOIFA 重点管理材」*2に照らし合わせて、該当する木材を利用していないことを毎年調査・確認しています。

*1 ワシントン条約（CITES）：絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約

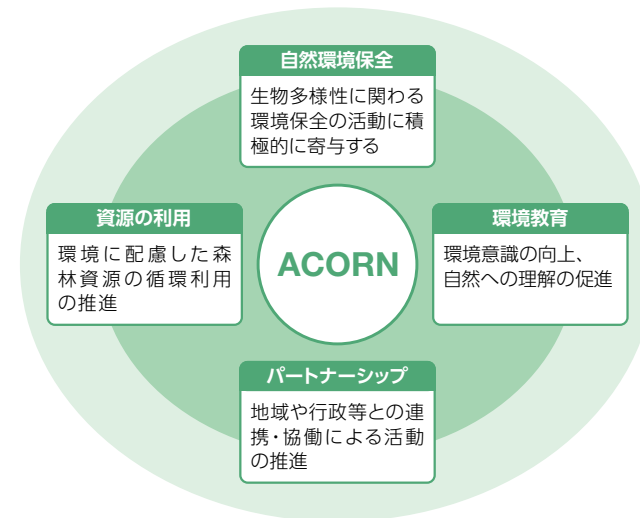
*2 JOIFA重点管理材：ワシントン条約などをもとにオフィス家具の業界団体である一般社団法人日本オフィス家具協会（JOIFA）が選定した木材で、使用実績の把握など使用状況に関して管理をしている木材

「ACORN」活動指針

オカムラグループは、自然との共生に向けたアクションを「ACORN（エイコーン）」と名付け、活動指針に基づき、「資源の利用」、「環境教育」、「自然環境保全」、「パートナーシップ」の4つの視点から取り組みを推進しています。ACORNは、英語でどんぐりを意味する言葉です。次の種（しゅ、たね）をつなぐためになくてはならない存在であるどんぐりを、オカムラの活動の象徴としました。



ACORN活動指針（2021年12月策定）



資源の利用

オカムラグループは自然資本に依存していることを認識し、持続可能な資源の利用を目指します。

「オカムラグループ 木材利用方針」に基づく取り組み

2009年10月に策定した「オカムラグループ 木材利用方針」において、生物多様性の保全、木材の合法性の確保、森林認証材や国産材・地域材の利用などに関する考え方を明記し、本方針に基づき森林資源の持続可能な利用を推進しています。

オカムラグループ 木材利用方針

- 以下の木材を利用しません。
 - 絶滅危惧種
 - 違法に伐採・生産・取引された木材
 - 森林生態系や地域社会に悪影響を与えている木材
- 以下の木材の利用を拡げます。
 - 信頼のある森林認証を受けた木材（または同等の証明のある木材）
 - 建築廃材・リサイクル材
 - 国産材・地域材

木材の利用状況

2025年度のおカムラグループ全体の原材料投入量の3.6%が木質材料です。木質材料のうち84.7%が間伐材*、廃木材、未利用材およびそれらの二次加工品など「原木を材料としない木質材料」となっています。

* 間伐材：樹木の生長に伴って、混みすぎた立木を一部抜き伐りする際に発生した木材

「オカムラグループ 木材利用方針」に基づく製品開発

オカムラグループは、「オカムラグループ 木材利用方針」に基づく製品開発を行い、それらの製品を用いた空間をお客さまに提案することで、森林の健全化とともに森林資源の持続可能な利用を推進しています。

木質リサイクル資源の利用

1966年に国内で初めて木質リサイクル資源*を主原料とするパーティクルボードを家具に採用。現在もデスクや会議テーブルの芯材にMDF等のリサイクル素材を幅広く活用しています。長年にわたる知見を生かし、木質素材の効率的な資源循環に貢献し続けています。（データ集 ▶ P.146）

* 木材を繊維や小片に細分化し、結合剤で再構成した板材。繊維状の「MDF（中密度繊維板）」や、小片の「パーティクルボード」がその代表例で、いずれも同資源を主原料とする製品。



MDF

繊維



パーティクルボード

チップ

「未利用材」の活用

未利用材の活用は、森林整備に寄与するとともに、災害時の流木などによる被害の防止など、社会課題の解決にもつながります。今まで家具に使われてこなかった、森林整備の際に発生した不要な樹木や切り捨て材のうち、未利用材を積極的に活用する取り組みを進めています。

国際的な認証の取得

オカムラは、2010年6月、国際的に認知された森林認証制度であるFSC®認証*¹（CoC認証*²）を取得しています。FSC®認証材を使用した製品は、環境・社会的な問題のリスクの低い原材料が責任をもって調達され、使用されていることを意味しています。

2025年度の木質材購入量のうちFSC®認証材の購入率は2.9%でした。

* 1 FSC®認証：世界に責任ある森林を広めるための国際的な認証制度。FSC（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会）は、世界中に責任ある森林管理を促進することを目的とする国際的な非営利団体



* 2 CoC (Chain-of-Custody) 認証：FSC®認証における生産・加工・流通過程の認証

- ・認証番号：SGSHK-COC-350013
- ・トレードマークライセンスコード：FSC-C092797



責任ある森林管理のマーク

* 木材の合法性：木材の伐採にあたって、原木が生産された国または地域における森林に関する法令に照らし合わせて、手続きが適切になされたものであること

国産材の活用

日本の森林は手入れ不足により高齢化し、炭素吸収力や生物多様性が低下しています。その再生には、木材を製品として活用し炭素を固定し、「伐採と再造林の循環」を回復することが不可欠です。従来の安価な間伐材の利用だけでは山側に利益が還元されず、再造林が滞っているのが現状です。自然環境を基盤に事業を行うオカムラは、重要な責任を認識し、適正な価値を持つ「主伐材」を積極的に活用して山の経済を支え、さらに独自の特殊乾燥技術により、丸太を節まで余すことなく使い切ることで炭素固定効果を最大化。反りや割れを抑えた高耐久家具として末長く使っていただくことで、廃棄削減と林業・地域経済の活性化に貢献していきます。



© 2026 田中克昌



© 2026 田中克昌

株式会社 豊田自動織機 さま
愛知県産ヒノキを多用した、温かく親しみやすい本社オフィス。やぐらで囲まれた空間に、触れて体感できる温もりのある天板を配置。

みなとモデル

オカムラは、東京都港区の「みなとモデル二酸化炭素固定認証制度」に事業者登録し、港区と協定を結ぶ自治体産木材の積極利用を推進しています。都市部での木材利用拡大と建築・内装の木質化を進め、カーボンストックの向上に取り組んでいます。



みなとモデル
二酸化炭素固定
認証制度のロゴマーク

自然環境保全

オカムラグループは、体験型研修を通じて従業員の意識醸成を図るとともに、ビオトープの整備や地域社会や外部団体とのパートナーシップなどを通じて、自然環境の保全に向けた取り組みを推進しています。

TOPICS

ネイチャーポジティブの実現に向け、自然と人との豊かな共生を目指す「ビオトープ富士」―環境省「自然共生サイト」に認定



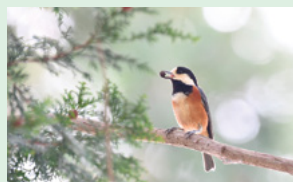
放置竹林から「命が輝く場」への再生

自然共生へのアクション「ACORN(エイコーン)活動」の一環として、2022年9月に富士事業所(静岡県御殿場市)内に「ビオトープ富士」を整備しました。かつてうっそうと生い茂っていた約3,000㎡の竹林を、地域固有の自然環境を考慮し、生態系を復元するフィールドとして整備。従業員が自然を身近に感じる環境教育の場としても活用しています。「ビオトープ富士」を通じて、生物多様性の保全を推進し、ネイチャーポジティブの実現に貢献します。

継続的なモニタリングによる生態系の構築

「ビオトープ富士」では、環境の変化を捉えるため、外部パートナーと連携し、「生物多様性の指標(ものさし)」といわれる野鳥を中心に年4回の生物調査を実施しています。

- **命をつなぐ場**：2024年の調査ではアカハラや亜種オオカワラヒワなど計27種の野鳥を確認。これは日本の野鳥の約4.19%、静岡県の野鳥の約6.52%に相当します。幼鳥の姿も確認されており、命をつなぐ場として機能しています。
- **多様な生態系の確立**：せせらぎ水路でのヤマアカガエルの卵塊確認に加え、亜種オオカワラヒワやジョウビタキによるウッドチップ間での採食行動が見られるなど、着実に生態系が構築されています。



ヒノキの実を食べるヤマガラ



せせらぎ水路のある“憩いの里ゾーン”

- **PDCAによる保全**：調査結果を基に、従業員自らが定期的なメンテナンスや保全方法の改善を行い、質の高い環境を維持しています。

環境省「自然共生サイト」認定と外部からの評価

緻密な環境整備と継続的なモニタリングが評価され、2025年度には環境省より「自然共生サイト(維持タイプ)」に認定されました。民間の取り組みによって生物多様性が守られている区域として、国際的なデータベース「OECM」にも登録されます。また、公益財団法人 日本鳥類保護連盟より「バードピア」の認定を受け、野鳥が安心して生息できる「鳥の楽園」としても認められています。

未来へ―地域をつなぐ「緑の回廊」を目指して―

今後は「ビオトープ富士」を、箱根西麓の森林とつながる「緑の回廊(エコロジカル・ネットワーク)」の結節点として発展させていきます。2030年の「ネイチャーポジティブ」目標に向け、従業員や地域社会と共に、多様な生命が輝く持続可能な社会の実現に貢献します。

令和7年度第3回
自然共生サイト認定証授与式



VOICE



右：外部パートナー
太平電機ECOひいき
プロジェクト

樋口 公平様

左：富士事業所環境保全課
(当時)

渡辺 日菜子

「ビオトープ富士」の生き物たちから毎日感動をもらっています！

うっそうとした竹林から、森や草地、せせらぎ水路や池を造成して3年以上が経過したビオトープ富士。調査を進めるにつれ野鳥の種類が年々増え、ジョウビタキなど大陸から渡ってくる冬鳥の越冬や、近隣の木の実を食べた野鳥の糞から芽吹いた実生の生長など、自然の循環が始まっています。また、水辺には周辺の水田や黄瀬川からトンボやカゲロウなどが産卵に飛来し、幼虫や成虫も確認。ついにヤマアカガエルも産卵するようになりました。新たな生物が発見されるたびに、まさに「ネイチャーポジティブ」を実感し興奮しています。みなさまと共に、これからも生物多様性を高めていきたいと思います。(樋口 公平様)

「ビオトープ富士」では、日々変化する自然を観察・保全しています。ヤマアカガエルやシジウカラの卵を発見した時は、思わず「樋口師匠」や仲間へ即座に連絡してしまうほど嬉しく、成長を見守る親になった気分でした。ここで学んだ生き物の面白さは、工場見学などを通じて社内外へ発信しています。今回の『自然共生サイト』認定は、私たちの活動が自然保護につながっているという確信と、次なる活動への大きな原動力になりました。富士にお越しの際は、ぜひ足をお運びください！ (渡辺 日菜子)

「ACORN」活動の浸透に向けた取り組み

「ACORN」活動をより広く社内に浸透させるため、体験型の研修や勉強会、地域の特性を踏まえた環境保全活動などを通じて、環境意識の向上を図っています。

さらに、お客さまにも生物多様性や木材の持続可能な利用に対する理解を深めていただき、活動の輪を広げています。

体験型研修による自然環境への意識の向上

オカムラグループでは、従業員の自然環境保全への意識向上を図るため、フィールドでの実体験を重視した研修を継続しています。2011年度からは、オフィシャルスポンサーを務める一般財団法人C.W.ニコル・アフンの森財団の「アフンの森」（長野県信濃町）にて、里山の手入れを通じて生物多様性の重要性を学ぶ研修を実施してきました。2025年11月には、同森の南エリアの一部（約1ha）を「オカムラの森」とする協定を締結。専門家による定期的な調査も実施し、変化も観察しながら、沢沿いを中心に周辺の生態系を豊かに再生・誘導する活動を推進していきます。従業員自らが手入れに関わることで、ネイチャーポジティブを体現し、肌で感じる場として運営していきます。また、2022年度からは東京都檜原村の「MOKKI NO MORI」にて林業体験研修を開始しました。林業の現状や木材利用の意義を現場で正しく学ぶことで、参加者は深い納得感と自信を習得しています。ここで得た確かな知見を、今の時代に即した具体的で説得力のあるお客様提案へとつなげ、国産材活用のさらなる普及を目指します。

知見を生かした次世代の育成

森林資源を原材料に利用している企業としての知見、ものづくりの視点からの知識や工夫、木材の利活用の意義や現状などを若い世代に伝え、森林資源の持続可能な利用への理解を広げていくために、以下のような活動を実施しています。

- 小学校での環境出前授業の実施
- 大学での寄付講座
- 産学連携による木育と地域活性化
(詳細 ▶ P.72)

情報発信による活動の展開

「ACORN」活動の輪を広げるために、さまざまな媒体を通じて情報発信を行っています。

国産材の利用拡大に向けた情報発信

オカムラでは、国産材の利活用推進に向けた情報発信に積極的に取り組んでいます。国産材利用に関する当社のポリシー、これまでの研究成果、木材の基礎知識を体系的に整理したカタログ「国産材を使う家具づくり」および「オカムラ・日本の木プロジェクト事例集 (vol.1～3)」を発行し、幅広いステークホルダーに提供しています。

これらの資料は、お客さまが国産材の利活用を検討する際の有益な参考情報となるだけでなく、社内における国産材への理解促進にも寄与しています。今後も、最新の取り組みや知見を反映したコンテンツの更新と事例集の継続発行を通じて、国産材利用の普及と価値向上に貢献してまいります。



『国産材を使う家具づくり』
『オカムラ・日本の木プロジェクト事例集 vol.1～3』

ウェブサイト、冊子の発行による情報発信

オカムラグループの「ACORN」活動を紹介し、多くの方に自然

環境や生物多様性に対する理解を深めていただくことを目的として、「ACORN」ウェブサイトを開設しています。また、冊子『ACORN』を発行。活動レポート、季節に合わせたトピックス記事など、多くの方に楽しみながら理解を深めていただける情報発信となるよう努めています。



オカムラ「ACORN」ウェブサイト
<https://acorn.okamura.co.jp/>



冊子『ACORN』

パートナーシップ

オカムラグループは、環境保全団体などへの参加やパートナーシップを通じて、生物多様性保全をはじめとする活動の輪を広げています。

外部イニシアチブへの参加

開発途上国および国内の自然保護活動を支援するとともに、企業の自然保護活動を促進することを目的に1992年に設立された経団連自然保護協議会に入会しており、「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同し、その趣旨を踏まえた取り組みを進めています。また、TNFD提言への賛同を表明しています。



経団連自然保護協議会
<https://www.keidanren.net/kncf>



経団連生物多様性イニシアチブ
ロゴマーク



TNFDロゴマーク

森林産業の価値向上のための共創活動

オカムラは、森林資源である木材を製品の材料として利用する企業として、森林や周辺産業の課題解決に貢献するためのさまざまな活動に取り組んでいます。

これらの活動を通じて、森林関係人口を増やし、健全な森林の育成と持続可能な事業循環の推進に積極的に関わっていきます。また、国産材活用の研修で連携している株式会社東京チェンソーズのウェブサイト「森もつくる企業研修」にて、オカムラの研修が紹介されました。研修の目的や参加者の生の声を発信することで、森林産業の重要性を広く伝え、共創による持続的な価値向上を推進してまいります。

環境負荷の把握と環境汚染の防止

オカムラグループは、環境汚染防止のため、環境リスクマネジメントの強化と法令遵守の徹底に取り組んでいます。オカムラでは生産事業所の他に事務所拠点や物流拠点を含めた全社において、環境マネジメントシステム（ISO14001）を活用し、基準値の逸脱、環境に関する苦情や事故につながるリスクを特定・評価しています。グループ会社においてもこれに準じた環境管理を推進し、その結果を踏まえた対策を実施することで、グループ全体で継続的なリスク低減を図っています。

化学物質排出・移動量の削減

オカムラグループでは、製造段階における塗装工程や接着工程など、事業活動に伴いさまざまな化学物質を使用しており、PRTR制度*1対象物質の排出・移動量に関して目標値を設定し取り組んでおりますが、特注製品の受注増加により、溶剤塗料に含まれる対象物質の使用量が増加したため、2025年度の排出・移動量は原単位前年度比9.4%増加しました。塗装前処理剤や接着剤をPRTR制度の届出対象物質*2を含まないタイプに切り替えるなどの対応により、着実な削減を図っています。

* 1 PRTR制度：「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」の中で、事業者が対象化学物質の移動量・排出量を把握し、国に届け出ることを義務づけた法律

* 2 届出対象物質：取扱量が1,000kg/年以上の物質

製品に含まれる化学物質の管理

環境負荷低減の観点から、製品製造時や原材料に含まれる化学物質が環境や健康に与える影響を評価し、化学物質の管理を強化しています。加えて、汚染防止のため、開発・生産部門をはじめとする関連設備の適正管理を徹底しています。

オカムラグループでは、表面処理剤、接着剤、樹脂、化粧品などに化学物質を使用しています。化学物質を含有している材料に関しては、安全データシート（Safety Data Sheet：SDS）をメーカーより入手して各生産事業所で一元管理し、危険有害性や環境への影響の評価、必要に応じたリスク低減措置を行っています。また、製品の開発・設計時に製品アセスメントを実施し、

規制対象となる化学物質の使用有無を確認しています。使用が確認された場合には、より環境負荷の少ない材料へ変更しています。

2025年度において、オカムラの事業活動に関連する環境汚染に関わる法令違反、苦情や事故、行政処分、環境関連の訴訟は0件でした。また、環境リスク評価の透明性を確保するため、各事業所における環境リスク評価の実施状況を記録・管理し、定期的に見直しを行っています。

専門教育の実施

オカムラグループでは、2024年4月の労働安全衛生法改正に伴い、化学物質管理体制の強化を図っています。各生産事業所において、化学物質を取り扱う管理職を対象に、行政主催の講習会受講や外部講師による集合教育を実施し、専門知識の向上を図りました。集合教育では、化学物質のリスクアセスメント、記録の作成・保存、労働者への教育など、管理者に求められる職務について学びました。また、一般従業員に対しても、管理

者からの指導や安全教育を通じて、化学物質の適正な取り扱いを周知徹底しています。今後も継続的な教育を実施することで、安全な管理体制の維持・向上に努めます。

有害物質の適正管理による汚染防止

オカムラでは、ポリ塩化ビフェニル（PCB）含有機器類として保有していた蛍光灯用安定器について、法令に基づき適正に処理を完了しており、現在は保有していません。引き続き、有害物質の適正管理と汚染防止に取り組んでいます。化学物質管理の徹底を図るため、有害物質の表示・保管・取り扱いに関するルールを策定し、有害物質の取り扱いに関わる従業員への教育・周知を実施しています。また、万が一新たにPCB廃棄物が発見された場合は、法令に従い迅速かつ適正に処理を行います。



外部講師による管理者研修

オカムラグループの環境マネジメント

オカムラグループは、環境方針に基づいて環境経営を推進していくために、グループ会社を含めた組織体制を整備するとともに、環境マネジメントシステムの構築・運用を通じて、継続的な取り組み推進と環境パフォーマンスの向上を目指しています。

環境マネジメントシステムの構築・運用

オカムラでは、ISO14001*規格に基づき、全社を対象とした環境マネジメントシステムを構築・運用しています。オカムラの各部門および関係会社と連携し、環境管理責任者を配置することで、グループ全体として環境への取り組みを管理・推進する体制を構築しています。

また、社外の環境関連団体などと積極的に交流を図り、環境経営・環境管理などに関する新たな知見や最新情報の把握に努め、グループ全体の環境マネジメントのレベルアップに結びつけています。

* ISO14001：国際標準化機構（ISO）が定める環境マネジメントシステムの国際規格

経営層・環境管理責任者によるマネジメント

オカムラグループ全体として環境経営を推進していくために、年2回開催されるサステナビリティ委員会において、環境長期ビジョンや環境中期計画の目標達成に向けた年間計画の確認と取り組みにおける課題などの討議を行っています。

また、グループ環境管理責任者会議を毎月開催し、環境関連の法規制や国際動向などへの対応をはじめ、環境マネジメントシステムの運用状況、各社・各部門における課題や対策など、さまざまな事項について議論を行い、グループ各社間の意思疎通と情報の共有化を図るとともに、改善事例などを水平展開しています。

外部機関による審査と内部監査の実施

ISO14001規格に基づく審査は外部機関により毎年実施され、オカムラの全社認証と関係会社（製造拠点国内3社、海外1社）の単独認証で有効性が確認されました。

また、全社認証では各サイトの内部環境監査と全社内部環境監査をそれぞれ年1回実施しています。監査結果はグループ内で水平展開を行い、グループ環境管理責任者会議とサステナビリティ委員会に報告し、環境マネジメントシステムの継続的改善につなげています。

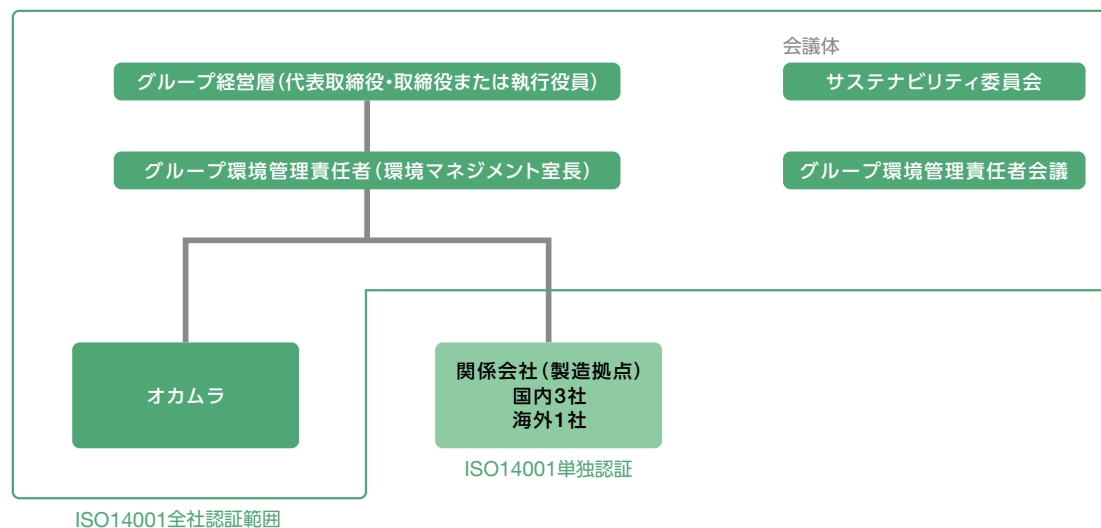
緊急事態の対応

オカムラグループでは、緊急事態が発生したときの対応について迅速かつ的確な対応により事態の拡大防止と早期収束を図ることを目的に「緊急事態対応規程」を定めています。

環境面ではISO14001で有害物質の漏えいを緊急事態と特定し、監視するとともに対応手順を定め順守しています。各サイトでは防災訓練など入居拠点の対応規定にのっとり災害時の備えをしています。（関連 [▶P.118](#)）

また、生産事業所では事業を行う地域の行政機関との連携協定締結や、地域の防災活動に参加しており、富士事業所では工業用水や生活用水として利用している富士山の伏流水を、災害時

オカムラグループの環境マネジメントシステム推進体制



に市民提供する連携協定を御殿場市と締結しています。
(詳細 [▶ P.134](#))

環境教育・啓発活動

オカムラグループは、全ての事業活動において環境負荷低減活動を実践することを環境方針に掲げており、実際に活動を推進する従業員一人ひとりの意識向上を目的に、環境教育・啓発活動に注力しています。

体系的な環境教育の実施

従業員が、企業活動に伴う環境負荷、オカムラグループの環境方針や計画、環境マネジメントシステムに基づく取り組みなどについての理解を深め、目標に向かって具体的な行動に移せるよ

う、新入社員・キャリア入社者を対象とする必修教育と、各部門がISO14001に基づきプログラムを整備した部門教育を行っています。

また、FSC® 認証に関わる製品、資材を取り扱う部門では、適正な運用を徹底するため、専門教育を実施しています。全従業員に対しては、ISO14001の教育の中にFSC® 認証に関する項目を設け、制度の理解を促しています。(関連 [▶ P.65](#))

サステナビリティ活動表彰制度

事業活動における環境負荷低減と持続可能な製品・サービスの開発を促進するため活動表彰をしています。
SDGsの目標を加味した3部門に分けて優れた活動を表彰するこの制度により、従業員のサステナビリティ活動への意識を高め、積極的な取り組みを促進しています。

サステナビリティ表彰（2025年度）

(全表彰14件から抜粋)

表彰部門／受賞内容	受賞部門
環境負荷低減・削減の部（設備、省エネ）	
シーティング端材を活用しポーチを作成	追浜事業所
カーボンオフセットLPGを食堂に導入	追浜事業所
HAA塗料の導入による環境負荷低減	御殿場事業所
サステナブル事業推進の部（製品・サービス・物件提案など）	
ピルエット 木粉樹脂タイプの開発	開発創造本部
レジ椅子「サボルタ」の開発	ストア製品部
サステナブルな社会に向けた活動の部（従業員、地域社会、学校など）	
神奈川こども医療センター「ものづくり体験&工場見学」受入れ	追浜事業所
サステナビリティ研修in富士	富士事業所
事業所外清掃活動	富士事業所
御殿市親子工場見学受け入れ	富士事業所

環境コミュニケーション

事業活動に関する環境情報を開示し、ステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションに努めることで、グループ全体の環境活動の充実につなげています。

オカムラグループでは、1995年に環境パンフレット『豊かな未来へ』を発行して以来、さまざまな媒体を通じて環境情報を発信しており、環境関連のイベントやオカムラの新製品発表会でも環境への取り組みを紹介するなど、環境コミュニケーションの充実に努めています。また、環境への取り組みに関して、ステークホルダーの皆さまから寄せられたご意見・ご提案を、関連部門にフィードバックし活動に反映させるとともに、より充実した情報発信に役立てています。

オカムラグループの情報開示は環境省が主催する「第7回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、「環境サステナブル企業」に選定されました。
(関連 [▶ P.25](#))

オカムラの環境教育

種別	対象	名称	内容
必修教育	新入社員	新入社員研修	● 環境問題 ● EMS*1 導入編:企業活動と環境負荷
		新入社員フォローアップ研修	● EMS活動実践編
	キャリア入社者	キャリア入社者研修	● 環境問題 ● EMS導入編:企業活動と環境負荷
	全従業員	メール配信/社内報	● カーボンニュートラルに向けた世間動向、オカムラの現状、取り組みなどタイムリーな情報提供
部門教育 (ISO14001による)	全従業員	一般教育	● 環境方針や全社の環境目的・目標・実施計画 ● グリーンオフィス活動 ● 法務情報に基づく同時引き取りに関する教育(営業担当)
		専門教育	● 各部門ごとの環境目的・目標・実施計画 ● 著しい環境側面に応じた教育訓練 ● 産業廃棄物管理マニュアルに基づく教育(施工管理部門)
		管理者教育	● 管理者としてのEMSなど
FSC®教育 (CoC認証による)	全従業員	一般教育	● 認証制度の理解
	関連部門	専門教育	● 管理規定、手順の理解
体験型教育*2	全従業員	生物多様性・森林再生研修	● 生物多様性保全・森林整備(実習含む)
	推進担当者		● 「ACORN」活動推進のための知識

* 1 EMS：環境マネジメントシステム * 2 体験型教育（詳細 [▶ P.67](#)）

環境活動を通じた地域社会との共生

オカムラグループのものづくりや事業活動で得た知見を生かした環境教育の実施、地域の環境保全活動への参画などを通じて、地域社会との共生を図るとともに環境意識の向上に貢献しています。（関連 [▶P.133](#)）

次世代への環境意識の醸成

オカムラは次世代の環境意識を育む環境教育の一環として、従業員が講師を務める出前授業や寄付講座を実施しています。

小学校では、子どもたちにとって身近な「学校の机とイス」を題材に、世界と日本の森林の現状や資源の有限性を伝えています。環境問題を自分たちの身近な課題として捉え、自ら考えて行動する「気づきの場」を提供しています。

横浜市立二俣川小学校では6年生の卒業記念校歌の彫刻修繕を支援しました。事前に木材に関する授業で木に対する知識と関心を深めた上で、実際の修繕作業に取り組みました。

大学では、横浜グリーン購入ネットワーク*が実施する寄付講座において、関東学院大学の学生を対象に「木材利用によるサステナビリティの推進」をテーマに講義を行いました。オカムラの環境への取り組みを紹介し、ビジネスと環境保全が両立する姿を提示しました。



環境出前授業の様子

* 横浜グリーン購入ネットワーク：地域とのつながりを大切に、市民と企業・団体、行政が協力して環境に配慮した製品・サービスの購入や提供を推進していくことを目的に活動するネットワーク（グリーン購入ネットワーク（GPN）の横浜における地域組織）



横浜グリーン購入ネットワーク

<http://www.y-gpn.org>

環境出前授業実績

実施年度	対象人数	対象学校数
2007-2021	5,027名	63校
2022	865名	13校
2023	365名	7校
2024	528名	10校
2025	580名	8校

VOICE



左：デザイン本部
カスタムデザイン部

角田 知一

中：株式会社四元工美

栗栖 京介様

右：株式会社四元工美
専務取締役

小林 稔幸様

触れて、知り、未来へつなぐ — 国産材と向き合う卒業制作支援

オカムラは2024年9月、横浜市立二俣川小学校より、6年生の卒業記念制作として行われる木製校歌彫刻の補修等のリペアについて支援依頼を受け、協力会社と連携しながら取り組みを実施しました。本活動は、校舎新築を節目として、昭和60年の卒業生が制作した作品を、令和の卒業生が補修・再装飾し、次の世代へ継承していくものです。昨年度には汚れの除去や文字の塗り直しを行い、2025年度は令和の時代にふさわしい装飾へと発展させました。

実際に作業に入る前に、国産木材を取り巻く現状や、森林資源の健全な循環において国産材の活用が果たす役割について、オカムラの木材に関する知見を生かした授業を実施しました。実作業では、児童たちが自らデザインしたプランに基づき、ヒノキの輪切り丸太の皮むきやヤスリ掛け、木目を生かした彫刻や色付けを体験。裏面には自分の名前を刻み、加工の難しさや木材本来の手触りを感じながら、ものづくりの楽しさを実感しました。本取り組みを通じて、児童たちが国産材や森林資源への関心を高め、持続可能な資源活用への理解を深めることを目指しています。オカムラは今後も、体験を通じた次世代の環境意識向上に向け、地域と連携した活動を継続していきます。



レイアウトを考えて



磨いて自然由来のオイルを塗る作業

従業員の働きがいの追求

健康と安全に配慮した職場づくりに努め、
従業員一人ひとりの多様性を尊重した上で、それぞれが働きがいを感じ、
互いに協力し、自己成長できる環境をめざします。

CONTENTS

- 74 オカムラグループの人財戦略
- 82 ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョンの推進
- 90 人財育成
- 99 健康経営
- 108 労働安全衛生

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、従業員と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



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、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）と合同で月に一回「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。

人財戦略

オカムラグループは、「中期経営計画2028」のもと、人財戦略を事業戦略と一体で推進しています。AI実装の加速、顧客接点のデジタル化、サプライチェーンの複雑化、そして働き方の多様化といった外部環境の急速な変化に的確かつ機動的に対応し、企業価値の持続的向上を実現していきます。その実現に向

けた経営基盤強化の中核として、「人財育成と組織構造の変革」を重点テーマに掲げ、着実に取り組みを推進してまいります。

目指す姿

- 変革をリードする次世代経営人財の育成
- 新たな価値創造を推進するプロフェッショナル人財の獲得・育成（人財ポートフォリオ戦略）
- 柔軟性と機動力を備えた組織構造への変革

人財育成

変革をリードする次世代の経営人財と、新たな価値を創出するプロフェッショナル人財の獲得・育成を推進します。

経営人財については、早期選抜と計画的育成に加え、部門横断のローテーションやストレッチアサインメント、外部ビジネススクールの活用などを通じて実践的なリーダー開発を強化します。また、人財ポートフォリオ戦略のもと、デジタル・グローバル・事業開発分野などの重点人財を明確化し、多様な採用チャネルとオンボーディング強化により、戦略的に獲得・育成を進めます。

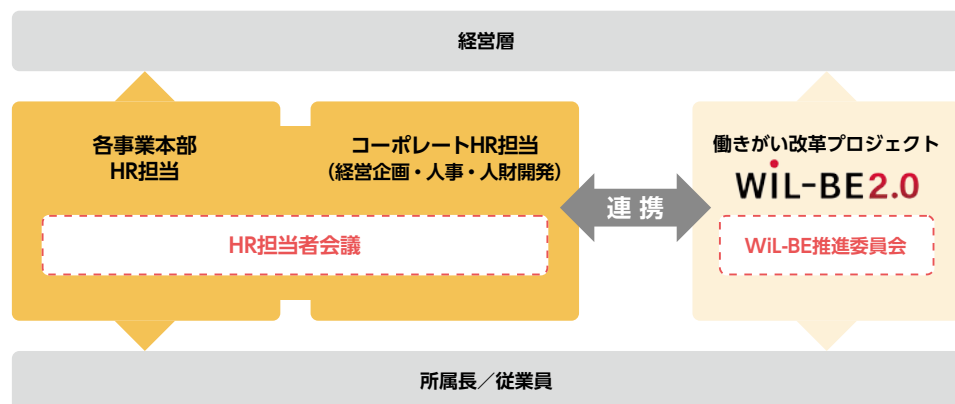
組織の構造変革

柔軟性と機動力を備えた組織への変革を進めます。

具体的には、組織階層の簡素化と大括り化により権限委譲を促進し、意思決定の迅速化を実現します。さらに、生産組織を事業本部に統合することで全体最適を図り、開発・生産・販売の連携を強化します。

加えて、評価・報酬制度を役割と成果に基づく仕組みに見直すとともに、ハイブリッドな働き方の整備により、組織の生産性と働きがいの向上を目指します。

HR担当者会議とWiL-BE体制



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.87）

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
- 採用活動において、希望勤務地配属を前提とした「エリア別採用」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等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。

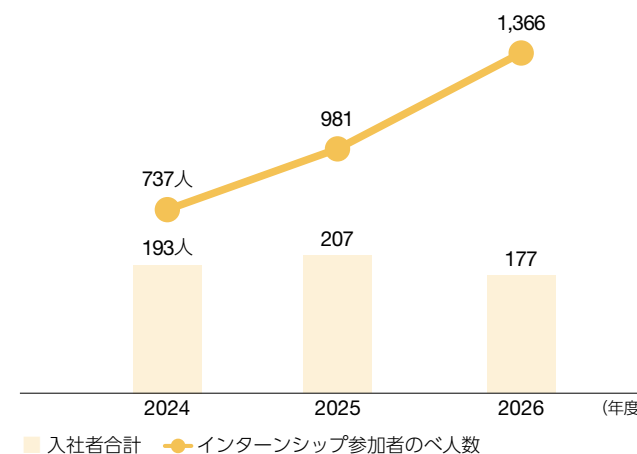


情報システム 技術職コース



製品設計他 技術職コース

ジョブ型インターンシップ参加者と新卒入社者推移



※ 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。2025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。（関連 ▶ P.136）

「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

従業員一人ひとりが自分らしく活き活きと働けることを目指し、オカムラでは2018年6月から働き方改革「WiL-BE」を推進してきました。2023年より、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、「働きがい改革 WiL-BE 2.0」へ進化させ、従業員の働きがい向上に向けてさまざまな施策を実施しています。

2025年度は、部門ごとに従業員が集まり、自分自身の働きがいについて考え語り合う「働きがい会議」、従業員一人ひとりの声をしっかり吸い上げる「WiL-BE2.0 CARAVAN 2023-2025」、各施策の効果を定量的に測定するエンゲージメントサーベイの実施を継続しました。これらの活動状況は、WiL-BE 2.0の体制上位であるWiL-BE推進委員会で報告され、メンバーである役員とWiL-BE事務局にて今後の課題等について討議しています。また各事業本部の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) をベースに体系的に整理することで従業員の「働きがい改革」を継続的に推進しています。

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。2025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年度からの継続施策である「働きがい会議」を実施しました。

すべての部門の所属長が実施責任者となり開催し、まずはこの2年の間に「現場の声」を基にWiL-BE 2.0が展開してきたさまざまな施策と実績を所属メンバーに共有しました。さらに、自分自身の働きがいについて改めて考えるワークショップを全員参加で実施しました。3年連続で実施してきた「働きがい会議」をベースに、2026年度からはテーマをアップデートし、次なるフェーズの施策を実施する予定です。また、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、従業員の認知をさらに高めるため、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。

パーパスと働きがい改革の関係



アクションイメージ図



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。

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、従業員同士のキャリアを考える機会、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、キャリアを考える機会では、年に1回実施する育成面談で、自身のありたい姿やキャリアの方向性、必要な学びについて所属長と対話を深めます。キャリアの方向性に応じて、従業員はさまざまな講座や手挙げ制度を活用し、主体的な学びや挑戦を通じて次のキャリアステップにつなげていくことができます。

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。取り組みのうちの一つに、2025年度より組織学習文化を醸成するために「TEAM e-learning」を開始しています。

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」をスタートし、4期目を終えました。従業員が自ら望む姿に向けて手を挙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.90](#) ～ ▶ [P.98](#) ）

Work Rule（制度）

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「生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、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年度から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。「月イチWiL休」（有給休暇を毎月1日以上取得）と「連続WiL休」（年間で3日以上連続取得）の2つを定義し、有給休暇のさら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.99](#) ～ ▶ [P.107](#) ）

さらに、2023年より実施している「働きがい会議」や「WiL-BE2.0 CARAVAN 2023-2025」の活動の中で、お客さまと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が多く聞かれたことから、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う仕組みで、働くことをより楽しくすることを目的としています。2024年7月の導入以降、累計31,000回以上の感謝のやりとりが生まれ、挑戦や貢献を称え合う企業文化の醸成につながっています。

これらの取り組みは、「働きがい会議」や「WiL-BE2.0 CARAVAN 2023-2025」を通じて得られた従業員の声を反映したものであり、今後も従業員の“働きがいの最大化”に向けて「生き活きと働くための社内の仕組みをつくる」活動を継続的に推進していきます。

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。2025年度は、生成AIを活用した「オカムラAI Chat」をアップデートし、独自の議事録作成ツールを社内展開しました。また、従業員が自ら手を挙げ、プロジェクト化からサー

ビス化まで行った事例として、オフィスレイアウト案自動生成システム「Work Space Creator（ワークスペースクリエイター）」の開発・試験利用、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）」の拡充などがあります。さらに、ローコード開発ツールによる市民開発プロジェクトが、他の提案の実現を後押しするなど、連鎖的な好循環の動きも生まれています。

顧客や現場の課題を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を促す活動を推進しています。

（関連 ▶ [P.18](#) 、 ▶ [P.39](#) 、 ▶ [P.97](#) ）

Work Place（環境）

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「生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。

2025年度は、全国の拠点整備状況を比較し、相対的に改善活動が必要な拠点について重点的な改善を促進しました。対象拠点には実際に訪問しヒアリングも行い、環境整備に関する阻害要因の特定など、実情の把握も進めました。

移転や改装を実施した拠点では、エンゲージメントスコアの変化とファシリティ施策との相関を検証することで、他拠点の改善計画にも活かせる知見を整理・共有しました。また、整備拠点内で行うべきタスクと支援部門の情報を整理し、拠点側からのボトムアップによる自発的な環境整備の声上げを促進しました。継続的に収集した各拠点の改善要望は、役員と共有し、経営方針と連動させながら、持続的な働く環境づくりにつなげました。

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、レクチャーの実施、プロジェクトレポートの管理、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っていきます。

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、外部機関を活用したエンゲージメントサーベイ（以下サーベイ）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。2025年8月から9月にかけて、3回目のサーベイを実施しました（回答率：99.9%）。2025年度も、2024年度に続き目標であるBレーティングを維持しつつ、エンゲージメントスコアは毎年向上しています（右図参照）。サーベイ結果をもとに、全社、各事業本部および各部門で課題を分析し、その結果を会社方針・本部方針・部門方針の策定、所属長向け研修の実施、職場改善に向けたアクションプランの立案、自部門の結果やアクションプランについて職場内で議論する職場共有会の開催などに活用しています。エンゲージメントが低い部門に対しては、事業本部別に研修などを実施し改善を図っています。さらに2025年度からはグループ各社にもサーベイを導入し、オカムラグループ全体での働きがい向上を目指して取り組みを進めています。

エンゲージメントサーベイ



TOPICS

「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の活動を社内向けラジオを通じて紹介

オカムラでは企業理念オカムラウェイの社内浸透施策として、オリジナルラジオ番組「人が活きる！オカムララジオ」を2022年から2025年の3年にわたり社内公開しました。生産や配送の拠点では、勤務時間内にパソコンを使わない従業員も多いため、場所や時間にとらわれることなく、自由にそして気軽に社内情報を得るための手段として、ラジオ番組で音声情報を届けてきました。内容は、パーパス「人が活きる社会の実現」を切り口とした、オカムラグループの従業員の日々の業務や取り組みの紹介です。パーパス実現に向けて、従業員自身が生き活きと働くことが大切であり、その一環として働きがいの向上がある、という視点から「WiL-BE 2.0」についても「オカムララジオ」でたびたび取り上げてきました。WiL-BE 2.0の目的や推進体制といった基本的なことから、2025年の放送回では、従業員同士の感謝を伝える仕組み「サンクスポイント」や、コマースソリューション事業本部の拠点移転など、WiL-BE 2.0に関連する施策を紹介。推進に直接携わる担当者をはじめ、それぞれの取り組みの参加者や利用者など、多くの従業員の声を届けました。「オカムララジオ」の公開を通じて、従業員それぞれにとって自分の働きがいとは何か、「生き活きと働く」とはどのような状態なのかを改めて意識する機会を提供しました。



オカムララジオ収録の様子

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.127）

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3,794名、組合加入率は92.2%です。（データ集 ▶ P.149）

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。

適切な賃金の支払いに関する取り組み

昨今の物価上昇に伴い、従業員の生活基盤の安定を目的として、年収に占める月例賃金と賞与の配分を見直し、賞与の一部を基本給へ組み入れることで基本給水準の引き上げを行いました。また大学院卒・大卒初任給を300,000円へ引き上げ、契約社員の時給におけるベースアップを行うなど、従業員へ適切な給与を支払うために給与水準の見直しを行っています。こうした方針のもと、2025年度は18.3%の基本給引き上げを実施しました。

評価制度

オカムラは創業以来、「すべての従業員に昇進の機会を与える。本人の能力、勤務態度、実績に基づく正しい能力評価による、徹底した実力第一主義、適材適所主義をとり、登用には年令、学歴、勤続に関係なく誰でも公正に処遇する。」の基本方針のもと、評価制度を構築しています。

具体的には、人財を公正に評価・処遇する仕組みとして、個人業績評価・行動評価を実施しています。個人業績評価では、一人ひとりが立てた目標に対する達成プロセスや成果を評価し、行動評価では、行動指針である「SMILE」の要素を含む等級ごとの期待行動に基づき、コンピテンシー評価を実施し、賞与・昇給・昇格・退職金などに反映しています。評価結果については、上司から本人へフィードバック面談を行う機会を設けています。個々人の強みや改善すべき点、目標に対する達成度や今後の目標・課題などについてフィードバックすることで個人の成長を促しています。

また同時に管理職など評価する側に対する評価リテラシー教育として考課者訓練を毎年実施するなど、差別なく公正な評価を実施するための教育研修にも力を入れています。

2025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生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
	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（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（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（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。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

オカムラグループは、2023年10月に「ダイバーシティ&インクルージョン方針」を改訂し、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針」を策定しました。「多様性の受容」に加え、「公平性」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職場環境の整備に努めるとともに、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・エクイティ & インクルージョンの推進体制と活動

DE&I推進活動の変遷

オカムラはダイバーシティ推進を重要な経営戦略と捉え、具体的な取り組みを推進する組織として、2016年に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）を立ち上げ、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」の発出、「Work in Life」を支えるさまざまな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：DE&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」を策定しました。「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導入、職場環境の整備、各種施策を実施。2021年10月には、法改正への対応と男性の育児休業取得の推進を目標にこそだて支援プロジェクト（愛称：はぐくむプロジェクト）を発足し、1年間活動を行いました。2023年10月、「ダイバーシティ &

インクルージョン方針」を一部改定し「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン（DE&I）方針」を策定。2025年10月にあらゆる差別を禁止することを明文化するため、一部文言を修正しました。

相談窓口の設置

両立支援・LGBTQ対応など、さまざまな声を吸い上げる仕組みとして、DE & I推進室が相談窓口となり、それぞれに専用メールアドレスを設けています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針

オカムラグループでは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）を、年齢、性別、障がい、国籍、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）・性表現（ジェンダーエクスプレッション）、ライフスタイル、職歴、価値観などの属性にかかわらず、公平な機会のもと、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、差別を禁止します。

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「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&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。



DE&I e-ラーニングの実施

オカムラでは2023年からDE&I理解浸透、仕事と育児・介護の両立支援、LGBTQに関する従業員への教育、また一部法改正への対応を目的に、e-ラーニングを実施しています。2025年度の受講率は、従業員向けは75.0%、管理職向けは78.8%でした。また実施後にはアンケートも実施し、意見を吸い上げています。今後も定期的にDE&Iに関する従業員教育を実施していきます。

一人ひとりの能力発揮に向けた職場環境の整備

性別に関わらず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・エクイティ&インクルージョンの観点から、性別を問わず、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。女性営業職の定着が課題の一つであると考え、女性営業職経験者へヒアリングを実施。定着に向けた具体的な課題を抽出しました。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認識しています。2025年度のオカムラの女性従業員比率は22.7%、課長相当職以上の女性従業員数8.6%でした。また、オカムラの2025年度の新卒採用者は177名で、そのうち女性は67名(37.8%)でした。(データ集▶P.153)

女性リーダー育成に向けた取り組み

女性管理職を増やす施策として、女性従業員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研修を実施しています。

女性リーダーシッププログラム(Women's Leadership Program、略称:WLP)は2021年度から毎年継続的に実施。2025年度は、参加者を事業部からの「選抜方式」と自主的な「手

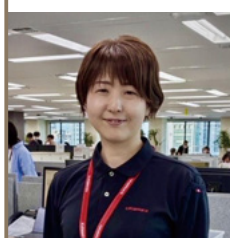
挙げ方式」で募集し、全4回、100名を超える受講者数となりました。選抜方式の研修では、選抜者の上司にも事前研修の参加を必須とし、受講内容の理解と、部下へ適切な期待を伝えて前向きに送り出す関わり方を学ぶ場としました。また、選抜式受講者には上司から研修参加の意義を伝えるよう働きかけ、受講への動機づけを高めました。これらを通じて、性別を問わず活躍できる職場環境づくりへの理解を深めることができました。また、社外団体主催の女性リーダー育成研修への派遣も実施しています。他社の受講者との交流を通じて、女性リーダーに期

待される役割や能力について学んでいます。

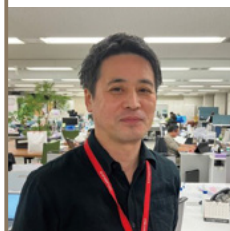
社内呼称の選択

オカムラでは、結婚やその他の事情、LGBTQへの対応のため、旧姓などの社内呼称を選択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。

VOICE



オフィス環境事業本部
エンジニアリング部
首都圏センター
パートナーサポート課
田島 紀子



オフィス環境事業本部
エンジニアリング部
首都圏センター 所長
森 浩二

「Women's Leadership Program (WLP)」に参加して気づいた、誰もが輝ける職場のあり方

私は施工管理職として約10年の経験を積み、一昨年オカムラに入社しました。施工管理の仕事には誇りを持っており、より前向きに自信を持って働ける環境をつくりたいという思いの中、タイミングよく、選抜で受講できる機会があったのでWLPに参加しました。建築業界で「女性活躍推進」が過度に取り上げられることに違和感を持っていましたが、せっかくの機会なのでしっかり学び、今後のキャリアに活かそうと考えました。研修では、「女性活躍」は目的ではなく、組織の偏りをなくす取り組みの一部であるという考え方が印象に残りました。ロジカルシンキングの実践練習やリーダーシップのグループワークを通して、自分の強みや伝え方を再認識できたことも大きな収穫でした。社会の最新データや先輩社員の具体的な体験談から、マネジメントに対する理解が深まりました。休憩時間には他部署や職種の仲間と気軽に話す機会もあり、同じ会社でも異なる環境や考えを知ることができました。講師の方の熱意を直接感じられたことも、学びをより深いものにしてくれました。(田島 紀子)

田島さんは日頃から前向きに業務へ取り組み、キャリアアップへの意欲も強く感じていたため、WLPの参加に際しては、今後への期待を込めて背中を押しました。私自身、「女性活躍推進」という言葉に対して、性別による区別を感じる部分に違和感を持っていました。大切なのは性別に関係なく、一人ひとりが自分の強みや課題を理解し、主体的に成長していくことだと考えています。そのうえで田島さんには、研修を通じて自身のキャリアへの思いを仲間と共有し、得た気づきを日々の業務に活かしてほしいと伝えました。参加後は、現場で先輩への指導により一層熱心に取り組む姿が見られ、コミュニケーション力やチーム全体への目配りがさらに磨かれていると感じます。今後もこの姿勢を大切にしながら、リーダーシップを発揮できるようサポートしていきたいと思っています。これからの職場づくりにおいては「女性活躍」だけでなく、男女がともに力を発揮できる公平な環境づくりが重要だと改めて感じています。(森 浩二)



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」を社長通達として発信し、この考え方にに基づき社内の意識向上を図っています。性別を問わず育児休職を取得できる風土を醸成しており、その効果として2022年度からは男性の育児休職取得率も6割以上を継続しております。

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。

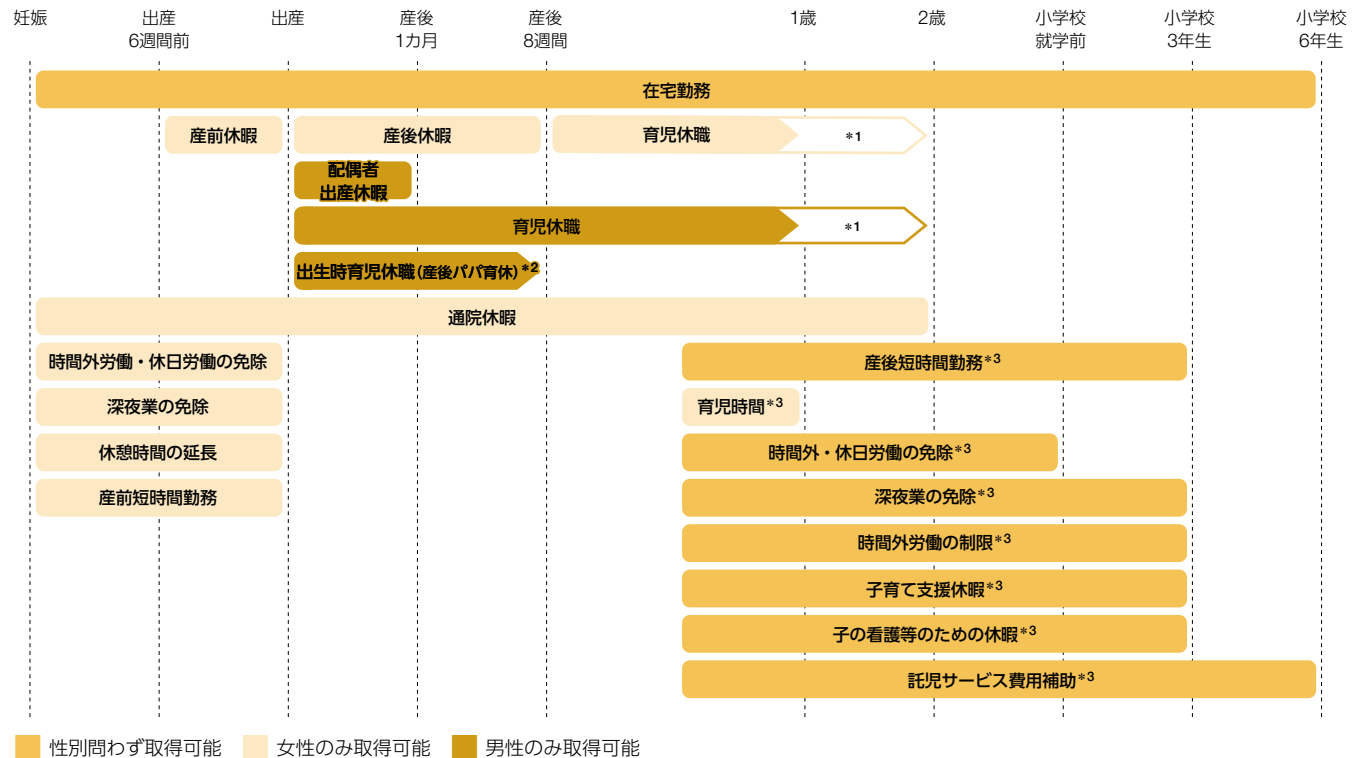
仕事と育児の両立支援制度・仕組み

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。

2022年4月の改正育児・介護休業法の施行に伴い、妊娠・出産の申し出があった従業員に対しては、相談窓口担当者が育児休職や出生時育児休職の取得への意向確認を実施しています。同年10月には、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る運用としています。

また2025年4月に施行された改正法への対応として3歳までの子供を養育する従業員への働き方に関する個別周知・意向確認も実施しています。今後も本人の状況に合わせ柔軟に育児休職を取得できるよう、取り組みを推進します。

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する。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、養子縁組など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、「子育てコミュニケーションシート」を活用し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。

VOICE



デザイン本部
プロダクトデザイン部
ワークファニチュアデザイン室

江里口 裕紀

育児休職を通して感じた、職場の支え合いと家族の力

2025年10月から約2カ月半の育児休職を取得しました。出産が予定日より1カ月早まったため、引き継ぎ期間は約2週間と短くなりましたが、周囲のサポートのおかげでスムーズに準備を進めることができました。育休取得前は、復帰が次期製品開発のスタートに間に合わず、担当から外れてしまうのではないかと不安もありましたが、製品開発の最終段階から次期開発が本格的に始まる直前のタイミングで育児休職を取得したため、復帰後は自然に次のプロジェクトに合流でき、立ち上げの段階から関わることができました。実際に休んでみると、育児にしっかり向き合える貴重な時間となりました。初めての育児で戸惑うことも多かったのですが、夫婦で互いの得意なことや役割が自然とわかってきて、以前よりも気遣いし合えるいい関係になったと感じています。上司からは「家族と過ごせる貴重な時間だから、いまは育児に専念して」と温かい言葉をかけてもらい、引き継ぎも手厚くサポートしていただきました。育休を通じて、家族との時間の大切さや自分自身を見つめ直す機会を得られたことに、心から感謝しています。



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・発信を行っています。

【社内向け】

- 「こそだて支援プロジェクト」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*チーム「パパCafé」の継続運用
- 育児休職をテーマとしたポスター・ステッカーによる啓発
- オウンドメディア「Okamura Live :) (オカムラライブスマイル)」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。

【社外向け】

- 特定非営利活動法人ファザリングジャパンの「イクボス企業同盟」への賛同
- 積水ハウス株式会社「育休を考える日」への協賛
- オウンドメディア「Okamura Live :) (オカムラライブスマイル)」での情報発信

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、2022年12月より、継続的に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、手続きの流れ、実際に取得した期間の満足度、業務の引き継ぎ期間などを集計しています。

また2025年度には育児休職を取得した従業員の所属長にもアンケートを実施しました。

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、また職場における課題解決に向けて施策の充実を図っていきます。

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。また、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。短時間勤務制度は、2時間を限度として始業・終業時刻から30分単位で設定ができます。

育児・介護休業法改正に伴い、2025年4月からは介護をしている旨の申し出のあった従業員に対して、相談窓口担当者から介護休職などの仕事と介護の両立支援制度の個別周知・意向確認を行い、介護保険料の徴収が開始される40歳を迎える従業員に対しても関連制度の個別周知を実施しています。

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、社外の介護支援サービスを無料で利用でき、専門家への対面相談も可能です。要望があった際には相談窓口担当部署、DE&I推進室が立ち会います。

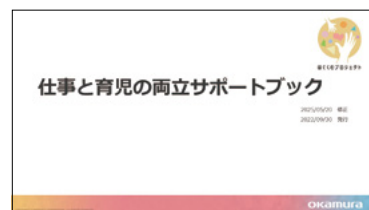
仕事と介護の両立支援に向けた啓発活動

仕事と介護の両立支援に向けた啓発の取り組みとして、これまで実施してきた従業員アンケートでも最も要望が高かった声を受け、2025年10月に介護に関するオンライン社内セミナーを実施しました。

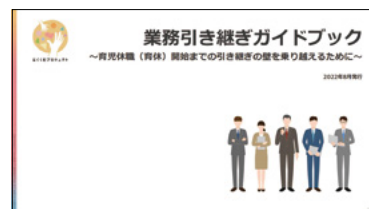
セミナーでは仕事と介護の両立のため、両立支援制度や社内外の相談先、公的支援や金銭面の備えなどを紹介しました。今後も仕事と介護の両立ができるよう、施策の充実を進めてまいります。

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、2022年『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。法改正や復職者アンケートをもとに随時更新しています。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、引き継ぎの参考事例などをまとめました。また育児休職に入る際には本人が両立する働き方や休職期間などを上司と話し合う「子育て準備面談」を実施しており、面談の際には、「子育てコミュニケーションシート」を活用して、業務を円滑に行えるよう備えています。仕事と介護の両立については、従来発行していたリーフレット『仕事と介護を両立していくために』を2023年12月に一部改訂しました。またサポートブックも改訂し、制度や給付金についてまとめています。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・介護に参画できる環境づくりを進めています。



『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

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保ちながら働くことができる環境づくりに努めています。

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、精神障がいなど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。

「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働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。」指針を策定しました。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。

* 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。

『「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

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、DE&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。

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。

障がいのある人材への職場見学の積極受け入れ

オカムラでは、多様な人材の採用を目指し地域の就労移行支援機関と連携し、さまざまな視点からの企業見学や実習受け入れを実施しています。

2025年は、企業への就職を目指し、研究や準備を進める段階にある就労移行支援通所者の受け入れを開始しました。

これにより、働くことへの具体的なイメージを持ち、就職の意欲を高めるきっかけとなっています。また、就労に向けた段階にある人材に対しては、社内での実習を通じて、働く目的への理解を深めるとともに、本人が担える業務への自己理解をより一層高める機会を提供しました。実習後には、質疑応答を含む座談会を行い従業員との交流の時間も設けました。これらの取り組みは、障がいのある人材の就職支援に加え、社内で障がいへの理解を深めるきっかけにもなっています。今後も、より多様な人材が働きやすい職場づくりにつなげていきます。



模擬業務を体験

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 一輝を採用しました。

七野はDE&I推進室に所属し、主に育児・介護の両立支援、障がい者定着支援、LGBTQに関する取り組みの推進活動を担当しています。また、トップアスリートとして、国内・国際大会へ積極的に出場し結果を出しています。

オカムラは、七野が世界に挑戦す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の双方を期待し、その競技と仕事の両立を今後も支援していきます。

また、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針」に基づき、多様な人財が生き活きと働き、能力を最大限に発揮できる職場づくりをこれからも推進していきます。

障がい者の相互理解・浸透イベントの実施

オカムラでは、障がいの有無にかかわらずともに働くための相互理解を深めることを目的に、さまざまな社内イベントを実施しています。

2025年9月には、聴覚に障がいのある従業員を中心として「手話体験講座」を開催しました。2023年度から継続して取り組んでいるもので、今回が3回目の開催です。感情表現やスポーツをテーマにした手話の紹介に加え、聴覚障がいのある従業員の働き方を紹介する内容を、リアル参加とオンライン配信のハイブリッド形式で実施しました。

また、これまでに、車いす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って、オフィス内での車いす利用を体験する「車いす体験イベント」を社内拠点で4回開催しています。

今後も、こうした相互理解を目的としたイベントを継続し、誰もが働きやすい環境づくりをさらに進めていきます。



手話体験講座

障がい者が活き活きと働くオカムラ農園が開園

オカムラでは、DE&I推進の一環として、また障がい者雇用の拡大と定着を図ることを目的に、2024年3月と5月に2カ所の屋内型農園を開園しました。各農園で収穫した作物はショールームやラボオフィスを中心に、社内外へ配布しています。



Okamura Live :) (オカムラライブスマイル)
オカムラ農園が開園！屋内型農園でハーブや野菜を栽培
<https://live.okamura.co.jp/post/id157>



ハーブを栽培する従業員



野菜を育てる従業員

ショールームにおける合理的配慮対応

オカムラの東京都千代田区にあるガーデンコートショールームでは、障がいの有無に関わらずお客さまに快適に来館いただくための取り組みを行っています。

具体的な取り組みとしては、最寄り駅からショールームまで車いすでも移動が可能なバリアフリールート案内資料の作成や、ショールームスタッフへの合理的配慮に関する勉強会の実施です。他ショールームのスタッフにもオンラインにて研修を実施。今後はラボオフィスにも展開し、お客さまに快適に来館いただける環境の整備に努めていきます。

LGBTQへの取り組み

LGBTQの理解促進・支援

オカムラではDE&I方針に基づき、LGBTQなど性的マイノリティに関する取り組みを推進しています。

2019年に代表取締役をはじめとする役員を対象に研修を実施し、2023年度からは全従業員を対象に必修のe-ラーニングを実施しています。e-ラーニングではLGBTQに関する基礎知識や、関連する言葉など、同じ職場内でのLGBTQへの対応に関する知識を学びます。

その他にも、戸籍上の氏名とは異なる氏名の使用が可能な社内呼称が選択でき、LGBTQ当事者のさまざまな要望を吸い上げる相談窓口も設置しています。（関連 [▶P.82](#)）

社内設備の整備

富士事業所では、ジェンダーフリーへの対応として、トイレのサイン変更と個室の更衣室を設置し、当事者が就労する上でのストレスを軽減できるよう、社内設備の整備を進めています。

LGBTQ社内セミナーの実施

毎年実施しているLGBTQに関するe-ラーニングの一環として、より深い理解を促すことを目的に、2025年12月にLGBTQに関する社内セミナーを実施しました。セミナーにはLGBTQ当事者であり、アライ（ALLY）*活動にも取り組む社外講師に登壇していただき、これまでの経験やカミングアウトを受けた際の対応などをお話いただきました。

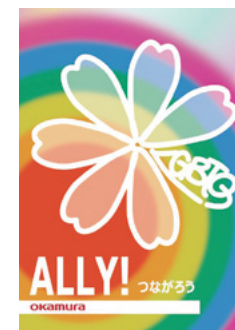
また参加者にはアライのステッカーを配布し、継続的な啓発に努めています。

* アライ：当事者たちに共感し、寄り添いたいと考え、支援する人

LGBTQアライの啓発ポスター作成と全拠点配布

オカムラではLGBTQなどの性的マイノリティへの理解促進、相互理解を目的に2023年11月にLGBTQアライの啓発ポスターを作成しました。デザインは社内から公募し、選出されたポスターをオカムラの全拠点に配布・掲示しています。

今後もLGBTQへの相互理解・啓発活動を継続していきます。



LGBTQアライポスター

ダイバーシティ・エクイティ & 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

「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」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など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、「えるぼし認定」(2段階目)を取得しました。2025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・エクイティ&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。



「プラチナくるみん認定」

「くるみん認定」は、「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」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、「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を取得し、2025年3月3日、上位である「プラチナくるみん」の認定を受けました。本認定は、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が評価されたことによるものです。

* 一般事業主行動計画：企業が次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、従業員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



「PRIDE指標2025」ブロンズに認定

「PRIDE指標」は、企業・団体などの枠組みを超えてLGBTQ+が働きやすい職場づくりを日本で実現するために、一般社団法人work with Prideが2016年に策定した、日本初の職場における

LGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みを評価する指標です。「PRIDE」の各文字に合わせた「Policy(行動宣言)」「Representation(当事者コミュニティ)」「Inspiration(啓発活動)」「Development(人事制度・プログラム)」「Engagement/Empowerment(社会貢献・渉外活動)」の5つの指標で評価され、各指標の獲得点数により「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」の3段階で認定されます。オカムラは2025年11月、「PRIDE指標2025」において3年連続「ブロンズ」に認定されました。



「D&I AWARD 2025」ベストワークプレイスに認定

「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)に取り組む企業を認定・表彰する日本最大のアワードです。「ジェンダー」「LGBTQ+」「障害」「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」「スタンダード」「アドバンス」「ベストワークプレイス」が認定されます。

オカムラは2025年12月、「D&I AWARD 2025」にて、最高評価の「ベストワークプレイス」に5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、社外にも波及させている。」とされています。オカムラは93点(2024年は92点)のスコアを獲得しました。



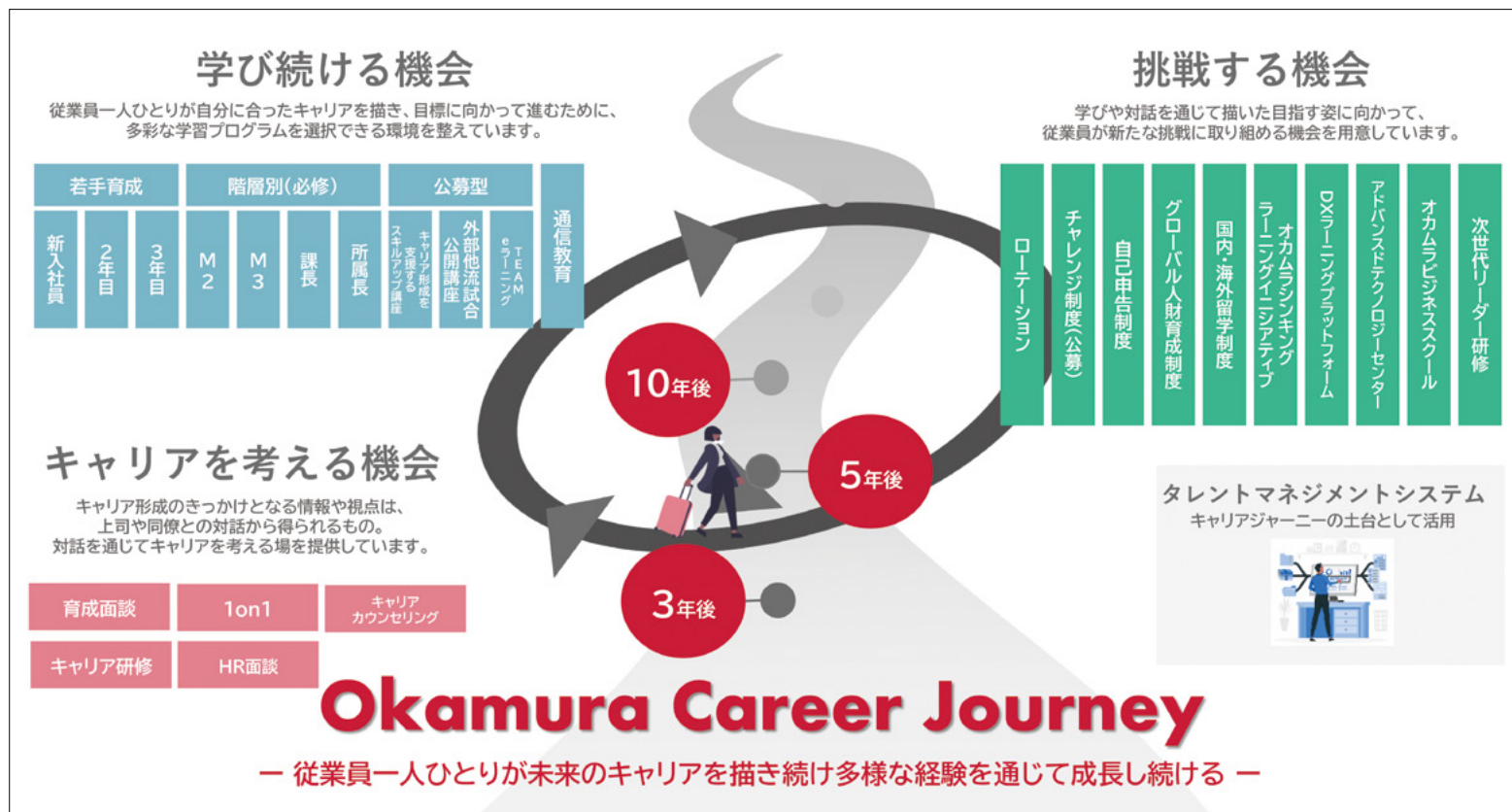
人財育成

オカムラグループは、「人事方針」に「能力の開発と発揮、および協力・融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進を図ること」を明記し、そのための方策として「職制を通じての教育訓練を促進する」「自己啓発をすすめるための環境を整備する」「チームの中の一員として、協力しながら最高の能力を発揮できるような人間育成をはかる」ことなどを挙げています。また、2023年度から3カ年の中期経営計画の中では、従業員と会社がともに成長する「人財育成」を目指しています。具体的には、「オカムラキャリアジャーニー」を実現するため、キャリアを考える機会、学び続ける機会、挑戦する機会の整備を行っています。

オカムラキャリアジャーニー

オカムラでは、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」と定義しています。

オカムラが提供する、キャリアを考える機会、学び続ける機会、挑戦する機会を自ら活用し、従業員一人ひとりが「自分にとって価値のある人生」の実現と日々の成長につなげていけるようキャリア支援の環境を整備していきます。



キャリアジャーニーの土台になる仕組み

オカムラでは、従業員一人ひとりのキャリアジャーニーを実現するための土台として、人財情報の可視化を進めています。

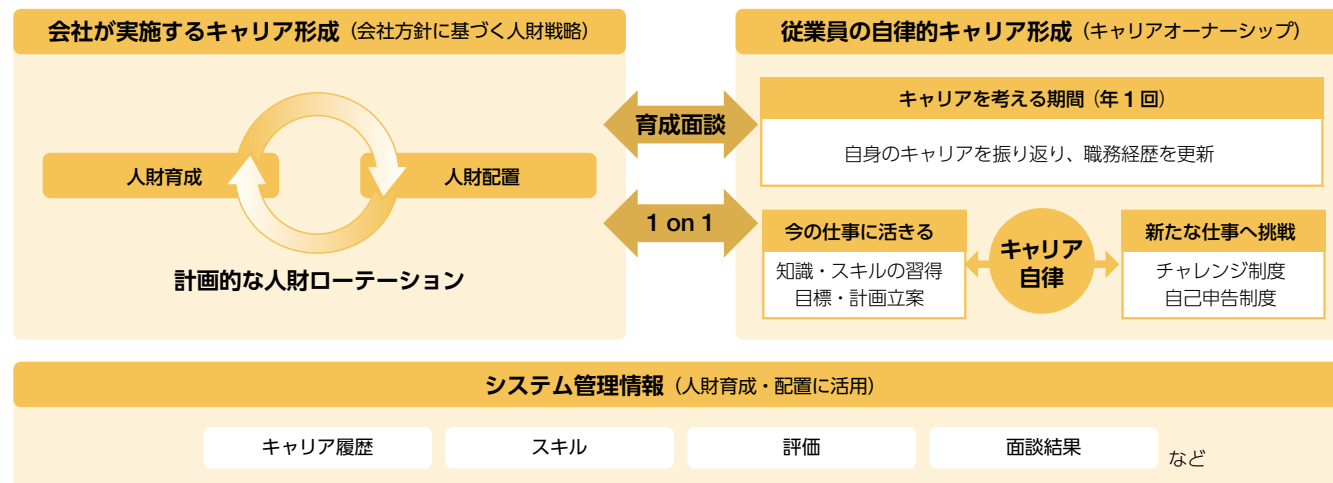
タレントマネジメントシステムの活用

従業員一人ひとりが持つ知識やスキルなどの情報は重要な経営資源であり、そのような情報を人財活用へとつなげていくために、オカムラでは2021年よりタレントマネジメントシステムを導入しています。

事業本部ごとの「タレント情報」を把握するための「HR面談」、人財流動性を高めることを目的とした「適材適所の人員配置」、従業員が所属長とともにキャリアデザインを描く「育成面談」、今までの経験をもとに希望する業務や部署を申告できる「自己申告制度」などにおいて、タレントマネジメントシステムを活用しています。また、従業員が自身の異動や昇格履歴、職務内容や実績など、いつでも閲覧することができる環境を整えることで、従業員の自律的なキャリア形成を促しています。

タレントマネジメントシステムに蓄積された情報を分析・活用することで、組織および従業員のパフォーマンス最大化を目指しています。

オカムラのタレントマネジメント



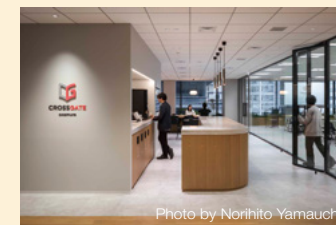
TOPICS

人財育成の場「CROSSGATE（クロスゲート）」を開設

「オカムラキャリアジャーニー」や「働きがい改革 WiL-BE 2.0」などの施策をさらに推進し、従業員の主体的な成長の支援を加速するための人財育成の場として、2025年4月に「CROSSGATE（クロスゲート）」を開設しました。

「CROSSGATE」は「学びとキャリアの交差点」をコンセプトに、研修や勉強会、オカムラ独自の取り組みである「話し合い」の場として活用するとともに、知識・キャリアの気づきを提供する書籍の設置を行い、従業員の主体的な成長を支援します。また、さまざまな部門の従業員が集まり交流できる場としても活用されています。LEARNING AREA（ラーニングエリア）は150人規模の研修や勉強会などを開催することができ、2025年度の新入社員研修では147人が一堂に会して研修を行いました。2025年8月には、オカムラ ユニバーシティ 2025年度開講講座として「すごい言語化」や「リーダーの言語化」の著者である木暮 太一氏による講演会を開催しました。CROSSGATEとオンラインで計300名を超える従業員が参加し、答えがない問題を解くうえで非常に重要になる自分の思考や意図を伝える「言語化」をキーワードに、ビジネスでの成果を上げていくコツを学びました。

「CROSSGATE」を活用し、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ための支援を加速させていきます。



CROSSGATE



開講講座 木暮 太一氏による講演



キャリアを考える機会の提供

オカムラでは、従業員の主体的な成長の第一歩として、一人ひとりが自分の目指す姿やキャリアを考える機会をさまざまな形で設けています。

キャリアカウンセリング

従業員一人ひとりの「オカムラキャリアジャーニー」の実現に向け、本人が希望するキャリアの実現度を高めることを目的とした各種キャリア面談の機会を設けています。

2024年度からは、従業員の「タレント情報」把握やキャリア形成支援などを目的とし、「HR面談」を新たに導入しました。事業特性や従業員のニーズに応じた面談計画を立案し、従業員と各事業部のHR担当が1対1で対話を行う形式を採用しています。この面談では、従業員が抱える課題や今後のキャリア目標を共有・確認し、その後のキャリア支援や具体的なフォローアップ体制の構築につなげています。

また、年度末時点で60歳になる従業員に対しては、8月から10月の間に「60歳面談」を実施しています。この面談は、キャリア支援研修や育成面談を通じて深めてきたキャリアビジョンについて、HR担当・所属長と再確認を行う場としています。この面談を通じて、従業員一人ひとりのライフステージやキャリアプランに応じた柔軟な働き方を支援しています。

2025年度からは、各年次キャリア研修を受講した従業員のうち希望者を対象に、外部キャリアコンサルタントと面談する場「フォロー面談」を設置し、研修において時間不足で考えきれなかったことの深掘りや、個別の具体的な悩みなどのサポートを実施しています。

「1 on 1」の実施

上司と部下の相互理解と部下の成長、組織パフォーマンスの向上を目的とする対話の時間を設けるため、「部下のための時間」として「1 on 1」を実施しています。

部下は、自身の成長とキャリア開発、業務や組織・チームにおける課題の改善・相談の場に、上司は、部下との信頼関係の構築と相互理解、一人ひとりの成長と組織の成長促進、部下のコンディション（心身の健康状態の確認含む）の確認の場としています。

効果的に部下と「1 on 1」を実施する為に、新任の課長職・生産事業所のグループリーダー全員を対象とした「1 on 1ワークショップ」を行うほか、動画コンテンツの配信やハンドブックの配布等、「1 on 1」の実施を支援する体制も整えています。

従業員の成長・キャリア開発に向けた育成面談

オカムラでは、従業員の成長・キャリア開発に向けて所属長とメンバーの対話の機会を重視しており、キャリアデザインを所属長と一緒に考えることを目的とする育成面談を年1回行っています。2023年度からキャリアだけでなく、働きがいについても考える機会としています。

育成面談の実施前には自身の職務内容や実績を振り返り、タレントマネジメントシステムに登録します。登録した内容は所属長が確認できるようになっており、will：やりたいこと、can：できること、must：すべきことを所属長とメンバーが各々考え、現状から今後のありたい姿やキャリアデザインについてまで、認識を共有できるようにしています。

キャリアプランやライフプランを考える研修の実施

オカムラでは、30歳、35歳、45歳、56歳、59歳の従業員を対象に、キャリアプランニングを促し意識向上や自己実現につなげるためのキャリア支援研修を実施しています。

キャリア支援研修のテーマは、「これからの自分を、立ち止まって考える」です。自分自身を知ること、今後のキャリアやライフプランを考えること、職種や経験が異なる同年代の従業員同士でのコミュニケーションを通じて多様な視点を得ることを目指し、研修を実施しています。（データ集 ▶P.154）

学び続ける機会の提供

オカムラでは、人財ポートフォリオに基づく職能資格制度において、資格等級と役割期待に対する自覚と行動を促す機会を提供するとともに、自らの成長と能力向上のためのキャリア形成支援に取り組んでいます。

新入社員研修（大卒）

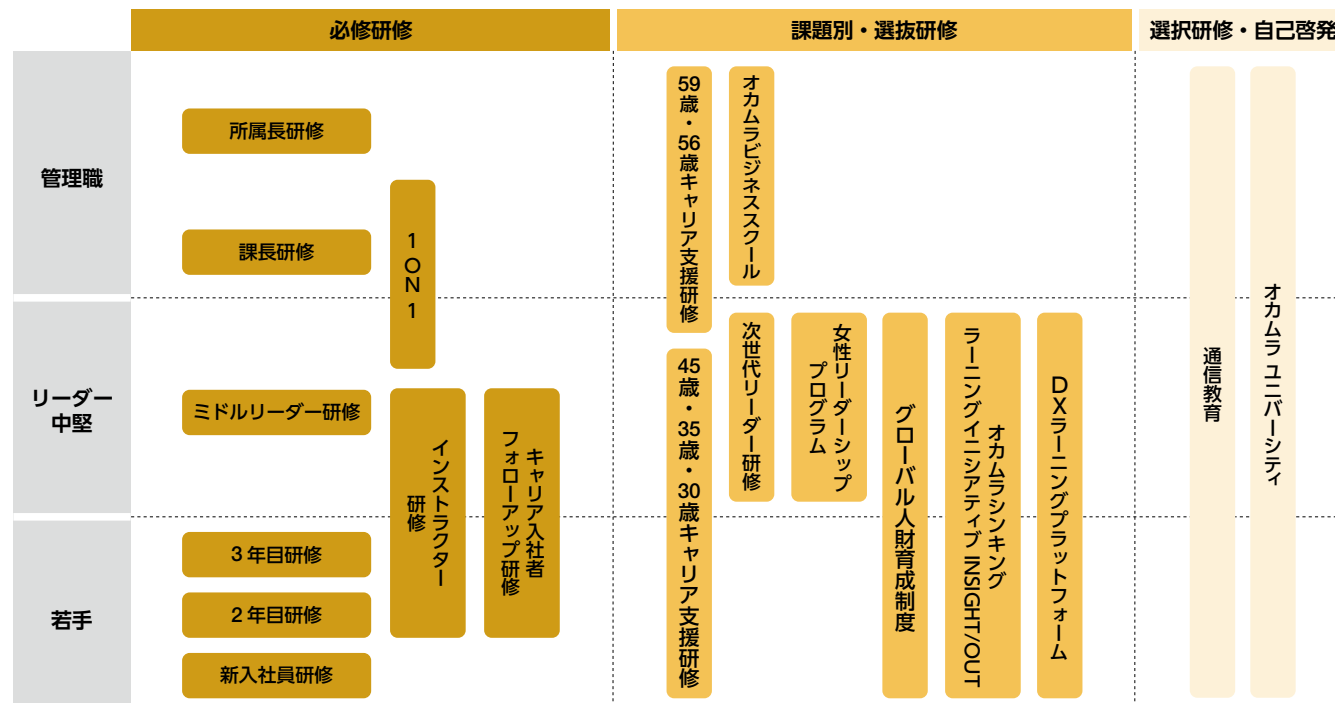
新入社員が会社への理解を深め、早期に職場に定着できるよう、大卒新入社員全員を対象とした導入研修を実施しています。本研修は、全社の事業理解や社会人としての心構え、同期同士の関係構築など、オンボーディングを目的としており、4月の約1ヵ月間をかけて行います。研修期間中には、工場で1週間の現場実習を実施し、全新入社員が自社製品の製造工程を学ぶとともに、ものづくり現場の理解と安全教育を徹底します。5月以降は、配属先の事業部ごとに分かれ、より実務に即した研修を受講し、職種別研修を経て、5月下旬から7月中旬にかけて各配属先に着任します。

インストラクター制度

新入社員は入社後1年間、キャリア入社者は半年間、先輩社員がインストラクターとして1対1でサポートするインストラクター制度を導入しています。

新入社員・キャリア入社者は「仕事を覚える」、インストラクターは「人に教える、育成する」ことを通じて成長の機会を持つことができます。また、インストラクターは業務上の指導だけではなく、新入社員の成長支援も行います。毎月面談を行い、新入社員が前向きな気持ちで仕事に取り組めるようコミュニケーションを図る機会としています。面談の際に食事を伴う場合、その費用は会社が補助しています。面談の実施状況や、新入社員・キャリア入社者の成長状況は、その上司や、部門の教育担当者に共有され、部門全体で新入社員・キャリア入社員育成

研修プログラム体系（人財開発部主催・共催）



を行っています。

階層別研修

オカムラでは、従業員の勤続年数や昇格などに応じた階層別研修を実施しています。

入社1年目から3年目までの従業員を対象とする若手研修においては、3年目終了時のゴールを「自ら機会を創出し、キャリアを切り拓く人財」と設定し、入社時・2年目・3年目それぞれの行動目標に合わせたテーマで研修を実施しています。それらのフォローアップ研修は、学びの定着と同期意識の醸成を目的として、宿泊形式で実施しています。

4年目以降の従業員に対しては昇格時に、「期待されている役

割を理解した上で、必要なマインドとスキルを学ぶ」ことを目的として、リーダー中堅層には「ミドルリーダー研修」、管理職層には「新任課長研修」「新任所属長研修」を実施しています。これらの研修は、研修前後のe-ラーニングを用いた知識のインプット、集合研修、グループ討議などを組み合わせたブレンド型研修として実践的なトレーニングや交流に重点を置き、学びの効果を高めています。

また、毎年、前年度に入社した従業員を対象に、オカムラへの帰属意識強化・働きがい向上・組織全体の生産性向上を目的として「キャリア入社員フォローアップ研修」を実施しています。同期との相互理解や、同じくキャリア入社員をした先輩を招いてのパネルディスカッション、役員講話、ものづくりの現場を改め

て理解するために工場見学も行っています。

さらに、新任考課者を対象に、人事考課制度の内容や評価の基本を理解し、公正な処遇と人財育成を実現することを目的とした「新任考課者訓練」を行っています。また、上司と部下の相互理解、部下の成長、そして組織パフォーマンスの向上を目的とした「1 on 1の導入ガイダンス」も実施しています。

所属長研修

オカムラでは、各部門の「働きがい改革の責任者」を所属長と位置づけており、所属長研修は、所属長がメンバーの働きがい向上や部門の存在価値・業績向上につながるマネジメントを改めて考える機会とすることを目的としています。

本研修は、200名を超える所属長を対象に実施し、研修の中での学びや気づきを共有・議論することで理解を深め、その後の職場実践へとつなげることを重視しています。特に、所属長同士の対話を大切にすることで、学びを実践につなげ、成果を実感できる研修となるよう工夫しています。

また、本研修を通じて、所属長は新たな視点を得るとともに、「私たちの基本姿勢—SMILE—」の一つである“Shine”（学び・感性を磨くことで、自分が活きる）を率先して体現することで、メンバーの自発的な学習を促進しています。

2025年度は、「新しい視点・異なる視座、今までとは違う考え方に会える場に」をテーマに、全4回の所属長研修を実施しました。

オカムラ ユニバーシティ（略称：オカユニ）

オカムラ ユニバーシティは、従業員が自律的な学びをデザインすることを目的に開講した、オカムラの企業内大学です。「未来を創る、学びの場」をコンセプトとし、オカムラグループで働く全ての人が“学び”を楽しみ、多様な経験を通じて成長し続けられる機会を提供しています。

2025年度は、「学びでキャリアをデザインする」をテーマに、

コンテンツや講座内容をさらに充実させました。学びの動機付けを促す基礎的な講座から、MBAに関連する高度な講座まで、多彩なラインナップを整えています。

TEAM e-learning

オカムラ ユニバーシティの一環として、チームや組織単位で継続的な学びの習慣を定着させることを目的に、新プログラム「TEAM e-learning」を開始しました。

本プログラムは、2名以上で構成されるチーム制で参加者を募集し、参加者にはオンライン学習サービス Udemy Business のアカウントを1年間付与。各チームで自主的にテーマを設定

し、そのテーマに沿った動画視聴や学習をチーム単位で継続的に行うものです。初年度となる2025年度は、26チーム137名の応募がありました。

プログラムの定着に向けて、各チームのリーダーを対象とした進捗報告会を開催し、学習を進める中での成功事例や課題を共有する場を設けています。これにより、チーム間の情報交換を促進し、チーム運営の活性化を図っています。今後は、学習の定着度や業務への活用状況を報告する成果発表会の開催を予定しており、従業員の自律的な学びを促進していきます。

（データ集 ▶ P.154）

VOICE



サプライチェーン本部
購買部

長田 賢

「TEAM e-learning」を通じた英語学習の促進と部門横断的ネットワーク形成

業務に英語力が必要ということから、これまでも所属している担当内で個別に英語の勉強をしていましたが、「TEAM e-learning」の募集を知った際に、担当者間で話をしたことがきっかけで他部門の方からも声掛けがあり、チームを組んで一緒にやってみようということになりました。

私はチームリーダーを務めたのですが、1年間にわたる研修のため、途中でモチベーションが下がったり、忙しくて学習に集中できなくなったりする時期が必ず訪れると考えていました。そこで、スタート時の想いをなるべく忘れないように、こまめなコミュニケーションをするために、毎週同じ曜日、同じ時間に任意で30分間集まる時間を設け、顔を合わせながら英語で日常会話をしています。研修が始まったタイミングにそれぞれで3カ月先と終了時の個別目標を定め、中間点を迎えるところに振り返りと目標の修正を行いました。オススメの学習法の共有も行っており、チームメンバーで社内チャットグループを2つ作成し、1つは連絡事項や共有事項を日本語でコミュニケーションするもの、もう1つは日常の出来事を英語を使って共有するものとして使用しました。会話に加えて文字でアウトプットする機会を設けることで、新しい気付きを得てモチベーションの低下を防ぐねらいです。

「TEAM e-learning」に参加したことで、英語学習を介して部門が異なるチームメンバー同士で普段聞けないような話題の会話ができたことがとても印象深く残っています。チーム内には、他拠点で行われている英語でのランチ会に参加して拠点を越えた交流を深めているメンバーもいます。

Unfortunately, I'm not good at using English for conversation tool. But I need this skill to smooth English communication for my business. Therefore I will continue my English studies going forward. このように思えるようになったのは、学習し続けることで自身の業務に生かすためだけでなく、自身の見聞を広めることができるという良い成功体験ができたからだと感じています。



通信教育

従業員一人ひとりの学びの意欲に応じて、時間や場所を選ばずに主体的に学べる機会として、非正規従業員を含むすべての従業員が申し込み可能な5つの教育団体のコースからなる通信教育を提供しています。階層別役割・能力、DX、PCスキル、思考力、問題解決力、コミュニケーション、英語、製造関連知識、ロジスティクス、健康・セルフケア、マナーリテラシー、キャリアデザイン、資格取得準備など、幅広いテーマのコンテンツから選択することができます。

専門人財の育成

各職種において必要なスキル習得を支援するため、さまざまな研修を事業本部・部門主催で開催しています。ワーク&ライフクリエーション事業本部では、営業・デザイナーを対象に「提案の型研修」を開催し、提案の際のヒアリングポイントや進め方などを学んでいます。

また、ワーク&ライフクリエーション事業本部・コマースソリューション事業本部のエンジニアリング部主催で、「建築施工管理技士勉強会」を開催し、一級建築施工管理技士資格の取得支援を行っています。2025年度は43名が受講し、そのうち20名が第一次検定に合格しました。情報システム部では、専門的なITスキルの習得に取り組んでいます。オンライン学習サービス Udemy Businessを活用し、システム開発やITスキルに特化した部門専用のラーニングコースを設定。2025年度は情報システム部の65%が受講しました。（データ集 [▶P.154](#)）

VOICE



商環境事業本部
エンジニアリング本部
工事監理部

杉浦 仁香

建築施工管理技士資格取得に向けた挑戦と学び

私が「建築施工管理技士勉強会」に参加しようと思った理由は、今後、大規模な物件の現場管理に携われるようになるためです。また、さまざまな現場の経験が自分自身のスキルアップにつながると考えました。

私が受講したときは、40名ほどの受講生がおり、外部の先生から計5回の勉強会の中で試験に必要な知識を教えていただきました。5回という少ない回数ですべての科目を勉強する必要があったため、授業のペースは速めでしたが、説明もわかりやすく、効率よく学ぶことができました。特に施工管理法や法規など、よく出る難しい問題に関しては、わかりやすく丁寧に教えていただきました。宿題もあり、自宅での自主勉強も行いました。

最初は業務をしながらの勉強ということもあり、内容についていけない不安でしたが、同じ部署の仲間や同期と一緒に分からないところを教え合い、試験に向けての緊張感がありつつも楽しく勉強に取り組みました。勉強会前に夜間現場が入らないよう業務調整もしていただき、資格取得をしやすい環境を整えてもらえたことがありがたかったです。

現在は、まだ第一次検定合格の技師補なので、まずは第二次検定の合格を目指して実務経験を積んでいきたいです。第二次検定後は、自分自身のスキルアップだけでなく、オカムラのイメージや評価・信頼のアップにつながるよう、現場管理として励みたいと思っています。



勉強会の様子



挑戦する機会の提供

オカムラは、従業員一人ひとりのキャリア実現のため、創造と変革につながる未来を見据えて、従業員が挑戦する場を提供し続けます。

チャレンジ制度

「チャレンジ制度」は、従業員が社内公募されている多種多様な職務に挑戦できる制度です。部門の戦略上、知識を持つ人や有資格者が必要となった場合や、新規事業や事業拡大による人員増加を行う場合に募集されます。2025年度は、面接などの審査を経て、13名が新たな職務に就くことが決まりました。

自己申告制度

オカムラでは、従業員が働きがいや充実感を得られる仕事に就くことが最も生産性が上がる、という基本的な考え方に基づき、希望する業務や部署を申告できる「自己申告制度」を導入しています。自身の能力や経験・知見を生かし、思い描くキャリアを築くため、挑戦したいことなどをタレントマネジメントシステムに記入して会社に申告します。申告された情報はジョブ・ローテーションに活用されています。

グローバル人財育成制度

海外市場の拡大に対応できるグローバル人財の育成を目的とする「グローバル人財育成制度」を導入しています。

公募型で選抜した対象者は、通常業務から離れ国内語学留学として国内の語学学校へ3カ月間集中して通学します。語学学校では会話や文法、ビジネスコミュニケーションの他に、異文化理解などを学びます。成果発表の一つとして、自社ヘッドクォーターオフィスにて海外のお客さまをご案内するデモンストレーションや事業紹介のプレゼンテーションを取り入れています。効果測定として国内語学留学開始時と修了時に対象者全員がTOEIC

を受験し、2025年度も多くの対象者が大きくスコアを伸ばしました。

国内語学留学後、海外での語学留学へ進む、海外ビジネスにかかわる業務に従事するなど、実際に語学力を活かす経験をする中で、海外勤務における総合的な適応力を養います。2025年度は7名が国内語学学校で学び、うち1名が海外赴任、1名が海外営業本部へ異動し活躍しています。

留学制度

技術革新やグローバル化に対応するため、従業員が新しい技術・技能・知識を広く習得する機会を提供することを目的に、国内・海外留学制度を設けています。会社からの指名・推薦または本人の申請にて認められると、国内・海外の教育機関および企業への留学ができます。これまでに企業や海外の大学、国内のビジネススクールへの留学実績があります。

国内・海外留学制度は、オカムラの創業者である故・吉原 謙二郎の顕彰事業として、吉原のモットーの一つである「事業は人な

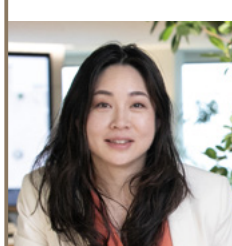
り」を、より一層充実させるために定められた「教育奨学規程」に基づくものです。「教育奨学規程」には、会社による費用負担、留学期間の勤務の取り扱いなどが明記されています。

オカムラシンキング_ラーニングイニシアティブ INSIGHT/OUT (略称: オカシン)

「デザイン思考」を活用した研修を実施し、従業員が新たな視点や発想に出会う機会として、2024年度より「オカムラシンキング_ラーニングイニシアティブ INSIGHT/OUT (略称: オカシン)」を提供しています。

このプログラムの大きな特徴は、ソニーデザインコンサルティング株式会社の協力により、一般的な研修とは異なるアプローチを採用している点です。「研修っぽくない研修」をコンセプトに、知識やスキルのインプットを最小限に抑え、マインドセットの変革を中心に据えたプログラムを構成しています。毎回異なるプログラムを通じて新たな経験を積み重ね、従来の視点から脱却し新たな視点や発想を獲得することを目指しています。

VOICE



オフィス環境事業本部
働き方コンサルティング本部
スペースデザイン部

酒井 彩乃

DB & B 留学で学んだグローバルかつ長期的な未来への視点

英語を学んで話せるようになりたいと思い、グローバル人財育成制度に応募しました。書類選考、スキルチェック、面接を経て、都内での国内語学留学に参加。オカムラ従業員むけの特別プログラムで、少人数・短期集中で効率よく英語を学べました。国内語学留学後にシンガポールにあるDB&B Holdings Pte. Ltd社に1年間の海外語学留学の機会を得ました。DB&B社はデザイン性の高いオフィスの内装設計や特注造作家具の制作に強みを持つ会社です。シンガポールオフィスの社員数は40名ほどで、国籍はさまざま。デザインに関しては表現がダイナミックで、色味の使い方など日本とはかなり違う印象を受けました。また「海外視点」とともに、シンガポールが国家戦略として自然と共生するバイオフィリックデザインを進めていること、AIも活用して何十年か後を見据えた「未来への視点」が備わっていることなどを知り、留学経験はこれからの自分の考え方に大きな影響を与えてくれたと感じます。オカムラにはこうした、それぞれの個性を尊重しながら育てる会社のイメージがあります。それが人財育成のオカムラキャリアジャーニーとして体系化され、チャレンジ制度などで新たな職務に挑戦することもできます。自らがやりたいことについて声を上げやすい環境であり、それぞれの人が興味のあること、得意なことを伸ばしていける環境ではないでしょうか。



サクセッションプラン（次世代リーダー研修、オカムラビジネススクール）

オカムラでは、企業の持続的成長と変化するビジネス環境への対応力を高めるべく、変革を担える次世代の「経営人財」の育成を行っています。育成を通して「経験×知識×勘所」を磨き、経営人財が自身のキャリアジャーニーを描き研鑽を積んでいく施策を3段階に展開しています。1つ目は、非管理職を対象にケーススタディを用いたビジネススキルの習得と、新規事業の検討を通して役員に自社課題の提案を行う「次世代リーダー研修」を9カ月かけて実施しています（受講実績136名）。2つ目は管理職を対象とする「オカムラビジネススクール」で、2022年に開校しました。外部講師に加え社内外の役員が講話を行い、経営課題を描き解決に向けたアクションに取り組みます（受講実績52名）。「企業経営」「経営戦略」「マーケティング」「生産・ロジスティクス」「財務」「デザイン思考」「リーダーシップ」「ESG」「コーポレート・ガバナンス」「DX」などについて幅広くテーマを選定し、外部コンサルタントの指導により毎月1回対面で1年間実施しています。3つ目は「外部ビジネススクール派遣」で、研修修了者の一部を外部研修や国内のビジネススクールへ派遣し、社内外を含めた多様な知見の共有や経営感覚を磨く機会を設け、習得した知見を現場で発揮できる状態を目指しています。（関連 [▶P.117](#)）

サクセッションプラン「経営人財」の育成ステップ

対象	目的	施策
管理職	経営幹部候補育成	外部研修／留学 オカムラ ビジネススクール
非管理職	次世代人財育成	次世代 リーダー研修

DXラーニングプラットフォーム（DXLP）の取り組み

「DXラーニングプラットフォーム（DXLP）」は、オカムラグループ内の幅広い領域でビジネスデザイナーを育成し、新規事業や業務改善のアイデアが現場から湧き上がるDX風土を醸成することを目指した取り組みです。ビジネスデザイナーとは、各部門の専門知識と経験を持ち、オカムラのビジネスを深く理解して事業課題を見極め、デジタル技術を掛け合わせて社会・顧客・従業員の体験価値を向上するアイデアを発想し、自ら実現を推進できる人財のことと定義しています。

事業領域を超えて集まったメンバーが、発想力や企画力などを高めるビジネススキル、ビジネス検討を行う上で必要なデジタルリテラシー、向上心や主体性といったマインドセットなどを学んだ上で、新規事業や業務改善の提案を行います。累計で約200件の提案があり、特に優れたものは代表取締役や役員へのプレゼンテーションを経て、実現に向けてプロジェクト化し提案者本人が関連部門と連携して推進しています。日々オカムラで仕事に向き合う中で「この業務を理想の形に変えたい」「こんなビジネスを始めたい」という想いを持つ従業員ならではの発案により、成果を上げているプロジェクトが多数生まれています。

（関連 [▶P.18](#)、[▶P.39](#)）



2025年度DXLP発表会

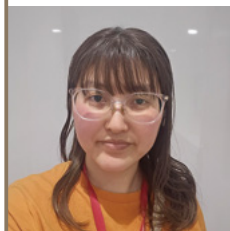
話し合い

創業以来のオカムラの文化「話し合い」

「話し合い」は、同じ職場で働く者同士が相互理解を深め、お互いから学び、職場の課題を改善する取り組みで、創業以来、社内に根付いている文化の一つです。役職や年齢に関係なく自由に話し合うことで、働きやすくより良い会社をつくることを目指しています。「話し合い」の推進者を所属長とし、「相互理解」「改善」「勉強」「教育」の4つのテーマに基づき、月に1回以上の実施を推奨しています。

2023年度より、毎年6月に1年間の「話し合い」の振り返りを行っています。その中から「相互理解がとても深まった」「職場改善がより進んだ」「勉強会実施によりメンバーの知識・スキルがさらに高まった」のいずれかを満たす「話し合い」を職場ごとに公募し、優れたものを「話し合いイチオシ賞」として表彰する取り組みを実施しています。事務局で優れた取り組みを選抜した後、従業員および執行役員の投票を実施し、「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の受賞部門を、創立記念式典で表彰しています。

VOICE



経営企画本部 IT戦略本部
情報システム部

沖見 浩子

ギャルマインドでコミュニケーションを円滑に ～情報システム部の「仕事も仲間もアゲていく」話し合い

この取り組みを行ったきっかけは、労働組合の活動で「ギャルマインド講座」を受講したことです。講座で学んだキーワードをもとにマインドセットを改めて考えてみると「自分自身を認めることが、相手も認め・肯定することに直結する」と気づき、みんながこの考え方を身につけることで、コミュニケーションが円滑になり、お互いのことを理解して働きやすい環境になると思ったため、「ぜひ共有して、みんなにも体験してもらおう!」と、話し合いの議題にしました。

この取り組みを経て、心の中に自分なりのギャルを育て続けることで、ネガティブな感情になったときにもギャルマインドを思い出し、ポジティブな思考に切り替えられるようになりました。また、ネガティブモードになっている人に対しても、気軽にギャルマインドを話題にすることで、相手に対して明るい影響を与えることができていると感じています。

自分軸を大切にすると「相手にも大切にしている自分軸がある」ということを理解でき、相手も自分も尊重できるようになりました。

話し合い制度は、自分たちが楽しく働けるように工夫することで、より積極的な参加につながり、「相互理解」が深まります。こういった、一見仕事と直接関係なさそうなテーマを設定できることも話し合いの魅力なので、今後も積極的に「楽しい話し合い」を実施したいと思います。



メンバーの集合写真

健康経営

オカムラグループでは、「Work in Life」の基盤として健康経営を位置づけ、「オカムラ健康経営宣言」および「オカムラ健康経営の考え方」に基づき、健康経営推進体制を構築し、各種健康診断や疾病予防対策の充実、年次有給休暇取得促進などの取り組みを進め、従業員の健康に配慮した職場づくりに努めています。また、従業員の健康意識向上を促し、自ら健康増進に向けて取り組んでいけるように、ヘルスリテラシー教育や情報発信を行っています。

健康経営の基本方針と推進体制

オカムラ健康経営宣言と重点施策

オカムラグループは従業員の心身の健康の保持・増進を重要な経営課題と捉え、健康経営を全社的に推進するために、2017年9月に「オカムラ健康経営宣言」を発出しました。2020年4月には、「Work in Life」実現の基盤として健康の重要性を再確認し、宣言を改定しました。宣言を踏まえ従業員の健康増進活動を体系化し、戦略的な健康経営を推進しています。

オカムラ健康経営宣言

オカムラグループは、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、企業活動に関わるすべての人たちが心身共にすこやかであることがすべての基盤であると考えます。そして「Work in Life」の実現に向けて、いきいきと働き続けるために、心身の健康保持増進と、健全な職場環境を維持していくことを宣言します。人と社会に健康で快適な環境を提供しつづけることを通じて、社会から信頼される企業を目指します。

〔重点施策〕

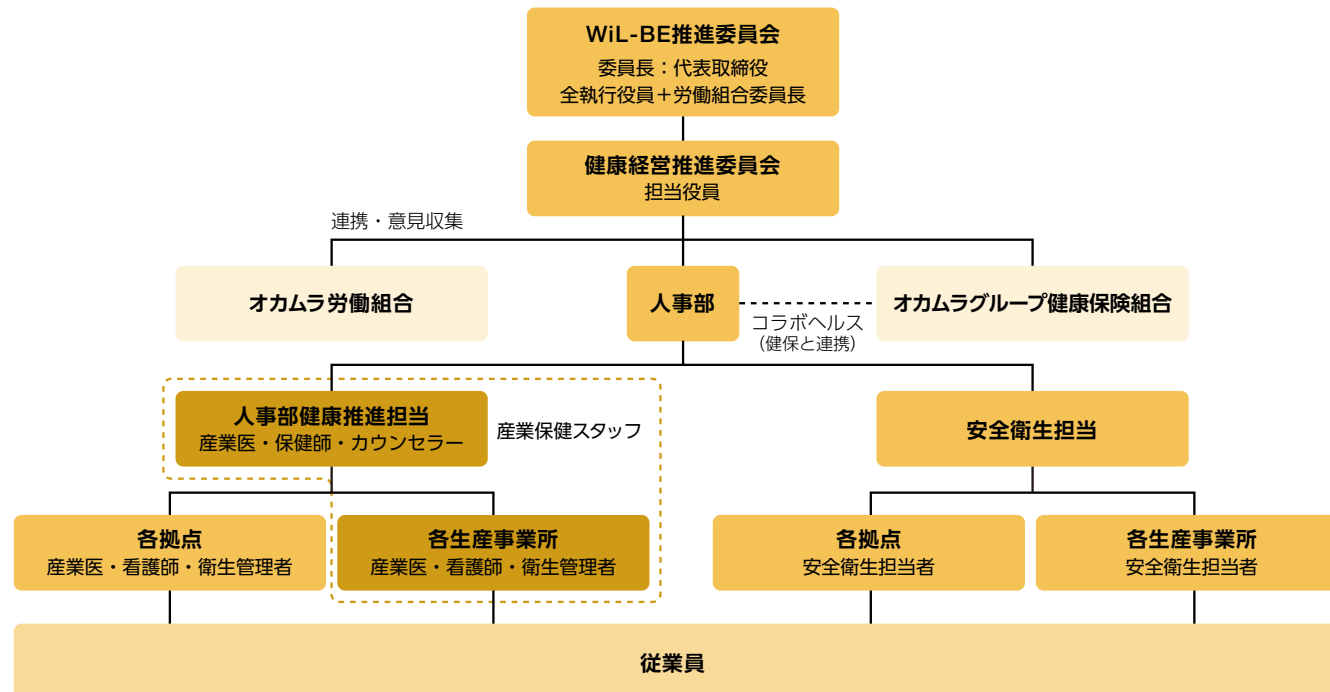
- 定期健康診断・二次健康診断（有所見者）
- メンタルヘルス対策
- プレゼンティーズム*の改善によるパフォーマンス値改善
- 適正な労働時間管理・年次有給休暇取得率向上

* プレゼンティーズム：疾病就業。何らかの健康問題により業務効率が落ちている状態

推進体制

従業員の健康保持・増進を重要な経営課題と位置づけ、担当役員、人事部、労働組合、健康保険組合などで構成される「健康経営推進委員会」を年2回（4月・10月）開催し、健康診断受診率の向上、生活習慣病対策、疾病予防、労働時間管理、年次有給休暇の取得促進などの健康に配慮した職場環境づくりなどについて検討・推進しています。

健康経営推進体制図



* WiL 休（ういるきゅう）：仕事と生活の調和をより意識しながら働ける環境づくりとして、「Work in Life」を実現するための休暇

従業員のウェルビーイングの 実現に向けた取り組み

休み方をもっとポジティブに！ ～「WiL休」で心と身体をリセット～

オカムラグループでは、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働ける「ウェルビーイングな職場づくり」を目指しています。

その取り組みの一つとして、労使一体となり従業員の健康増進やワーク・ライフ・バランスの充実を目的に、年次有給休暇の計画的な取得を推進しています。

2024年度からは、仕事と生活の調和をより意識しながら働ける環境づくりとして、「Work in Life」を実現するための休暇「WiL休（ういるきゅう）」を展開しています。

「月イチWiL休（毎月1日以上、有給休暇を取得）」や「連続WiL休（年3日以上連続取得）」を推奨し、休むことを前向きに捉え、心身をリセットする機会づくりを進めています。こうした取り組みにより、2025年度の有給休暇の平均取得日数は13.5日、取得率は74.2%となり、年々向上しています。従業員が仕事にメリハリをつけながら、主体的に「働き方」や「休み方」を考え、自分らしい生活を送れるよう、今後もWiL休の定着と浸透を進めていきます。

適正な労働時間管理

オカムラでは、従業員の健康と働きやすさを推進するため、適正な労働時間管理と長時間労働の防止に取り組んでいます。法令以上に厳しい独自の管理基準を設けるとともに、全従業員を対象としたe-ラーニングや、新任課長・新入社員向けの研修を実施し、労働時間に対する意識向上と知識の定着を図っています。さらに労働組合と連携し、業務の効率化や適正な仕事の配分にも取り組んでいます。

また、働き方の柔軟性を高める制度として、ノー残業デーや時間単位有給休暇、スーパーフレックス制度を整備し、長時間労働の発生を未然に防ぐ環境づくりを進めています。

労働時間が一定の基準を超えた場合には、産業医による保健指導や所属長へのフィードバックを通じて、健康への影響を防ぐための早期対応を実施しています。

【長時間労働防止への取り組み】

- ノー残業デーにおいてPC強制シャットダウンの実施
- 労働時間管理に関する教育
- 柔軟な働き方を促す制度の充実
- 計画的休暇取得の促進
- 長時間労働者の個別モニタリング
- 長時間労働者への個別メール送信

定期健康診断・二次健康診断

従業員の健康増進と疾病の早期発見・早期治療の観点から、定期健康診断を実施するとともに、二次健康診断の受診を促しています。2025年度の受診率は定期健康診断100%、二次健康診断98.9%という結果となりました。毎年二次健康診断終了後には、健診結果を踏まえ必要に応じて就業上の制限の有無（就業判定の結果）を所属長に伝え、適切な対応へとつなげています。

より充実した健康診断の実施に向け、従業員からの要望も踏まえながら、毎年検査項目の見直しを行い、受診率向上と疾病の早期発見につなげています。

【海外赴任者向けの健康管理】

海外赴任者・帯同家族向け医療サービス

「オカムラヘルスケアプログラム」適用項目

- 医科（病気、傷害）受診
- 歯科受診
- 妊娠・出産
- 健康診断・歯科検診
- 予防接種



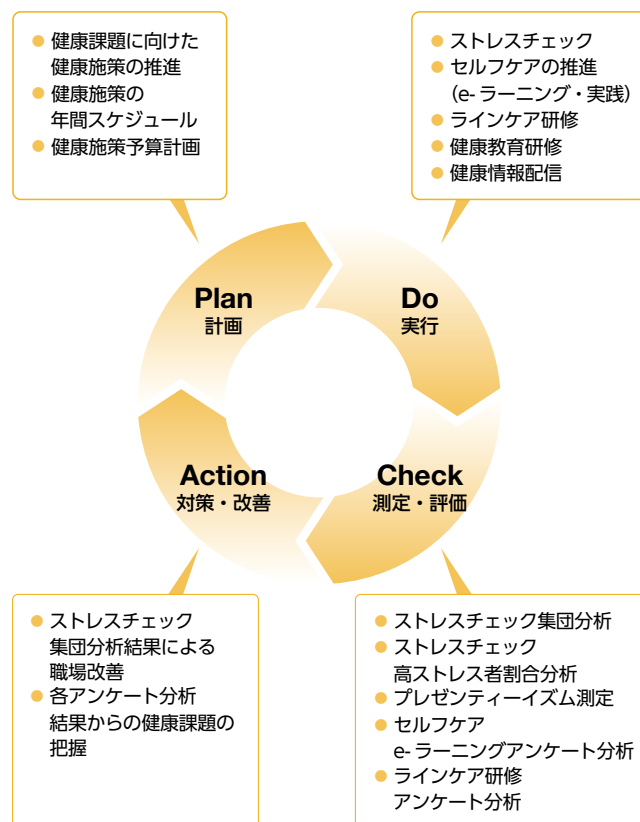
WiL休取得推進浸透のためのポスター

メンタルヘルスケアの推進

オカムラでは、従業員一人ひとりの心の健康づくりを重要なテーマと位置づけ、メンタルヘルスケアの推進に取り組んでいます。職場環境の把握・改善や健康教育、情報提供を行いながら、ストレスチェック結果を活用した課題分析と施策の見直しを継続的に実施しています。

こうした取り組みを計画的に進めるため、年間計画に基づいた健康づくりプログラムを展開するとともに、「セルフケア」「ラインケア」「社内相談窓口」「社外相談窓口」の4つのケアを柱として、従業員が安心して働ける環境づくりを進めています。

オカムラの健康づくりプログラム



〔4つのケア〕

セルフケア

- 全従業員向けe-ラーニングを実施（2025年度受講率95.1%）

ラインケア

- ラインケア研修の対象者

年度	対象者	
2021	生産部門・本社販売部門	所屬長
2022	生産部門	課長職
	生産部門・本社販売部門	新任所屬長
2023～2025	生産部門・本社販売部門	課長職・新任所屬長

社内相談窓口の設置

- 産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師・産業カウンセラー）による健康相談、心身の回復への支援
- 各生産事業所では産業医と看護師が人事総務課と連携し、サポート

社外相談窓口の設置

- 健康相談サービス「こころとからだの“ほっと”ライン」
* オカムラグループ健康保険組合提供

ストレスチェック

オカムラでは、従業員一人ひとりが自身の心の健康状態を確認・理解し、セルフケアにつなげられるよう、年に1回11月に、外部専門機関のシステムを活用したストレスチェックを実施しています。ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された従業員には産業医面談を勧奨し、自身の心の健康状態の把握や、必要に応じた医療機関による継続的なフォローにつなげています。また、ストレスチェック結果に加え、プレゼンティーイズムの測定・分析を行うことで、従業員が抱える健康課題や業務への影響を可視化し、職場環境の改善や健康施策の検討に活用しています。ストレスチェックによる現状把握と課題分析を土台に、オカムラではセルフケアやラインケアなどメンタルヘルスケアの充実に力を入れ、従業員のウェルビーイングの実現につながる取り組みを推進しています。

治療と仕事の両立支援

病気やケガを抱える従業員の治療と仕事の両立を支援するため、社内制度や相談窓口をまとめた『治療と仕事の両立支援サポートハンドブック』を発行しています。

〔取り組み〕

- 社内相談窓口の設置
- ハンドブックの作成
- 柔軟な働き方を促進する制度の整備
- 傷病休暇
- オカムラグループ健康保険組合による傷病手当金
- オカムラグループ共済会による給付金

健康リスク低減に向けた取り組み

禁煙、受動喫煙防止に向けた取り組み

オカムラでは、従業員の健康保持と受動喫煙防止の観点から、禁煙に向けた取り組みを推進しています。2020年4月の法改正を受け、2021年7月より就業時間内禁煙を開始しました。禁煙を希望する従業員には、オンライン禁煙プログラムを用意し、3ヵ月～半年での禁煙達成を支援しています。（オカムラグループ健康保険組合提供）

また、「月イチ休煙日」の取り組みや各種啓発活動を通じて継続的な意識向上を図るとともに、2026年4月からは就業時間内禁煙のルール徹底に向け、サードHANDSモーク*に関するe-ラーニングや啓発ポスターの展開などにも取り組んでいます。

* サードHANDSモーク：たばこの火が消された後も喫煙者の毛髪や衣類、部屋のカーテンやソファ、壁紙に残留する有害物質を吸い込んでしまうこと



就業時間内禁煙ルールの周知ポスター



就業時間内禁煙に関するe-ラーニング

オカムラ禁煙推進活動の取り組み

年度	改善・取り組み内容
2018	● 喫煙所削減 ● オンライン禁煙プログラム トライアル導入（健康保険組合） ● 中井工場にて禁煙セミナー実施（健康保険組合）
2019	● 喫煙所削減 ● オンライン禁煙プログラム導入スタート（健康保険組合）
2021	● 2021年7月1日より就業時間内禁煙をスタート ※ 休憩時間は除く ● 世界禁煙デー（5/31）終日禁煙スタート ● 喫煙所削減 ● 御殿場事業所にて禁煙セミナー実施（健康保険組合） ● オンライン禁煙プログラム（健康保険組合）
2022	● 喫煙所削減 ● 月イチ休煙日スタート（毎月1日は終日禁煙 ※1日が休日の場合には11日に振替） - 毎月、各拠点取り組みを紹介 ● 世界禁煙デー（5/31）終日禁煙 継続実施 ● 本社・販売部門にて禁煙セミナー実施 ● 追浜事業所にて禁煙セミナー実施（管理職向け） ● 喫煙・受動喫煙e-ラーニング実施 ● オンライン禁煙プログラム（健康保険組合）
2023 、 2024	● 喫煙所削減 ● 月イチ休煙日 継続実施／毎月、各拠点取り組みを紹介 ● 世界禁煙デー（5/31）終日禁煙 継続実施 ● 社有車内禁煙 ● オンライン禁煙プログラム（健康保険組合）
2025	● 喫煙所削減 ● 月イチ休煙日 継続実施／毎月、各拠点取り組みを紹介 ● 世界禁煙デー（5/31）終日禁煙 継続実施 ● 社有車内禁煙 ● オンライン禁煙プログラム（健康保険組合） ● ポスター作成 ● e-ラーニング準備

女性の健康支援

オカムラグループでは、2020年度より女性の健康支援を推進しています。定期健康診断への婦人科健診項目の追加を起点に、相談体制の整備、婦人科健診の受診促進、女性の健康課題に関する啓発・教育を実施しています。あわせて、毎年、全ての女性従業員を対象としたアンケート調査などを通じて実態を把握・分析し、次年度の施策につなげています。

女性の健康支援の取り組み

年度	改善・取り組み内容	対象者
2020	定期健康診断に婦人科健診追加	35歳以上の希望者
2021	「婦人科健診アンケート」を実施・調査・検討	全女性従業員
	女性のヘルスケアセミナー実施	希望者
2022	婦人科健診の「受診年齢撤廃」※ アンケート内従業員の声を反映	希望者全員
	健康保険組合では、健康診断機関とは別の医療機関で婦人科健診を受診した場合、補助利用が可能	補助希望者
	婦人科健診アンケート実施	全女性従業員
	HPVセルフチェック導入・実施	子宮頸がん検診 未受診者
2023	女性のヘルスケア研修e-ラーニング実施	管理職／全従業員
	婦人科健診アンケート実施	全女性従業員
	HPVセルフチェック実施	子宮頸がん検診 未受診者
2024 、 2025	女性のヘルスケア研修	課長職
	女性のヘルスケア研修e-ラーニング実施	全従業員
	婦人科健診アンケート実施	全女性従業員
	HPVセルフチェック実施	子宮頸がん健診 未受診者

【女性の健康支援の取り組み】

- 女性特有の心身の不調に関する相談窓口の設置
- 婦人科健診受診率向上に向けた取り組み
毎年10月「ピンクリボン月間」、11月「子宮頸がん予防啓発月間」において全社で広報活動を実施

婦人科健診 受診率

年度	2022	2023	2024	2025
乳がん検診	57.6%	59.0%	68.5%	70.0%
子宮頸がん検診	62.5%	62.1%	66.2%	66.4%

HPV 検査実績

年度	2022	2023	2024	2025
HPV 検査実施者数	116名	132名	74名	54名

- 女性のヘルスケア研修として全社e-ラーニングを実施
(2025年度受講率95.7%)

ヘルスリテラシー向上に向けた取り組み

オカムラでは、従業員一人ひとりが健康に関する正しい知識を身につけ、自ら考え行動できるよう、ヘルスリテラシーの向上に取り組んでいます。e-ラーニングや研修・セミナー、情報発信などを通じて、メンタルヘルス、禁煙、オーラルケア、食育など幅広い健康テーマについて学ぶ機会を提供しています。今後も、健康への理解を深め、実践的な行動変容につながる取り組みを継続していきます。

【ヘルスリテラシー向上に向けた主な取り組み】

e-ラーニング・動画

- セルフケア
- 受動喫煙について
- 生活習慣病について
- 女性のヘルスケア

研修・セミナー

- ラインケア研修
- 女性のヘルスケア研修
- オーラルケア セミナー
- 食育セミナー（コラボヘルス）

情報発信

- 健康コラム
- 健康だより



大人の食育セミナー（東京）



オーラルケアセミナー（東日本支社）

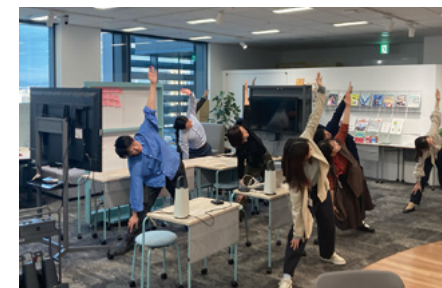
運動を通じた心身の健康づくり

オカムラでは、従業員の健康づくりを目的に、日常的に運動に取り組める環境づくりを推進しています。全社一斉ラジオ体操をはじめ、転倒防止を目的としたヨガ動画を配信、生産事業所では、安全第一の観点から心身をほぐして作業に臨めるよう、

保健師が中心となって現場に合わせた運動プログラムを継続的に実施しています。また、コラボヘルスの取り組みとして、健康づくり・運動習慣の定着・こころのリラックスを目的とした運動体験イベントも実施しています。

【主な取り組み】

- 全社一斉ラジオ体操
- 転倒防止ヨガ
- 月替わりリフレッシュ体操
- 健康アプリを活用した歩数イベント
- 運動体験イベント（コラボヘルス）
- 部活動の支援



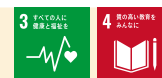
みんなでヨガ（中部支社）



運動体験イベント（東京）

TOPICS

楽しみながら健康づくり、 ウォーキングイベントで広がる運動習慣



オカムラでは、従業員が日常生活の中で運動を意識し、健康づくりにつなげるきっかけとして、専用アプリケーションを活用したウォーキングイベントを実施しました。参加者はニックネームでエントリーし、2026年1月12日から2月2日の期間中に歩数を記録しました。ランキングを見ながら日々自分の順位を意識し、全国の従業員が楽しみながら運動習慣づくりに取り組みました。



ウォーキングイベントチラシ

【参加者の声】

● 1位入賞者

営業職なので普段から歩くことには慣れていますが、通勤や移動ではできるだけ電車を使わずに歩くように工夫し、休日には朝・昼・夕方と時間を分けて、歩く時間を積み重ねました。期間中には1日47,000歩を記録する日も。

● 2位入賞者

時短勤務で子どものお迎えがあるため、夜に運動する時間がなかなか取れない生活スタイルです。昼休みにオフィス周辺を歩いたり、帰宅前の限られた時間の中で「お迎えまでにどれだけ歩数を伸ばせるか」を意識しながら歩いていました。

● 3位入賞者

自称「運動大好き男」で、毎朝4時半に起きてジョギングを行い、通勤時には最寄り駅の手前で降りてウォーキングやジョギングをするなど、日常生活の中で自然に体を動かしています。期間中は、3万歩を目標に体を動かしていました。数年前に入院した際に、規則正しい生活と運動を勧められたことを機に生活を見直し、運動習慣を続けています。

拠点や部署ごとのチーム戦や参加者同士が交流できる機能の追加、春や秋など参加しやすい時期での開催要望など、次回につながるさまざまなアイデアも寄せられました。こうしたイベントは、健康づくりだけでなく従業員同士のコミュニケーションを広げるきっかけにもなっているため、楽しみながら運動習慣づくりにつながる取り組みを進め、従業員のウェルビーイング向上につなげていきます。

コラボヘルス*の推進 ～健康保険組合との連携～

2017年に発出した「オカムラ健康経営宣言」に基づき、オカムラグループとオカムラグループ健康保険組合では、コラボレーションした活動を強化するとともに、定期健康診断の結果などの情報を共有・活用したコラボヘルスの実現と、健康増進活動の強化に向けた取り組みの充実を図っています。

* コラボヘルス：厚生労働省が推進する保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること

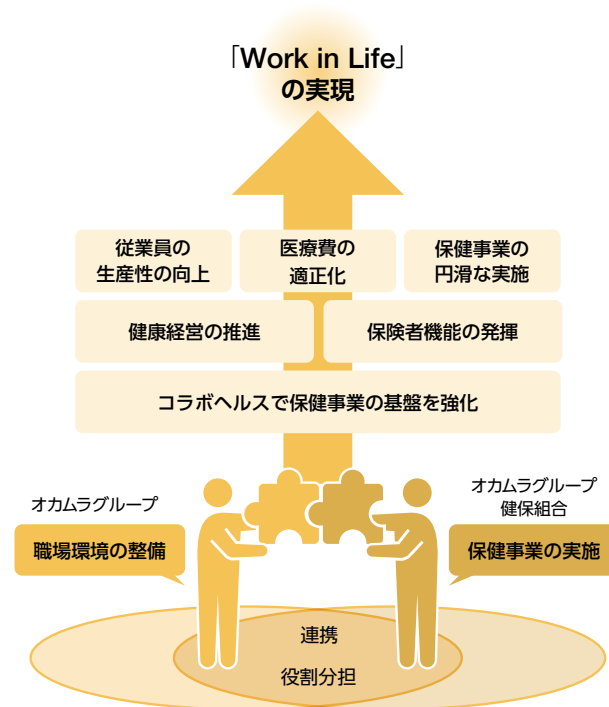
【2025年度のコラボヘルスの事例】

- 定期健康診断の実施
- 巡回型インフルエンザ予防接種の実施
- 禁煙推進活動の強化

【2025年度の保健事業の取り組み事例】

- 定期健康診断の検査項目拡大（眼底・肝炎・骨密度）
 - 法定外検査項目の拡大
 - 婦人科検診（乳がん、子宮頸がん）
 - 男性検診（前立腺がん他）
- 特定保健指導（40歳以上の被保険者・被扶養者）
- 若年層保健指導（40歳未満の被保険者）
- 重症化予防指導・支援
- 人間ドック費用補助（脳ドック他）
- 無料歯科検診
- インフルエンザ予防接種費用補助（ウェブ申請対応）
- 禁煙支援（オンライン禁煙プログラム）
- こころとからだの健康相談サービス

オカムラグループにおけるコラボヘルスの考え方



- 健康アプリの導入・運用
- 健康セミナーの開催による健康意識付け
- カフェテリアプランによる健康生活支援
- 健康情報の提供
 - ウェブサイト「KenPo ポータルサイト」の活用
 - けんぽからのお知らせ
- 医療費通知の配信（ウェブ対応）
- ジェネリック医薬品の利用促進通知（年2回）
- 健康診断結果の照会過去3年分（ウェブ対応）

健康保険制度、保健事業の広報活動

KenPo ポータルサイトの利用

オカムラグループ健康保険組合では、被保険者（本人）や被扶養者（家族）および任意継続被保険者（退職された方）など、いろいろな立場や環境の方への健康保険制度や保健活動などの情報伝達・共有にウェブサイトを活用しています。オカムラのイントラネットで補完し健康関連情報をタイムリーかつ迅速に共有しています。

健康保険組合のウェブサイト「KenPo ポータルサイト」を、健康関連情報や関連サイトを統合するポータルと位置付け、従来紙媒体であったニュースや申請書なども電子化の対応を進め、利便性や業務効率向上も進めています。



健康保険制度、保健事業の広報

ウェブサイトやスマホアプリなどを活用した健康増進活動

より身近で手軽な健康増進活動を推進するため、スマートフォンを使ったウォーキングの健康アプリや、ウェブチャットを使った健康相談、健康情報の発信など、健康増進活動を支援する仕組みを展開しています。一方的な情報発信ではなく、「参加できる」「相談できる」といった双方向の対応として、重要な手段となっています。

「カフェテリアプラン*」による健康生活の支援

オカムラグループ健康保険組合が実施する保健事業の「カフェテリアプラン」(2023年5月開始)では、オカムラグループの被保険者が、自発的な健康づくりや健康維持・増進に取り組むことができるよう、健康食品、日用品、スポーツ、運動、リラクゼーションなどのメニューを用意し、健康づくりのサポートをしています。

* カフェテリアプラン：被保険者が健康維持・増進に関するメニューを選択して利用できる、ポイント付与型の健康支援プログラム



「カフェテリアプラン」による健康生活の支援

人間ドック利用拡大による健康づくりの促進

定期健康診断、特定健診に追加して個々人の状況にあわせて受診することができる人間ドックはニーズが高まり、かつ検査項目も多岐にわたっています。

オカムラグループ健康保険組合では、ニーズに合わせた検診項目拡大による健康づくりの促進策の一つとして「人間ドックの費用補助」を行っています。

「人間ドックの費用」として、被保険者・被扶養者ともに35歳以上の方を対象に補助を行っています。

定期健康診断や特定健診とあわせて、人間ドックなどの受診により、更なる疾病の予防や早期発見を目指し、従業員と家族の健康づくり、健康維持・増進を推進しています。

健康セミナー開催による「健康」意識や「健康」リテラシーの推進

日常生活では気づきにくい「健康」への意識づけや行動のきっかけづくりのため、オカムラグループ健康保険組合とオカムラグループによるコラボヘルスの取り組みとして健康セミナーを開催しています。会場開催に加えてウェブ配信も行うことで、全国の従業員が参加できる機会を設け、健康づくりへの理解促進とヘルスリテラシーの向上を図っています。

「健康セミナー・イベント」開催実績

年度	テーマ	講師
2024	100年時代を生きる みんなで《貯筋》をしよう！	角田 信朗氏 (正道会館カラテ師範、K-1 競技総括プロデューサー)
	5分でできる簡単筋トレ！ 健康経営で生産性も充実度も 120%	谷本 道哉氏 (順天堂大学大学院 スポーツ 健康科学研究科 教授)
2025	大人の食育 ～外食・コンビニ食で 食選力を鍛える～	浅野 まみこ氏 (管理栄養士、株エビータ代 表、栄養士大学学長)
	健康イベント WELLNESS POP in RED® TOKYOTOWER	七野 一輝 (オカムラ パラアスリート従 業員)

健康経営に関わる社会からの評価

Sport in Life コンソーシアムに加盟

オカムラは、スポーツ庁により創設されたSport in Life コンソーシアムに加盟しています。Sport in Life コンソーシアムは、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーとして、地方自治体、スポーツ団体、経済団体などが連携した取り組みを促進することにより、国民のスポーツ実施に向けた大きな推進力や相乗効果を生み出し、スポーツ実施者の増加につなげていくことを目的としています。



「スポーツエールカンパニー 2026」に認定

オカムラは、Sport in Life コンソーシアム加盟企業として、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業をスポーツ庁が認定する「スポーツエールカンパニー 2026」に認定されました。「スポーツエールカンパニー 2021」から6年連続の認定となり、通算5回以上認定された企業としてブロンズ認定が付与されました。



【オカムラの主な取り組み】

- 全社一斉 ラジオ体操の実施
- 筋トレセミナーの開催
- 体験型プログラム参加イベントを開催

労働安全衛生

オカムラでは、「労働安全衛生方針」に基づき、労使が一体となって安全で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。生産・販売・管理部門それぞれの職場特性を踏まえながら、安全衛生委員会を中心に、安全と健康の両面から継続的な安全衛生活動を推進するとともに、全従業員が安全衛生活動に参画する体制づくりを進めています。

労働安全衛生の基本方針と推進体制

オカムラでは、「労働安全衛生方針」において労働安全衛生が経営の基盤であることを明記し、取り組みの基本となる事項を示しています。また、各年度の安全衛生管理計画を策定し、全社基本方針や全社目標に基づき、安全衛生管理体制のもとで取り組みを進めています。

労働安全衛生方針

労働安全衛生は、経営の基盤であり、最も重要な事項として、事業の管理と一体で労使協力の下、推進することを基本とする。

- | | |
|----------------|------------------|
| 1. 遵法の精神 | 6. 目標の設定 |
| 2. 人命尊重の理念 | 7. 労働安全衛生年次計画の策定 |
| 3. 管理者の責務 | 8. 安全衛生活動 |
| 4. 全員参加の活動 | |
| 5. 安全衛生管理体制の確立 | |

(「労働安全衛生方針」より抜粋)

〔2025年度安全衛生管理計画重点実施事項〕

1. 全社基本方針

「労働安全衛生方針」を基に、従業員全ての人が安全衛生活動に参画する。いかなる場合においても「安全最優先」で行動し、労働災害と交通事故の絶滅に努めるとともに、「心身」の健康の保持増進と快適な職場環境の形成を推進する。

2. 全社目標

〔安 全〕… 業務災害ゼロ

〔交 通〕… 加害事故ゼロ

通勤災害件数50%削減、社有車事故件数50%削減(前年比)

〔健 康〕… 健康診断／二次検診100%受診

3. スローガン

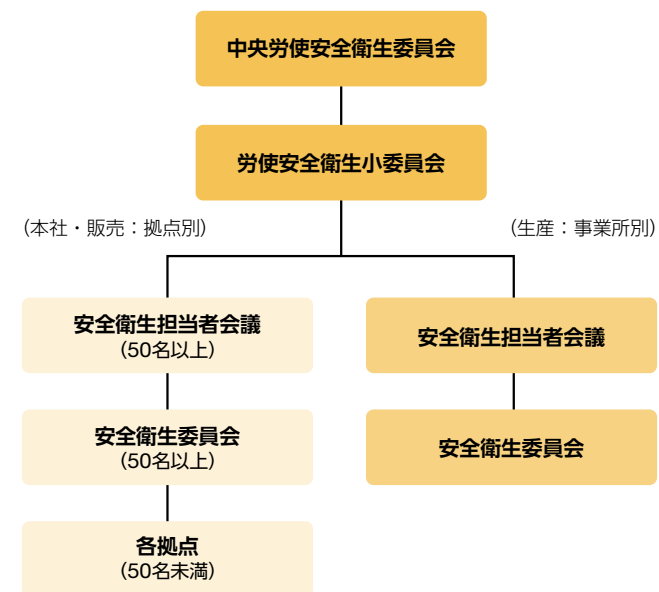
「安全はすべてに最優先!」日々の意識と行動で、ゼロ災へ!

推進体制

オカムラでは、いかなる場合においても「安全最優先」を基本に、「労働安全衛生方針」に基づいた推進体制を構築しています。2024年10月には安全衛生組織体制の見直しを行い、生産事業所の安全衛生担当を総括安全衛生管理者である事業所長の直轄組織とすることで、安全衛生活動のさらなる強化を図りました。また、法令で義務付けられている300名以上の拠点に限らず、50名以上の拠点においても安全衛生委員会を設置しています。各拠点では、安全衛生委員会を中心に安全衛生活動を推進しており、同委員会では職場の安全衛生に関する課題や労働災害の状況、安全対策などについて共有・協議を行っています。安全衛生委員会の推進体制には、全部門・全従業員が含まれており、

各事業所・各販売拠点において継続的に活動を実施しています。さらに、従業員が労働安全衛生上のリスクや課題を感じた場合には、各拠点の安全衛生担当者への報告に加え、「コンプライアンス・ヘルプライン制度」を活用し、現場の声を直接伝えることができる体制を整えています。

労働安全衛生推進体制



2025年度の労働安全衛生活動項目と開催実績

項目		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
中央労使安全衛生委員会	全社	●						●					
労使安全衛生小委員会	生産	●		●		●		●		●		●	
	販売		●				●					●	
安全衛生委員会	生産	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	販売	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
安全衛生担当者会議	生産		●		●		●		●		●		●
	販売	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
全国安全週間 中央労使パトロール	生産・販売				●								
労働災害・ 社有車事故対策委員会	全社	都度											
安全表彰	全社							●					
KY（危険予知）活動・ リスクアセスメント活動	各部門	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

労働安全衛生マネジメント

オカムラは毎月15日を「全社安全の日」と定め、「安全はすべてに優先する」という考えのもと、当社で働くすべての人が安全行動を実践できる会社になると掲げています。

この考え方のもと、各職場ではリスクアセスメントを実施し、作業内容や設備、作業環境に潜む危険要因を把握するとともに、防護服着用基準の整備や特定化学物質のリスク評価、安全衛生教育などを通じてリスク低減に取り組んでいます。さらに、KY（危険予知）活動*やヒヤリハットの共有、現場パトロールなどによる確認・改善を継続的に行い、これらの取り組みを通じて安全衛生の取り組みを計画・実践・検証・改善する仕組みを運用し、労働災害の未然防止を図っています。

* KY活動：危険（Kiken）予知（Yochi）活動

安全リスクアセスメント

オカムラの生産事業所では、毎月部門ごとに安全に関するリスクアセスメントを実施しています。評価基準に基づき現状の作業の分析を行い、改善すべき事項を検討して安全対策を実施しています。さらに、安全対策実施後のリスク評価を行い、リスク低減措置を実施しています。

安全リスクアセスメントのフロー

評価基準に基づくリスクの評価

- ①危険性・有害性に近づく作業頻度の基準
- ②設備的要因による発生の可能性の基準
- ③管理的要因による発生の可能性の基準
- ④ケガの程度の基準

評価結果に基づくリスクポイント（①+②+③+④）の算出と
リスクレベルの把握

リスクレベルに応じた安全対策の実施

特定化学物質リスクアセスメント

オカムラの生産事業所では、労働安全衛生法による化学物質リスクアセスメント運用基準に基づき、労働安全衛生法で定められている特定化学物質のリスクアセスメントを実施しています。安全衛生担当者会議においてアセスメントの対象化学物質を確認し、該当する化学物質を使用している場合には、各事業所の当該部門にてアセスメントを実施し、リスク低減措置などを講じています。（関連 ▶P.69）

また、労働安全衛生法および関係法令に基づき、健康に対して有害な影響がある業務に従事する従業員を対象に特殊健康診断を実施し、健康被害の未然防止に努めています。

保護具着用基準

オカムラの生産事業所では、労働災害・健康障害を防止するため、法律に基づき社内安全基準・衛生基準を設けています。作業場ごとに通常作業時に着用する保護具、特定作業時に着用する保護具を定め、安全管理者および役職者がこれらの着用管理、定期点検・作業開始時点検、着用指導・監督を行っています。



生産事業所の掲示板



特定作業 保護具着用基準

安全朝礼

オカムラの生産事業所では、ゼロ災害の実現に向け、安全朝礼を実施しています。毎月15日の「全社安全の日」には各事業所で安全朝礼を行い、今年度は特に安全意識の向上に向けた取り組みとして力を入れています。安全朝礼では、安全管理者が労働災害・社有車事故の発生状況を共有するとともに、災害対策委員会での決定事項の説明や当月の安全衛生重点実施項目の注意喚起を行っています。これらの情報共有を通じて、安全対策やKY活動の充実につなげています。

現場確認・巡視

パトロール

オカムラでは、経営トップによる安全パトロールをはじめ、「全社安全の日」における安全確認など、労使による現場パトロールを実施しています。職場の不安全状態や作業行動を確認し、是正措置を講じることで災害リスクの低減を図るとともに、パトロール結果は安全衛生委員会等で共有し、継続的な改善につなげています。

パトロール名	参加者	実施頻度
経営トップによる安全パトロール	社長、生産本部会議参加メンバー	年8回
全社安全の日パトロール	労使安全衛生委員会メンバー	毎月15日
安全衛生委員会パトロール	安全衛生委員会メンバー内の労使のペア	毎月



安全パトロール（追浜事業所）

産業医巡視

生産事業所では、産業医を中心に看護師・安全担当・衛生管理者などが参加し、定期的に産業医巡視を実施しています。作業環境や作業方法などを確認し、課題を把握したうえで安全衛生委員会にて協議・提案を行い、職場環境の改善につなげています。

危険予知

KY活動の実施

オカムラでは、職場で起こりうる災害を未然に防止するため、KY（危険予知）活動を推進しています。業務中のKY、通勤時のKY、社有車使用時の交通KYの3つの分野に分け、各職場において月1回以上、写真やイラストを用いて職場に潜む危険を定期的に話し合い、災害リスクの共有と防止意識の向上を図っています。

ヒヤリハットの活動

オカムラの生産事業所では、災害や事故のない安全な職場環境づくりに向け、KY活動とあわせてヒヤリハット*の抽出を行っています。生産現場に潜む危険の芽を早期に発見し、適切な対策を講じることで、災害や事故の未然防止につなげています。

* ヒヤリハット：重大な災害や事故には至らなかったものの、事故につながる可能性があった事象

安全3S活動・5S活動

オカムラの生産事業所および物流センターでは、安全で快適かつ効率的な職場環境づくりを目的に、3S（整理・整頓・清掃）・5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）活動を推進しています。資材や工具を適切に管理し、清潔な職場環境を維持することで、安全に作業できる環境づくりと労働災害の防止につなげています。

また、物流センターでは特に5S活動の見直しを行い、日常的な清掃や衛生意識の向上を通じて、より良い職場環境づくりに取り組んでいます。

教育

安全衛生教育

オカムラでは、労働災害の防止に向け、従業員が安全に就業するために必要な知識を習得できるよう、労働安全衛生法に基づく安全衛生教育を実施しています。機械・設備や化学物質の適切な取り扱い、作業リスクや事故などの予防対策などの教育を通じて、現場で作業を行う従業員や安全衛生に関わる業務を行う従業員へ安全衛生に対する意識向上を図っています。また、新入社員研修やキャリア入社者教育、派遣社員受け入れ時など、各段階に応じた教育を継続的に実施しています。さらに、管理者を対象とした安全衛生教育の充実を目的に、e-ラーニングを活用した教育も新たに開始し、職場の安全管理の強化に取り組んでいます。

特別教育

オカムラグループでは、2024年4月の労働安全衛生法改正を踏まえ、作業内容に応じた特別教育を計画的に実施しています。粉じん作業、振動工具、化学物質管理、保護具着用、低圧電気作業など、専門性の高いテーマについて外部講師を招きながら実践的な教育を行い、労働災害防止、健康障害防止と安全管理レベルの向上につなげています。



特別教育でのグループワーク

ドライバー教育

オカムラの物流拠点では、安全運転と事故防止を目的に、配送センター従業員および業務委託先ドライバーを対象とした安全教育を実施しています。事故・トラブル事例や最新の安全情報を共有し、日常業務における注意喚起と安全意識の向上を図っています。

安全表彰制度

オカムラでは、「安全の大切さ」を全社に浸透させるため、労働災害および社有車事故を起こさず安全の推進に寄与した部門を表彰する制度を設けています。2025年の表彰対象は23部門、部門における社有車保有台数は109台でした。

また、各事業部の工事部門では年に1度、合同安全大会を実施し、労働災害ゼロなど安全活動への取り組みに貢献した協力会社に対し表彰を行っています。

労働災害防止の取り組み

安全衛生管理計画に基づく活動の推進

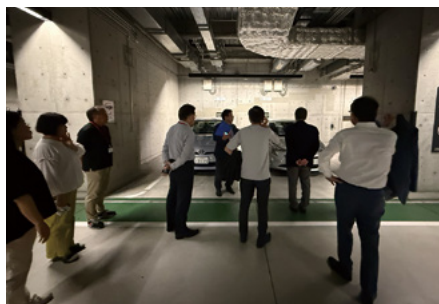
オカムラでは、各年度の安全衛生管理計画における重点実施事項を、安全衛生担当者・衛生管理者会議で共有し、全社での取り組みを推進しています。全社基本方針・全社目標・スローガンに基づき、各拠点が安全衛生活動を計画的に実施することで、労働災害の防止と安全な職場環境づくりを進めています。

全国安全週間・全国労働衛生週間・ 年末年始無災害運動の取り組み

オカムラでは、安全意識および労働衛生意識の向上を目的に、厚生労働省および中央労働災害防止協会が主唱する全国安全週間・全国労働衛生週間・年末年始無災害運動に積極的に取り組んでいます。これらの活動を通じて、安全衛生教育や労働時間管理、健康確保、メンタルヘルス対策、転倒・腰痛災害の予防などを重点事項として展開し、安全衛生活動の定着を図っています。特に生産事業所では、安全唱和や工場内パトロールを実施し、重大災害の未然防止に取り組んでいます。



中央労使安全衛生委員長参加のもと
安全講話を実施（追浜事業所）



中央労使安全衛生副委員長参加のもと安全パトロールにて社有車管理状況の確認（中部支社）

熱中症対策の推進

オカムラでは、2025年6月に施行された熱中症対策強化に関する法改正を受け、従来から取り組んできたWBGT（暑さ指数）を活用した熱中症対策を、引き続き推進・強化しています。生産事業所では、WBGT値の確認や作業環境に応じた注意喚起を行うとともに、水分・塩分補給の徹底や休憩確保など、基本的な対策を継続的に実施しています。

また、各拠点同士でそれぞれの取り組みを共有しながら、省エネ大型ファンやスポットクーラーの設置、冷房環境の整備、健康コーナーの設置など、現場の実情に応じた工夫を行い、従業員が安心して働ける環境づくりを進めています。

あわせて、工場内の休憩室についても見直しを行い、各生産事業所で増設やリニューアルを実施しました。快適な温度を保つ空調設備を備えた休憩室を整備することで、作業の合間に確実に休息を取れる環境を整え、熱中症リスクの低減と従業員のリフレッシュにつなげています。

【熱中症対策の主な取り組み】

- WBGT（暑さ指数）システムの導入・活用
- WBGT値に応じた注意喚起と作業管理
- 水分・塩分補給の徹底
- 休憩時間・休憩場所の確保
- 省エネ大型ファン・スポットクーラー等の設置
- 冷房環境・健康コーナーの整備
- 拠点間での取り組み事例の共有



新しい休憩室（富士事業所）

いい車の日

オカムラの物流拠点では、労働災害未然防止活動として毎月19日を「いい車の日」としています。

「労働災害ゼロ!社有車事故ゼロ!」を意識しながらトラック、フォークリフト、社有車などの「忘れがちな月次点検」を実施しています。



フォークリフトの点検

法律と社内規則規定に基づく休養室の設置

毎月行われる安全衛生委員会にて、法律と社内規則規定に基づいた休養室の役割とルール、社内参考事例などを共有・確認しています。休養室は体調不良者や急病人などへの対応のために各事業所に設置しており、不測の事態にも迅速かつ適切な対応がとれるよう備えています。

防災について

オカムラでは、地震などの自然災害に備え、従業員の安全確保を最優先とした防災対策を推進しています。各事業所において設備や作業環境に対する安全対策を講じるとともに、防災訓練を実施し、災害時に適切に行動できる体制づくりに取り組んでいます。

地震対策

地震発生時における従業員の安全確保を目的に、工場内の設備や作業環境に対する安全対策を講じ、被災リスクの低減に取り組んでいます。

【オカムラ生産事業所の地震対策】

- 金型ラックをアンカーで固定し、落下防止器具を設置
- 避難ルート上にラックなどを置かず、安全な避難経路を確保
- キャスター付き設備にはストッパーを取り付け、振動による移動を防止

防災訓練

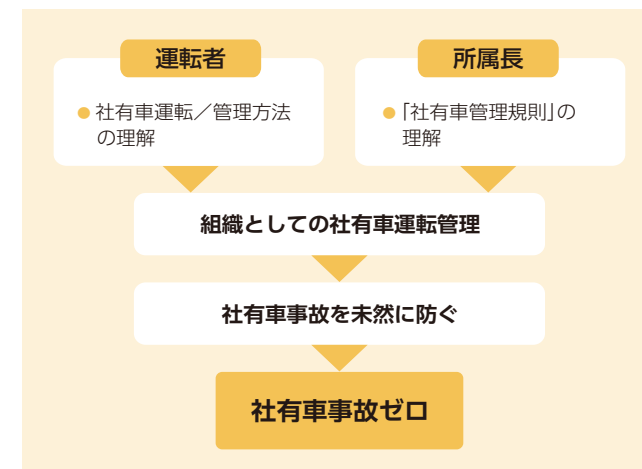
災害発生を想定した避難・初動対応訓練を実施し、従業員一人ひとりが安全に行動できるよう、防災意識と対応力の向上を図っています。生産事業所では、防災組織（自衛消防隊）を設置し、各マニュアルに準拠しながら訓練を実施。災害が発生した際に的確な対応が取れるよう体制を強化しています。訓練を通じて平常時から非常時への備えに努めることにより、災害発生時の被害の回避・抑制に取り組んでいます。

（関連 ▶ [P.120](#)）

交通労働災害防止の取り組み

事業活動における社有車の運転に伴う労働災害は、事業所内で発生する労働災害よりも発生リスクが高い状況にあります。オカムラでは、社有車の使用・管理方法を明確にし、安全運転に対する運転者の認識向上と実践を促すことにより、交通労働災害防止に取り組んでいます。

社有車管理体系



【スローガン】

「声を掛け合い 安全確認 目指そうみんなで 健康職場！」

安全運転を第一に心掛け、道路交通法その他の交通法規を守ること

常に人命尊重の精神に徹し、事故防止に努め、会社の名誉を傷つけるような行為をしないこと

社有車事故ゼロに向けた取り組み

オカムラでは、社有車の安全な運行と社有車事故ゼロを目的として、「社有車管理規則」を設けています。社有車の管理方法を明確にするとともに、社有車事故防止のための励行事項、禁止事項などを明記し、業務で社有車を使用する従業員の適切な対応を促しています。

オカムラの2025年度の社有車事故発生件数は17件でした。

社有車事故発生件数

年度	2021	2022	2023	2024	2025
件数	31	38	21	26	17

社有車事故対策委員会の役割

社有車事故が発生した際は、当該地区の総括安全衛生管理者出席のもと、労使による対策委員会を開催し、事故当時のドライブレコーダー映像による事故状況の検証、事実の確認と問題点の抽出・分析を行い、対策を検討しています。また類似事故防止対策の議論を行い、全社への水平展開事項を決定し、各委員会を通じてアナウンスを行っています。また安全朝礼の場を通じ、所属長より社有車事故防止の「注意喚起」と「顔色確認」の徹底を呼びかけています。

交通KY

運転者一人ひとりが、さまざまな交通状況における判断と運転行動において注意すべき事項や問題点に気付き、より適切な運転行動ができるようになることを目的として、オカムラでは交通KYを実施しています。

交通事故の多くはヒューマンエラーに起因しているため、「危険を危険と気付かないために事故が起きてしまうこと」を意識しながら交通KYに取り組むほか、運転時の適切な行動について職場の仲間と話し合い、危険に対する感受性を高めていくことで、安全運転を身につけ事故防止につなげています。また、社有車

事故が起きた際は、再発を防止するため社有車事故事例を共有し交通KY実施訓練を行っています。

AI搭載ドライブレコーダーの運用

オカムラでは、2024年10月よりすべての社有車にAI搭載通信型ドライブレコーダーを導入し、安全運転のさらなる向上に取り組んでいます。急加速や急減速、不適切な車間距離などの危険挙動をAIが自動検知し、運転データを可視化することで、これまで見えにくかった運転状況を客観的に把握できる仕組みを整えました。

導入1年目は、社有車の運転状況を把握するための基盤づくりを進めてきました。現在はそのデータを活用し、安全運転教育や運転指導へとつなげていく運用フェーズへと取り組みを進めています。

各拠点では、運転データをもとに具体的な注意点を共有するなど、AIドライブレコーダーを単なる記録装置としてではなく、安全意識を高めるための教育ツールとして活用していくことを目指しています。

今後は、運転データを安全教育資料として活用しながら、危険運転の未然防止や安全意識のさらなる向上につなげていきます。データに基づく安全運転への取り組みを通じて、社有車事故ゼロ・労働災害ゼロの実現を目指していきます。

アルコール検知器の導入と徹底

オカムラでは、2022年度の道路交通法の改正において、安全運転管理者によるアルコールチェックが義務化されたことを受け、社有車やレンタカーを利用する際の運用ルールを定めています。「飲酒運転による死傷事故の徹底防止!」を目的に、アルコール検知器の操作手順やチェック記録の作成・保管方法を記載したマニュアルを作成し、体制を整備しています。

安全運転講習会の定期的な実施

オカムラでは、「交通事故ゼロ」を目指し、交通安全意識の向上と事故防止を目的として、安全運転講習会を実施しています。マイカー通勤者や社有車運転者を対象に、交通ルールの再確認や安全運転のポイントを学ぶ機会を設けることで、通勤災害および社有車事故の防止に取り組んでいます。

2025年度は、生産事業所および販売部門それぞれの業務特性に応じた講習会を実施しました。生産事業所では、マイカー通勤時および社有車利用時の事故対策として、各事業所の地元警察署の協力のもと、交通安全講習会を開催。各地域の交通事故の傾向やハザードマップの開示、安全運転のポイントなどについて講話が行われ、交通安全への理解を深めました。また販売部門では、社有車事故対策として協力会社（保険会社）による安全運転講習会を実施。会場参加とウェブ参加を組み合わせたハイブリッド形式で開催し、各地区から多くの従業員が参加しました。今後も安全運転講習会を継続的に実施し、従業員一人ひとりの交通安全意識を高めることで、通勤災害および社有車事故の防止に取り組んでいきます。



ヒューマンエラー防止をテーマに実施した安全運転講習会

責任ある企業活動

人権を尊重し、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別を排除します。
また法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動し、
ステークホルダーの皆さまに適時・適切な情報開示を行うとともに、
コミュニケーションの充実を図り、地域・社会と共生し、
公正・透明・誠実な企業活動を通じて、
社会から信頼され愛されるグローバル企業を目指します。

CONTENTS

- 116 コーポレート・ガバナンス
- 118 リスクマネジメント
- 123 コンプライアンスの推進・
腐敗行為防止への取り組み
- 127 人権の尊重
- 129 サプライチェーン・マネジメント
- 132 適正な情報開示
- 133 地域・社会との共生

コーポレート・ガバナンス

ステークホルダーの皆さまから信頼され愛される企業であり続けるためには、常に健全かつ透明性の高い経営を行っていく必要があります。

オカムラグループでは、コーポレート・ガバナンス^{*1}の強化を経営の最重要課題の一つと捉え、グループ経営体質の強化を図るとともに、ステークホルダーの皆さまとの関係強化に努め、企業価値の最大化を追求していきます。

また、オカムラでは東京証券取引所に提出する「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において、コーポレートガバナンス・コード^{*2}に基づく開示を行うとともに、ウェブサイトにもコーポレートガバナンス・ガイドラインおよび社外役員の独立性判断基準を開示し、コーポレート・ガバナンスの実効性と経営の透明性の向上に努めています。

*1 コーポレート・ガバナンス：経営の効率性や違法性を確保し、企業を健全に運営するための仕組み。企業統治と訳される

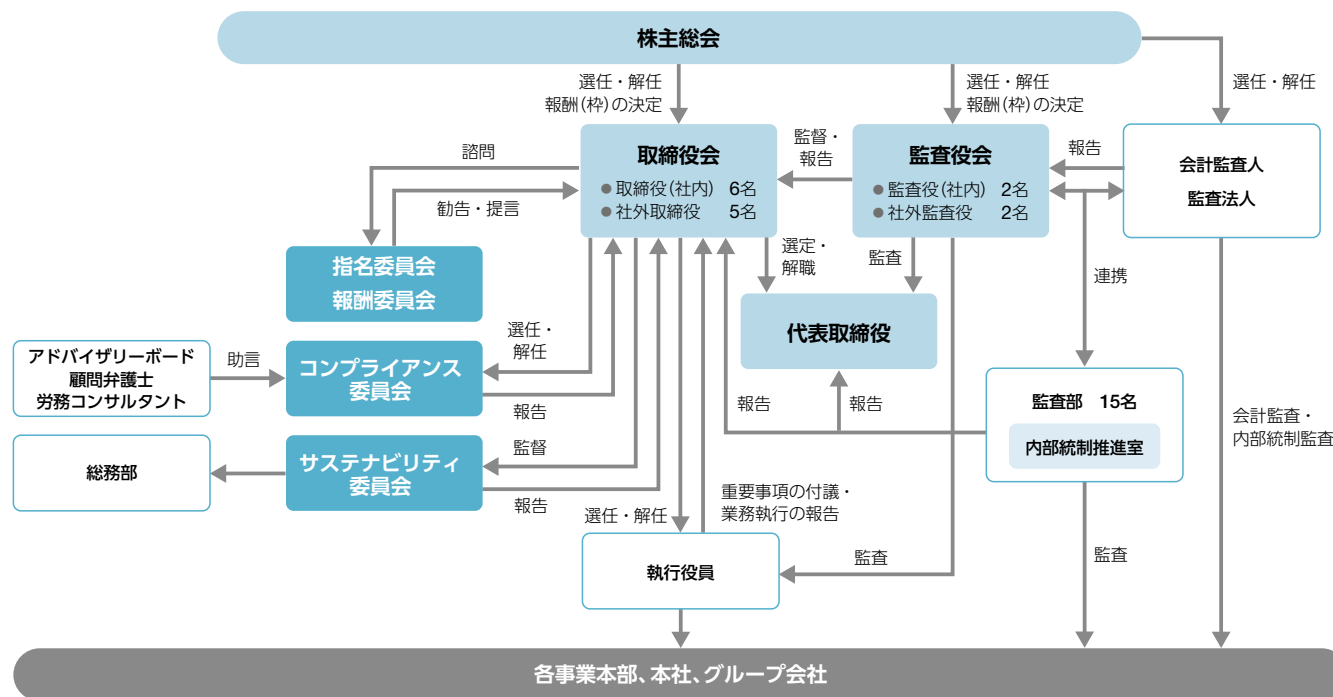
*2 コーポレートガバナンス・コード：実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて東京証券取引所が定めた83からなる原則

企業統治の体制

オカムラは経営の機動性の確保と取締役会によるモニタリング機能の強化を目的として執行役員制度を導入しており、これにより、代表取締役の指揮命令のもと、執行役員が業務執行を行う体制を構築するとともに、取締役会は経営の重要な意思決定および業務執行の監督を主な役割としています。また、取締役会には社外取締役を置くとともに、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役を委員長かつ主要な構成員とする指名委員会・報酬委員会を置くことにより、取締役および執行役員等の指名ならびに報酬等の決定のプロセスの客観性および透明性を確保しています。さらに、「業務分掌規程」および「職務権限規程」により、各職位の職務および権限を定め職務執行が適正かつ効率的に行われる体制としています。取締役会については、取締役11名で構成され、内5名が社外取締役です。

また、オカムラは監査役会制度採用会社であり、監査役は取締役および執行役員の執行について厳正な監査を行っています。監査役会については、監査役4名で構成され、内2名が社外監査役です。（データ集▶P.156）

コーポレート・ガバナンス体制図（2026年6月24日時点）



役員スキルマトリックス
第91回定時株主総会招集通知（2026年）P.19

将来の経営を担う人財の育成 「オカムラビジネススクール」

将来の経営を担う人財の育成を目的として、2022年10月に開校した「オカムラビジネススクール」は、これまで40名が受講し、卒業生から6名の執行役員を輩出しています。社内外の講師に加え、役員が講話を行い、受講生はアクションラーニングを通して、将来のオカムラが目指すべき姿、経営課題を描き、その経営課題解決に向けた自身のアクション、自らのありたい姿を代表取締役、他役員の前で発表します。

また第3期ではグループ課題のケーススタディも並行して取り組み、同様に最終発表を行いました。2025年10月からは第4期生12名が1年間のスクールをスタートさせ、将来の経営を担う候補者として研鑽、切磋琢磨しています。（関連 [▶ P.97](#)）

監査役の監査状況

監査役は、「監査役会規程」に基づき、原則月1回の監査役会を開催するとともに、取締役会や経営会議、コンプライアンス委員会などの重要な会議への出席や、稟議書の閲覧などにより、取締役の職務が適正に執行されているか監査しています。

また、代表取締役と定期的な意見交換を行い、会計監査人や監査部と連携し、監査の実効性確保に努めています。

会計監査人との連携

監査役は、会計監査人から監査計画の概要、重点監査項目、監査結果、内部統制システムの状況、リスクの評価などについて報告を受け、さらに意見交換を行うなど緊密な連携を図っています。また、会計監査人の往査および監査講評に立ち会うほか、会計監査人に対して監査の実施経過について適宜報告を求めています。

内部監査部門との連携

監査役は、法令遵守や内部統制システムの評価について、監査部と連携を図りながら内部監査を行っています。なお、監査役が必要と認める場合、実施すべき監査業務を監査部に対して要請できる体制をとっています。

財務報告に関わる 内部統制への取り組み

金融商品取引法により、財務報告に関わる内部統制を確保するための体制整備と経営者による評価およびそれに対する外部監査が義務付けられた「内部統制報告制度」への対応として、オカ

ムラグループでは、監査部内に評価の責任部門である内部統制推進室を設置しています。同部門では、財務報告の信頼性を確保するための内部統制を維持・推進することはもとより、業務の有効性・効率性の向上、資産の保全を図るための業務も行っていきます。

また、各部門の業務プロセスの設計・構築・運用・維持における責任の所在および役割を明確にし、業務処理に関する内部統制（業務処理統制）の有効性を維持・向上させるために、「プロセスオーナー制*」を導入しています。

* プロセスオーナー制：各業務プロセスの所有者（プロセスオーナー）を定めて責任と権限を割り当てる管理制度

反社会的勢力の排除

オカムラグループは、「行動規範」および「内部統制システムに関する基本的な考え方」の中で、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対して断固たる行動を取り、一切の関係を遮断することを明記しています。反社会的勢力に関連する事項への対応部門を定め、情報の収集・管理および社内教育を実施しています。

税務方針について

オカムラグループは、基本方針の考え方に基づく「行動規範」に則り「税務方針」を策定し、事業を行う国や地域において適切な納税を行うためのガバナンス体制やリスクへの取り組みなどについて明確化しています。



税務方針

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/tax_policy.pdf

リスクアセスメントプロセス

リスクアセスメントにあたっては、まずリスクを特定し、特定したリスクに対して、発生可能性と影響度の観点からリスクマップを用いて分析した上で評価を行っています。

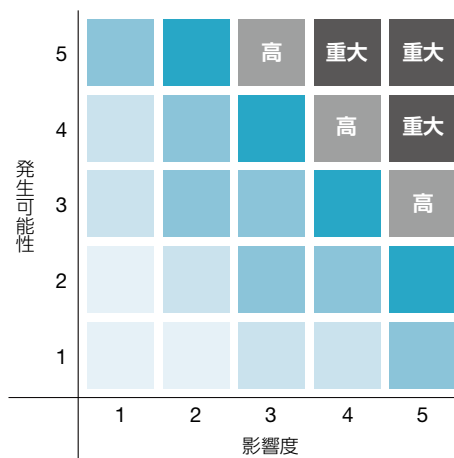
特定されたさまざまなリスクは、大きく「事業環境リスク」「事業戦略リスク」「業務リスク」「金融リスク」「人権・人財・労務リスク」の5つに分類し、さらに中分類・小分類の3つの階層に整理しています。

リスクアセスメントは、全社レベルで年2回、事業ユニットレベルで年1回実施しています。

事業ユニットレベルのリスクアセスメントは、まずグループ会社が自社に係るリスクについて分析・評価を行います。次に、グループ会社のアセスメント結果を踏まえて事業ユニットの主管本部長が事業ユニット単位での重点的、積極的に対応する重要なリスクを決定します。

全社レベルのリスクアセスメントは、リスクマネジメント事務局が指定した評価部門が事業ユニットのリスクアセスメントを参考にしつつ一次アセスメントを実施、リスクマネジメント事務局が各評価部門の結果を総合的に検討して再度アセスメントを行います。そのアセスメントによって、リスクマップで「重大」リスク、「高」リスクに位置付けられたリスク、および将来の影響変化予測や社会的責任の重要性を考慮して重要と判断したリスクをサステナビリティ委員会に諮り、同委員会にて全社的な重要リスクを決定します。（関連 [▶ P.19](#)）

リスクマップ



重要リスク

重要リスクとして特定されたものは、各リスクオーナーが顕在化した場合の事業への影響度を分析して対応策を策定し、実行に努めています。その策定にあたっては、短期的・優先的に対応すべきリスクがサステナビリティ委員会で指定されており、その結果が計画に加味されています。

また、リスクオーナーおよびリスクマネジメント事務局は、対応状況をモニタリングし、課題が明らかになった場合には、リスクオーナーがその是正・改善を図っています。（参照 [▶ P.12](#)）

事業継続計画（BCP）

オカムラグループでは、大規模自然災害や重大事故など事業活動の中断、または相当程度に低下する事態が発生した場合に、組織的に対応し迅速に事業活動を再開するために、事業継続マネジメント（BCM）ガイドラインを策定し、基本方針を定めています。また、BCMを効率的に実施するための体制を整えています。

このガイドラインに基づき、会社が優先的に対応すべきと識別した事態は、「大規模自然災害リスクのうち突発型災害である大規模地震の発生」「事故・人為的な災害リスクのうち事業所などの拠点の火災事故の発生」「全社的な情報システムを一定期間停止しなければならない事態の発生」の3つです。このような事態にあっても、被害を最小限に抑え早期復旧を図り、事業を継続することによって、社会的責任を果たすことができるよう、事業継続計画（BCP）を策定しています。

BCPは経営方針や事業戦略の変化、従業員への教育・訓練などの課題を踏まえて検証したうえで、継続的な見直しと改善を行い実効性の向上を進めています。

災害対策の強化

オカムラグループでは、生命・身体に危害が及ぶおそれや社会・事業活動に重大な影響を及ぼすおそれのある緊急事態が発生した際の対応を「緊急事態対応規程」として定めるとともに、詳細な手順をマニュアルに定めて、迅速かつ的確な対応により、事態の拡大防止と早期収束を図るよう備えています。

そのうち、災害対策としては、災害発生時に全従業員が的確な行動をとり、安全を確保するとともに事業活動への影響を最小限にとどめるため、『災害対応マニュアル』の配布・周知、非常時の情報システムの整備、災害備蓄品の保管、訓練の実施など、総合的な対策を進めています。（関連 [▶ P.113](#)）

災害対応マニュアルの配布

『災害対応マニュアル』では、業務・操業の停止がやむを得ないと判断される自然災害（大地震、津波、台風、落雷、大雪、大雨、洪水、突風、噴火、その他気候変動による災害）、火災、テロ、感染症などを対象災害と定め、災害発生時における基本姿勢や行動指針、平常時の備えなど、所属長・従業員が取るべき行動を順序立てて記載するとともに、災害対策本部の設置から対策実施の流れを示しています。また、業務継続・停止の判断基準や、従業員が帰宅または職場にとどまる基準を明確化しています。さらに、職場での災害備蓄品の保管・配布基準を明示するとともに、災害発生時の家族との連絡方法などを紹介し、安否確認を速やかに行えるよう啓発しています。

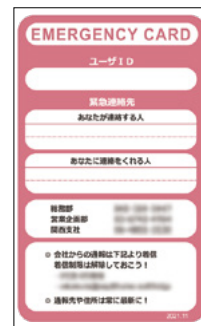
また、事前に予測可能な進行型の災害（水災害、雪害、遠隔地津波災害など）や、南海トラフ地震などの後発地震に備えて、所属長・従業員が取るべき行動をまとめた「進行型災害等対応ガイドライン」を作成し、周知を行っています。

安否確認システムの構築・運用

災害が発生した際に、従業員の安否状況を迅速に確認するため、安否確認システムを構築・運用しています。震度6弱（首都圏エリアでは震度5強）以上の地震などの災害が発生した場合、発生した地域の全従業員に対して、メールや電話により安否確認の連絡を行います。本システムが有効に機能するよう、毎年2回の定期訓練を行っています。また、システムの使用方法を記載した携帯用の『エマージェンシーカード』を全従業員に配布しています。



『災害対応マニュアル Ver.4』



『エマージェンシーカード』

非常時通信網の整備

災害発生後の停電などにより固定電話・携帯電話が使用できない状況に備えて、主要な拠点に無線機または衛星電話を配備し、通信手段の確保に努めています。さらに、非常時通信網を用いた定期的な通信訓練の実施により、実効性を高めています。

災害備蓄品の保管

大規模災害で交通機関が麻痺し従業員が事務所や工場にとどまる事態を想定し、全国の拠点に3日分の水・食料・簡易トイレのほか、人数分のヘルメットとブランケットを保管するとともに、主要な拠点には非常用電源を配備しています。食料については、1人1日1,300kcal 程度を確保できるよう、そのまま食べられるご飯、副菜などを配備しており、食物アレルギー物質不使用食品を全体の2割程度用意しています。水については、12年と賞味期限が長く、リサイクル率が90%以上と資源価値が高いアルミボトル缶の製品を採用し、災害対策と環境配慮を両立しています。2025年12月に消費期限を迎える保存水については、同年8月に公益社団法人 日本非常食推進機構を通して、NPO法人2団体に寄付を行いました。

オリジナルデザインのアルミボトル
備蓄水公益社団法人 日本非常食推進
機構からの感謝状

感染症対策

感染症の罹患は本人の健康にとって重大な問題であり、感染の拡大は企業活動、さらには社会全体にも大きな影響をもたらすリスクを伴っています。オカムラでは、季節性感染症の予防接種や海外赴任者と帯同家族を対象とした予防接種を行うとともに、啓発活動などを通じて従業員の感染予防に取り組んでいます。（詳細 [▶ P.101](#)）

秘密情報管理

オカムラグループでは、「秘密情報管理規則」を定め、電子データを含むすべての秘密情報に関する定義、管理方法、秘密保持義務（社外公開・目的外使用の禁止）について規定しています。

さらに、第三者から開示を受けた情報の厳格な管理義務や規則違反に対する罰則を設け、適切な管理体制を構築しています。これらの取り組みを通じて、お客さまの情報を安全に保護し、信頼性の高いサービスを提供していきます。

秘密情報管理の取り組み

「秘密情報管理規則」に則り、各部門の所属長を情報管理責任者と定め、部門内の情報管理を総括しています。

情報漏えいが発覚した場合、従業員は「緊急事態対応規程」に基づき速やかに報告する義務があります。さらに、情報セキュリティ事故を伴う情報漏えいについては、OKAMURA-CSIRT（オカムラ-シーサート）と連携し、情報漏えい拡大防止の措置をとります。（詳細 ▶ [P.122](#)）

その他、お取引先との間でも秘密情報の保護に関する契約を締結するなど、情報の適切な管理を実施しています。

（詳細 ▶ [P.129](#)）

秘密情報管理に関する教育

オカムラでは、すべての新入社員と中途社員を対象に、秘密情報保護について研修等で啓発活動を行っています。全従業員を対象とした教育としては、e-ラーニングを2023年5月および2025年6月に実施し、理解を深めました。また、情報管理のための台帳、規則の解説およびQ&Aを社内公開し、従業員が常確認できる状態にしています。

これらの教育活動を通じて、全従業員が情報管理の重要性を理解し、実践することで情報の安全な取り扱いを確保しています。

個人情報保護

オカムラでは、企業の果たすべき社会的責任の一つとして個人情報保護の重要性を認識し、個人情報保護方針を定め、個人情報管理委員会を設置し、教育活動、現場の監査・指導を実施しています。

一般財団法人日本情報経済社会推進協会が運営するプライバシーマーク®制度の認定を2006年5月に取得し、現在も更新を続けています。「プライバシーマークにおける個人情報保護マネジメントシステム構築・運用指針」は、日本産業規格「JIS Q 15001 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」（以下、JIS Q 15001）に準拠しています。

上記指針およびJIS Q 15001の規定に基づき、個人情報保護に関する内部監査と、役員・全従業員・派遣社員を対象とする教育を年1回実施することなどにより、個人情報を適切に取り扱っている事業者として、認定基準に基づく対応の徹底を図っています。

 **個人情報保護方針**
<https://www.okamura.co.jp/privacy.html>



EU一般データ保護規則（GDPR*）への対応

EUでは、プライバシー保護を目的とする枠組みとしてEU一般データ保護規則が制定され、2018年5月に施行されました。オカムラグループでは、この規則に従い、対象となる情報を適切に取り扱っています。

* GDPR : General Data Protection Regulation

 **GDPR Compliance**
<https://www.okamura.com/privacy-policy/gdpr-compliance/>

個人情報の適切な取り扱い

オカムラでは、個人情報に関する安全管理を適正に実施するため、必要な体制を構築し、方針および社内規則、関連文書を遵守するとともに必要に応じて見直しを行い、個人情報の保護に努めています。

法令に基づく場合以外に、ご本人の同意を得ることなく目的外利用および第三者への提供を行うことはありません。個人情報の取得時には、利用目的、第三者提供に関する事項、開示等の請求方法、問合せ先などを明示し、同意を得ています。個人情報の開示、訂正、利用停止等の請求を受けた場合には、ご本人であることを確認した上で、法令および当社の定める手続きに基づき、合理的な範囲で速やかに対処します。

個人情報の取り扱いを伴う業務を外部へ委託する際は、事前調査による選定を行い、適切な管理を求めています。個人情報を取り扱う機器・電子媒体について外部からの不正アクセスを防止するための措置を講じています。また、個人情報の取り扱い状況の定期的な監査、従業員に対する適切な教育を定期的の実施しています。

これらの取り組みを通じ、個人情報への不正アクセス、個人情報の紛失、破壊、改ざん、漏えい等のリスクに対して、合理的な安全対策と是正措置を講じています。

情報セキュリティ対策

オカムラグループでは、情報システム部門をグループ全体の情報セキュリティ向上の統括・推進役と位置付け、システム基盤であるパソコン、サーバー、ネットワークを中心に、グループ各社のセキュリティ対策および統制指導を行っています。

情報漏えい防止の施策として、パソコン内のデータ暗号化やパソコン操作ログの収集、ウェブサイトのフィルタリングシステムの導入を進めるとともに、従業員への教育・訓練を定期的に行っています。

またシステム利用の個人認証やオフィスへの入退室管理に関しても、適切なセキュリティ対策を実施しています。

オカムラグループ情報セキュリティ方針および関連規則

オカムラグループでは、情報セキュリティリスクを事業継続における重要リスクと位置付け、「オカムラグループ情報セキュリティ方針」を2022年に策定しました。

情報セキュリティ方針に基づき、適切かつ組織的に情報セキュリティ対策を講じることで、情報セキュリティ事故を未然に防止する、または事故発生時の被害を極小化させるため、「情報セキュリティ管理規程」を定めています。さらに、セキュリティインシデント対応のため、「CSIRT憲章」において事前・事後対応の活動を規定しています。

「社内情報システム使用規則」において、従業員・社外常駐者の情報端末、ネットワーク、電子メールシステムなどの適切な使用方法を規定しています。またソーシャルメディア利用に伴うトラブル増加を踏まえ、「ソーシャルメディアガイドライン」を設けています。

情報セキュリティ推進体制

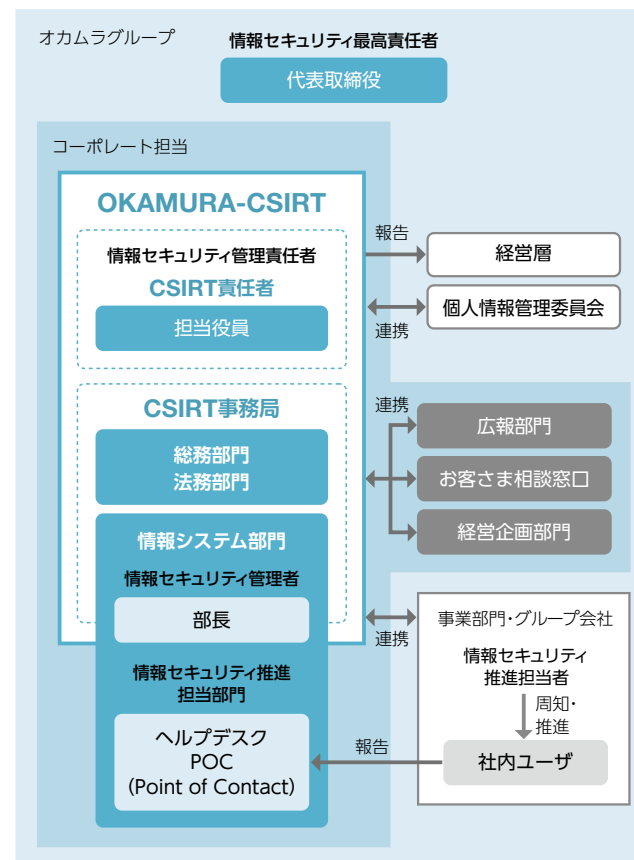
オカムラグループでは、情報セキュリティ事故を未然に防止し、重大な情報セキュリティ事故発生時の影響を最小限に抑えるた

め、2020年10月にOKAMURA-CSIRT（オカムラ-シーサート）を発足させました。

コーポレート担当役員を責任者として、総務部門、法務部門、情報システム部門が中心となり、広報部門、お客さま相談窓口と連携し、日頃から情報セキュリティ事故を未然に防止するための活動と、情報セキュリティ事故の発生を想定した準備活動を実施しています。

サイバー攻撃に対しては、早期検知の仕組みを導入しており、インシデントを検知した場合には、速やかに管理・対応を行います。

情報セキュリティに関する体制図



また、インシデント発生時には、「CSIRT憲章」に基づき、CSIRT責任者が深刻度に応じて経営層へ報告します。

情報セキュリティ管理の有効性については、「情報セキュリティ管理規程」の中で情報セキュリティマネジメントプロセスを定め、運用について定期的に監査を行うこととしています。これに則して2024年6月に外部監査を受審しました。

タイのグループ会社 Siam Okamura International Co., Ltd. の一部サーバにおいて、2025年12月に第三者による不正アクセスとみられる事象が発生しました。当該サーバについては、直ちに適切な対応を行い、外部の専門家とともに不正アクセスの原因と被害範囲について調査を進めました。2026年6月時点でお客さまおよび取引先さまの情報が不正に利用された等の被害は確認されていません。

情報セキュリティリスク評価

オカムラグループでは、リスクマネジメント活動の中で、情報セキュリティリスクの評価を実施しています。また経済産業省のサイバーセキュリティ経営ガイドラインに基づき俯瞰的に自己評価を行い、情報セキュリティリスクの分析を組織的・人的・物理的・技術的な観点から行っています。そのリスク分析により、優先順位を明確にし、施策を実施しています。

情報セキュリティに関する教育・訓練

オカムラグループでは、従業員の情報セキュリティ意識の向上を目的に、e-ラーニングによる教育や標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、イントラネットやパソコン起動時の注意喚起表示により、従業員が日常業務の中で情報セキュリティリスクを意識するための啓発活動を継続的に実施しています。

コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

ステークホルダーの皆さまから信頼される経営を行う上で、コンプライアンスの徹底は不可欠です。オカムラグループでは、コンプライアンスの推進に向けた組織体制や報告制度を整備するとともに、教育・啓発活動を通じて従業員一人ひとりに「行動規範」に則った行動を促し、組織全体でのコンプライアンスの徹底および腐敗防止に努めています。

「行動規範」に基づく企業活動の推進

オカムラグループは「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是、およびこれを受けた「基本方針」に基づき責任ある企業活動を行うために、全従業員への「行動規範」の徹底を図っています。行動規範は、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を10項目にわたりまとめたもので、人権の尊重、社会人としての倫理的行動はもとより、公正な取引、政治・行政との健全な関係の維持といった、腐敗防止に向けた事項も含め、従業員が日常の業務の中で取り組むべき事項を明確にしています。

グローバル化への対応や近年変化する社会的な価値観に合わせた各種方針および、経営理念を体系的に整理したオカムラウェイ策定の趣旨を踏まえ、2022年10月に行動規範を改定しました。改定に伴い、オカムラグループ従業員への『行動規範ハンドブック』の配布、社内イントラへの掲載、e-ラーニングによる教育・啓発活動を行い、オカムラ従業員からは改定後の行動規範への同意を取得しました（同意取得率100％）。

（データ集 ▶P.157）

また、オカムラグループの全海外拠点向けに行動規範の翻訳と現地語*版エシックスカードの作成を行い、海外支店やグループ会社の従業員に配布するなどグローバル企業としてグループ全体において責任ある行動の実践を促しています。

* 翻訳言語：英語／中国語／タイ語／マレー語／インドネシア語／ベトナム語

行動規範

私たちオカムラグループは、社会から信頼され愛されるグローバル企業を目指して、公正な競争を通じて経済社会の発展に貢献するとともに、広く社会にとって有用な存在となるため、互いに協力し、常に新しい価値を創造し、より良い製品・サービスを提供いたします。

そのため、オカムラグループ役員および社員は、以下の規範に基づき、事業活動から影響を受けるすべての人々の人権を尊重するとともに、法令遵守はもとより高い倫理観をもって社会的良識に従い行動いたします。

1. 人権の尊重
2. 社会人としての倫理的行動
3. 自由な競争と公正な取引の維持
4. 安全で高品質な製品・サービスの提供
5. 情報の適切な管理および開示
6. 環境の保全と社会への貢献
7. 国際社会との協調
8. 政治・行政との健全な関係の維持
9. 反社会的勢力との絶縁
10. 活気ある職場環境の構築

（『行動規範ハンドブック』より抜粋）



『行動規範ハンドブック』



オカムラグループ行動規範

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/k_standard.pdf



中国語版
エシックスカード



タイ語版
エシックスカード

腐敗行為防止に対する考え方

オカムラグループでは、腐敗行為は健全な経済活動を阻害し、持続可能な社会の実現に悪影響を及ぼすとの認識のもと、事業を展開する国および地域において法令などを遵守し、公正・透明な取引を行うことを明記した「腐敗行為防止方針」を2022年5月に策定しました。

従業員への周知徹底にあたっては「行動規範」において国内外の贈収賄・腐敗行為防止に関する関係法令およびガイドラインの遵守を定め、方針や社内規程に従った適切な処理に関するe-ラーニングを実施しました。



腐敗行為防止方針

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/anti-corruption_policy.pdf

腐敗行為防止デュー・ディリジェンス

腐敗行為防止方針にて、お取引先、販売店さまおよび外部コンサルタントなどを含むすべてのビジネスパートナーに対して、腐敗行為によりオカムラグループの利益を図ることがないよう協力を求めています。それとともに、「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」に基づき、お取引先に対して定期的を実施するサステナブル調達調査を通して贈収賄に関する取り組み状況を確認しています。

さらに、腐敗リスクの高い地域のビジネスパートナーには腐敗行為を行わない旨の同意書を提出いただくなど、サプライチェーン全体を通じて腐敗行為の防止に努めています。

(関連 ▶ P.129)

国内外のグループ会社を含めた腐敗行為や贈収賄に関するリスクアセスメントの実施、内部通報制度および監査体制の整備など必要な内部統制の整備を通し、今後も腐敗行為防止に関する実効性のある仕組みを構築・維持していきます。

コンプライアンス推進体制

チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO：コンプライアンスの責任者）のもとに、コンプライアンスに関連する対応策と問題の解決策を審議・決議する機関であるコンプライアンス委員会と、グループコンプライアンス委員会を設置しています。

コンプライアンス委員会はオカムラの各本部長で構成され年2回、グループコンプライアンス委員会はグループ会社の経営層で構成され年1回、定期的に開催し、コンプライアンスに関する事項の検討や意見交換を行っています。

また、オカムラ各本部門とグループ会社にコンプライアンス担当を設け、コンプライアンス委員会と連携して活動を推進するとともに、コンプライアンス担当者会議を年1回開催して方針の確認や情報の共有などを行っています。(関連 ▶ P.116)

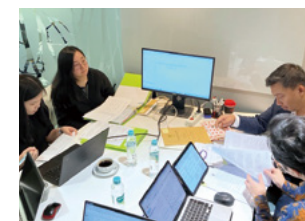


グループコンプライアンス委員会（2026年2月）

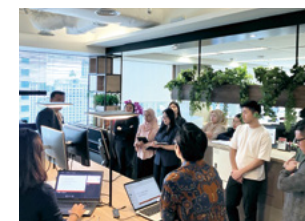
海外拠点のコンプライアンス徹底

海外拠点におけるコンプライアンスの徹底を図るために、2025年度も各拠点のトップを対象に啓発活動と意見交換を実施しました。また、海外拠点に対する経常的なモニタリングと監査機能の強化にも取り組んでおり、監査部による定期的な業務監査に加え、監査部、コーポレート各部および外部専門家による監査を実施しています。

2025年度はインドネシアの現地法人を対象に監査を実施し、あわせて現地従業員を対象としたコンプライアンスに関するセミナーも開催しました。セミナーでは弁護士が講師を務め、贈収賄や横領などについて具体例を交えながら解説することで、理解促進を図りました。こうした取り組みにより、海外拠点を含めたグループ全体でのコンプライアンス意識の更なる向上を図っています。



海外拠点での監査



現地従業員へ向けたコンプライアンス研修

ハラスメント防止に向けた取り組み

オカムラグループでは、ハラスメント防止に向けた取り組みとして、「はたらく環境改善プログラム」を通じた全社的な活動や、特定の事業部・階層に焦点を当てた取り組み、教育活動などを行っています。（詳細 ▶ [P.126](#)）

特定の事業部を対象とした職場環境に関するアンケートを継続的に実施し、アンケート結果をもとに役職者向けの研修を行っています。

また、ハラスメントに関する情報や判断基準などをまとめた資料を全従業員に広報し、意識向上を図っています。

内部通報窓口（ヘルプライン）とは別に「コンプラ何でも相談室」を設置し、オカムラグループ役員・従業員・派遣社員・退職後1年以内の者・オカムラグループにおいて業務を遂行する者からのハラスメントを含む各種相談を受け付けています。

これらの取り組みを通じて、オカムラグループの全従業員が安心して働ける職場づくりを目指し、ハラスメントのない健全な企業文化の醸成を推進します。

違反の件数

2025年度の行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発件数は0件でした。（データ集 ▶ [P.157](#)）

内部通報制度

オカムラでは、内部通報制度（通称「ヘルプライン制度」）を設け、法令はもとより「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為（多様性、労務管理、安全衛生、ハラスメント、社内規則、公正な取引、利益相反への違反をいい、以下、違反行為等）に関する相談に対応しています。

また、「コンプライアンス・ヘルプライン制度規則」を定め、通報者または通報内容に関する秘密保持や報復の禁止など通報したことにより不利益を被ることがないように通報者の保護などについて規定しています。当該規則に基づき、担当者が通報内容に応じて調査を行い、その結果違反行為等が確認された場合は、必要な範囲で調査結果をコンプライアンス委員会および取締役会に報告し、通報者の保護や、必要に応じて社内外のメンタルヘルスケア相談窓口の案内、被通報者の処分など適切な是正措置を講じます。

この制度は、オカムラグループ役員・従業員・派遣社員・退職後1年以内の者・オカムラグループにおいて業務を遂行する者が利用できます。通報の受付窓口を社内および社外（法律事務所）に設け、制度がより有効に活用される体制を整えています。また、2026年4月からは社外の受付窓口で専門企業を加え、

更なる利用促進を図っています。2019年4月からは、海外グループ会社においても海外専用窓口を設け、ヘルプライン制度を利用できるようになりました。

2025年度のヘルプライン制度の利用件数は17件で、内容は人事制度やハラスメントに関するものでした。（データ集 ▶ [P.157](#)）

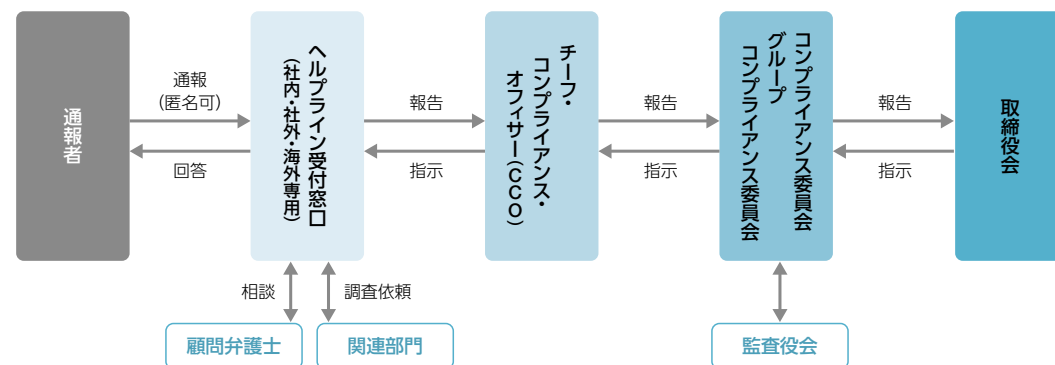
内部通報制度の利用環境整備に向けた取り組み

公益通報者保護法の改正による企業への内部通報体制整備義務の強化に伴い、ヘルプライン制度に関するよくある質問をまとめたFAQの社内への公開、e-ラーニングでの内部通報窓口活用案内、生産事業所における広報資料の掲示、担当者マニュアルの整備、新任ヘルプライン担当者向け研修の実施など内部通報制度が有効に活用されるための取り組みを行っています。

また、通報窓口について社内イントラネットなどへの掲示を行うとともに、従業員に配布しているエシックスカードへの記載、コンプライアンス研修の場を活用した利用方法の案内など、通報窓口にアクセスしやすい環境の整備を行っています。

海外グループ会社においては専用窓口を設置し、英語のみならず現地語での通報にも対応しています。従業員に配布している現地語版エシックスカードにも通報窓口の連絡先を記載するなど、通報しやすい環境づくりに取り組んでいます。

ヘルプラインの流れ



コンプライアンス教育

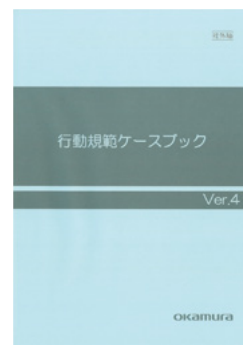
オカムラグループでは、従業員一人ひとりがコンプライアンス意識を持って行動することを徹底するために、教育研修、啓発活動を実施しています。

取り組みの一つとして、コンプライアンスに関わる諸問題とその対応をまとめた『行動規範ケースブック』を配布し、日常業務の中で起こりうるコンプライアンスリスクに対する従業員の意識の向上を図り、日々の行動や発言への注意を促しています。

また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに限らず、心理的安全性を阻害する行為全般を職場からなくすことを目的として、2022年度・2023年度に「はたらく環境改善プログラム」を実施しました。このプログラムでは、全従業員へのe-ラーニング研修、全管理職向けの職場改善を含むハラスメント防止研修、より良い職場環境に向けた「話し合い」を通じた部門行動目標の策定などを行いました。職場の心理的安全性を測る診断ツール

も整備し、プログラム実施後もこのツールを自主的に活用することで、継続的に職場環境を良くする活動を行っています。2026年1月に実施した全管理職向けのe-ラーニングでは、心理的安全性を損なう行為を「グレーゾーンハラスメント」と整理し、ハラスメントに準ずる行為として注意を促しました。

(データ集 ▶ P.157)



『行動規範ケースブック』

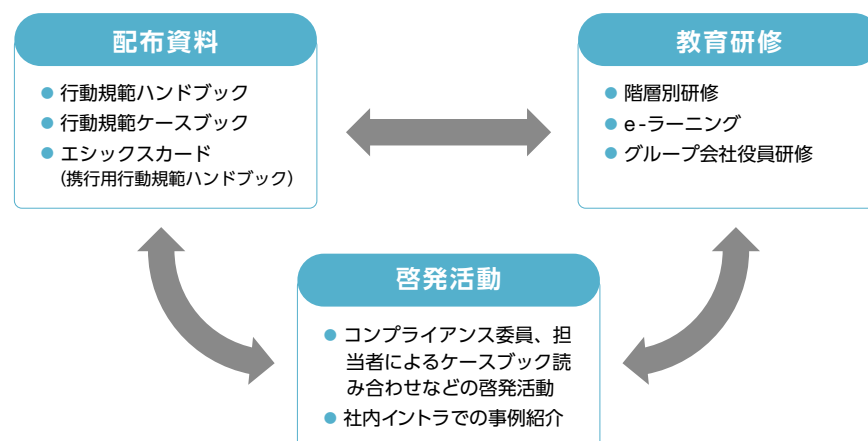


法務News
法律に関係する事例紹介など

コンプライアンス・腐敗行為などに関する課題の把握と対策の推進

オカムラグループでは、コンプライアンスや職場環境の心理的安全性に関する従業員意識調査を3年に1回定期的実施し、「行動規範」の理解度などコンプライアンスに対する意識の向上や、より良い職場づくりのための課題の把握に努めています。2023年1月に実施した本調査では、回答率は86.3%でした。調査結果については、各職場のマネジメント層やグループ会社の経営層に報告するとともに、e-ラーニングまたは動画を用いてフィードバックし、課題の共有を行いました。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、「はたらく環境改善プログラム」の継続実施、階層別研修の実施など、コンプライアンスの徹底に向けた取り組みを推進するとともに、より良い職場づくりのためにエンゲージメントサーベイとの連携を行っています。

コンプライアンス教育の概要



人権の尊重

オカムラグループは、事業活動が人権課題に与える影響を十分に考慮し、人権侵害などにつながる事案の発生防止に努めます。また、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別やハラスメントを排除し、安全で働きやすい職場を確保します。

オカムラグループ人権方針

オカムラグループは、事業活動により影響を受けるすべての人々の人権を尊重する責任を果たすことを目的として、2022年5月に「オカムラグループ人権方針」を策定しました。

方針の策定にあたっては、特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT）より有識者を招き、人事部門や購買部門をはじめとする各部門の担当者が参加し、ワークショップを実施しました。ワークショップでは有識者から方針に含めるべき内容についてレクチャーを受け、オカムラグループと人権についての理解を深め、方針の内容に反映させました。

こうして策定された人権方針は、サステナビリティ委員会における経営層の審議を経て、取締役会で承認されました。

 **オカムラグループ人権方針**
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/human_rights_policy.pdf

【関連する各種方針など】

- サステナビリティ方針 [▶ P.11](#)
- 行動規範 [▶ P.123](#)
- ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン方針 [▶ P.82](#)
- サステナブル調達ガイドライン [▶ P.129](#)
- 責任ある鉱物調達方針 [▶ P.131](#)

人権尊重の推進体制

人権尊重の取り組み推進にあたっては、年2回開催されるサステナビリティ委員会において取り組み内容・実績のモニタリングと

以後の方向性について討議し、計画の立案と実行のサイクルを推進しています。

従業員への周知・浸透に向けた取り組み

「オカムラグループ人権方針」など各種方針の改定・策定に合わせ、2022年10月に「行動規範」を改定し、オカムラの役員・従業員を対象にe-ラーニングを実施。人権の社会背景や各ステークホルダーの期待、従業員が取るべき行動を周知しました。さらに2022年度から社内購買担当者へサステナブル調達教育を継続し、サプライチェーン上の人権課題への理解・浸透を図っています。2024年度はオカムラグループの役員・従業員を対象に強制労働・児童労働に関するe-ラーニングを実施しました。（詳細 [▶ P.131](#)）

ステークホルダーエンゲージメント

人権の尊重に関する取り組みを強化するためにステークホルダーの皆さまとの対話を実施しています。

オカムラは、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に署名し、2020年2月26日に参加企業として登録されました。グローバル・コンパクトの人権に関する「擁護の支持と尊重」「侵害への非加担」の原則を踏まえ、企業活動全体において人権を重視した取り組みを進めています。また、UNGCの署名企業・団体のネットワーク組織であるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの各種分科会に参加し知見を広げるとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に基づく取り組みの浸透を図っています。

2022～2024年度はCRTのステークホルダー・エンゲージメ

ントプログラムに参加しNPO／NGOや有識者からの問題提起を受け、業界別での重要な人権課題の特定作業を行いました。（関連 [▶ P.23](#) ～ [▶ P.24](#)）

英国現代奴隷法への対応

オカムラグループでは、英国現代奴隷法（UK Modern Slavery Act）に基づき、奴隷労働および人身取引の防止に係る取り組みについてステートメントを公表しています。

 **UK Modern Slavery Act**
<https://okamura.ent.box.com/s/dfj7q0fuxcqdf8ceh5sjssd41lolr564>

カスタマーハラスメントに対する取り組み

オカムラグループでは、従業員の人権の尊重と働きがいの追求が、「人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する」というミッションの達成に不可欠であると考え、2025年11月に「カスタマーハラスメント対応方針」を策定しました。

全従業員を対象としたカスタマーハラスメントに関するe-ラーニングの実施や、対応マニュアルの公開、相談窓口の設置などを通じて、カスタマーハラスメントへの適切な対応および予防の周知に取り組んでいます。一部のお客様による不適切な言動から従業員一人ひとりを守り、今後もすべての人々が笑顔で生き生きと働き暮らせる社会の実現を目指してまいります。

 **カスタマーハラスメント対応方針**
https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/customer_harassment.pdf

人権デュー・ディリジェンスの実施

「オカムラグループ人権方針」に基づき、第三者機関としてCRTの支援を受け、UNGPsに基づくマネジメント体制構築に向けた人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

2022年度は、社内関連部門（19名）によるワークショップおよび外部有識者によるデスクトップ調査により、オカムラグループが及ぼす人権への負の影響の特定、分析、評価を実施し、優先的に取り組む事項として、オカムラグループの生産事業所の外国人労働者対応、サプライチェーンにおける人権課題を特定しました。2023年度からはこの2つの優先取り組み事項について、対応を進めました。

オカムラグループ人権リスクの洗い出し

リスク特定方法

- 特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）にてデスクトップ調査
- 人事、購買など10部門19名にてワークショップ形式で課題出し
- バリューチェーンに沿って整理

洗い出し結果

- 調達、製造、物流、工事
- バリューチェーン全体
- 外国人労働者（技能実習生含む）
- 労働安全衛生
- 長時間労働
- 各種ハラスメント、差別

優先取り組み課題の設定

- 外国人技能実習生における人権課題
- サプライチェーンにおける人権課題

優先取り組み課題以外については、関連部門で継続的に取り組みを実施

外国人技能実習生に関連する取り組み

国内生産事業所、グループ会社で働く外国人技能実習生・特定技能外国人の人権に関する状況を確認するため、2023年8月にアンケート調査を実施しました。アンケートは外国人技能実習生・特定技能外国人全員を対象とし、CRTの支援を得て、ダッカ原則*に則った内容を匿名で確認しました。2024年度は、2025年2月にインパクトアセスメントとして御殿場事業所の外国人技能実習生・特定技能外国人20名にCRTの有識者2名によるインタビューを行いました。またアンケートとインパクトアセスメントで得られた結果から外国人技能実習生・特定技能外国人の雇用全般に関わる課題を抽出し、受け入れから日常管理の各場面での拠り所となる「雇用ガイドライン」を作成しました。2025年度は、実務の専門家として合同会社AOIパートナーズ 代表執行役兼チーフコンサルタント 吉澤 智也氏をアドバイザーに迎え、「雇用ガイドライン」を実践するためのロードマップを作成し取り組みを推進しています。2025年12月に外国人技能実習生・特定技能外国人に対して生産事業所にて管轄警察署により防犯・交通講習を実施。2026年1月に監理団体・送り出し機関との情報交換会を実施しました。引き続き外国人技能実習生・特定技能外国人が活き活きと健康で安全に働ける環境づくりに向けた取り組みを強化していきます。

* ダッカ原則：イギリスの「人権とビジネスに関する研究所（IHRB）」が2011年に策定した「尊厳ある移民のためのダッカ原則」



監理団体との情報交換会



追浜事業所での交通講習

サステナブル調達ガイドラインに基づく調査の実施

オカムラグループはサステナビリティを重視した調達活動を推進・実施するため、コンプライアンスの徹底、人権の尊重、安全衛生に配慮した職場環境の確保、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインに基づきお取引先に協力を要請するとともに、取り組み状況の調査を行っており、この中で人権・労働に関する項目についても確認し、必要に応じて個別ヒアリングや実地監査を行い改善を促しています。

（詳細 ▶ [P.130](#)）

苦情処理メカニズム

オカムラグループでは、人権への負の影響を含む事業活動に関する懸念について、お客さま、お取引先などが利用できる相談・通報窓口、当社グループの役員および従業員が利用できるコンプライアンス・ヘルプラインを設けています。

- お客さま：お客様相談室（詳細 ▶ [P.23](#)）
- お取引先：取引先相談・通報窓口（詳細 ▶ [P.129](#)）
- 従業員：コンプライアンス・ヘルプライン（詳細 ▶ [P.125](#)）

サプライチェーン・マネジメント

オカムラグループは、「オカムラグループ購買の基本方針」の中で、「取引は自由競争を原則とし、取引先とは対等の立場で相互信頼に基づく共存共栄を図る」との考え方を明記しています。こうした考え方を基本に、お取引先（サプライヤー）との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティを重視した調達活動を推進しています。

オカムラグループの サプライチェーンの概要

オカムラグループは、オフィス環境事業、商環境事業、物流システム事業を中心とする幅広い分野の製品を製造・販売しています。国内およびアジア諸国を中心に生産を行い、世界各地に販売拠点を展開。原材料・部品などの調達、製品の販売とこれに伴う輸送・施工、お客さまが使用中の製品のサポート、製品使用後の対応に至るサプライチェーンを形成しています。調達品目は金属材料、樹脂材料、木質系材料、梱包材料、買入製品・部品など多岐にわたり、国内外のお取引先を通じて調達を行っています。また、販売店さまの協力のもと、お客さまに製品・サービスを提供するとともに、アフターメンテナンスの実施、使用済み製品の引き取りなどを行っています。

取り組み方針

オカムラグループはサプライチェーン・マネジメントに関わる基本的な姿勢を「オカムラグループ購買の基本方針」に示すとともに、サステナビリティを重視した調達活動を実施するため、コンプライアンスの徹底、人権の尊重、適切な労働慣行、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」を策定し、お取引先に協力を要請しています。ガイドラインの内容は定期的に見直しを行っており、2025年5月に改定しました。



オカムラグループサステナブル調達ガイドライン

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/sustainability_procurement_guidelines_ja_20250501.pdf

お取引先との協力関係強化に向けた取り組み

オカムラグループでは、お取引先とともに発展していくために協力会を組織し、定期的な情報交換会や技術交流会などを実施しています。

2022年7月には、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設された「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表し、サプライチェーンのお取引先の皆さまとの連携・共存共栄を進めていくことを宣言しました。

さらに、2023年4月に「マルチステークホルダー方針」を策定し、従業員やお取引先などのさまざまなステークホルダーとの関係構築の推進に取り組む姿勢を明確にしました。

（詳細 [▶ P.22](#)）

お取引先との双方向のコミュニケーションを重視し、いただいたご意見や評価を真摯に受け止め、今後も協力関係強化に向けた取り組みを実施していきます。



パートナーシップ構築宣言

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/127161-05-kanagawa.pdf>



マルチステークホルダー方針

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/multi-stakeholder_2602.pdf

取引先相談・通報窓口の設置

オカムラグループでは、お取引先の皆さまからオカムラグループにおける法律違反や企業倫理に反する行為、またはそのおそれのある行為（品質、責任ある鉱物調達、環境への影響、人権などを含む）について受け付ける相談・通報窓口を設置しています。本窓口へのご相談・通報に誠実に対応することで、オカムラグループ自らが「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」に準じたコンプライアンスの強化を図り、お取引先の皆さまとの、より健全な関係の構築と維持に努めています。

2023年11月には取引先相談・通報窓口の対象内容を拡充し、オカムラグループとの取引の中で、パートナーシップ構築の妨げとなる行為についても対象としました。



取引先相談・通報窓口

<https://www.okamura.co.jp/soudan/>

サステナブル調達への推進

サステナブルな調達活動を推進するために、お取引先に「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」の周知と協力要請を行うとともに、お取引先へ人権・環境・腐敗行為・品質などに関する調査を行い、社会・環境リスク評価やサステナブル調達調査の結果に基づき、リスクの高いお取引先に対して実地監査を実施しています。また、お取引先と締結する取引基本契約書にも「サステナビリティ方針」の遵守および再委託先に適切な措置を取ることを含む、オカムラグループのサステナビリティ活動への協力義務を盛り込んでいます。

「サステナブル調達ガイドライン」の周知と協力要請

お取引先に「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」の目的や内容を周知し実践につなげていただくために、取引開始時に説明を行うとともに、ガイドラインの改定などサステナブル調達に関わる重要事項について適宜通知をするほか、定期的開催している協定会講演会において説明を行い、協力を要請しています。

お取引先へのサステナブル調達調査の実施

お取引先への協力要請と合わせて、取り組み状況（人権・環境・腐敗行為・品質など）の確認を目的としたサステナブル調達調査を実施しています（調査票による自己評価）。

調査対象については、取引額や環境・社会的側面へのインパクトなどを考慮して選定しています。2025年度は計637社のお取引先に対して調査を実施。すべてのお取引先社より調査票への回答があり、うち99.5%のお取引先から「オカムラグループサステナブル調達ガイドライン」への同意を得ました。今後も継続的に調査を行うことによりサステナブルな調達活動を推進するとともに、調査を通じて得られた結果をサプライチェーン・マネジメントの充実につなげていきます。（データ集▶P.157）

お取引先の理解度向上・取り組み推進に向けた活動

お取引先へのサステナブル調達への理解度向上に向けた取り組みとして、2025年度はサステナブル調達調査の実施に際し、637社のお取引先に対してサステナブル調達が重視される背景・国内外の動向など（気候変動、労働環境、人権、腐敗行為など）をご理解いただくための説明動画の配信と、取り組み事例を紹介した解説資料を配布しました。

また、調査の結果集計後には各社へフィードバックを行いました。この中で結果に加え、今後の改善・取り組み推進に向けたポイントについてお伝えしています。

今後もお取引先の理解度向上・取り組み強化に向け、活動を展開していきます。（データ集▶P.157）

お取引先の実地監査の実施

2025年度は、社会・環境リスク評価やサステナブル調達調査の結果に基づいて、国内の5社で実地監査を行いました。2024年度までは購買部、サステナビリティ推進部主導のもと実地監査を行っていましたが、2025年度からは、よりサプライチェーン内の各部門が主体的に関与し取り組みを推進するため、事業部、生産事業所、施工・配送関連部門、関連会社の購買担当者が主導する形で実地監査を行いました。監査にあたり、まずサステナビリティをめぐる国内外の動向とオカムラのサステナブル調達の考え方を説明し、事前に回答いただいているサステナブル調達調査の内容について詳細な聞き取りを行うとともに、現場では安全、品質、環境に関する取り組みを重点的に確認し、必要に応じて改善のためのアドバイスを行いました。今後も取引の状況や調査の結果、環境・社会的インパクトの大きさなどを勘案しながら、適宜実地監査を行い、お取引先の取り組みを促していきます。（データ集▶P.157）

〔実地監査のための改善アドバイス例〕

- 災害対策として、すでに整備されていた緊急連絡網に加え、水や食料などの備蓄品を準備する必要性を助言
- 電気・ガソリン使用量の把握に加え、削減目標の設定を検討するよう助言



お取引先実地監査を実施

社内購買担当者への専門教育の実施

サステナブル調達の推進には、購買担当者の知識・理解が不可欠であるとの認識のもと、専門教育を実施しています。

2025年5～6月に本社、生産事業所、配送・施工関連部門、関連会社の購買担当者35名に対して、サステナブル調達が重視される背景・課題、購買担当者として特に留意する点などについての勉強会を実施しました。2025年12月には生産事業所、配送・施工関連部門、関係会社の購買担当者58名に対して、オカムラグループサステナブル調達の実施前説明会を行い、取り組みの背景とともに調査の重要性を解説し、より具体的な専門教育を実施しました。また、2026年4月に生産事業所、配送・施工関連部門の購買担当者11名に対して、サステナブル調達調査の結果に基づいた実地監査の進め方やヒアリング項目の内容についてより具体的な専門教育を実施しました。

今後も継続的に実施する予定です。（データ集 [▶ P.157](#)）

と判断した材料について、責任ある鉱物調達表（CMRT^{*2}、EMRT^{*3}）を使用した調査を実施し、問題がないことを確認しています。また、2025年度は重要なお取引先2社に対して責任ある鉱物調達について説明を実施し、取り組みの浸透と調査への協力要請を行いました。

今後も、お取引先のご協力のもと、リスクのある原材料や部材の使用の回避に向けた活動に取り組んでいきます。

- *1 OECD（Organisation for Economic Co-operation and Development）：経済協力開発機構。国際経済全般について協議することを目的とした国際機関
- *2 CMRT（Conflict Minerals Reporting Template）：紛争鉱物に関するガイドラインを制定しているRMI（Responsible Minerals Initiative）が発行する報告用テンプレート
- *3 EMRT（Extended Minerals Reporting Template）：紛争鉱物に関するガイドラインを制定しているRMI（Responsible Minerals Initiative）が発行する報告用テンプレート



オカムラグループ責任ある鉱物調達方針

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/responsible_mineral_procurement.pdf

責任ある鉱物調達（紛争鉱物）への対応

コンゴ民主共和国およびその周辺国や紛争地域、高リスク地域で採掘された鉱物の一部が、武装勢力の資金源となり、紛争を助長していることが国際的な問題となっています。

これらの鉱物への対応は企業の社会的責任であると捉え、これらを使用した原材料や、含有する部材・部品などの採用を排除していくことを目的として、2024年5月に「オカムラグループ責任ある鉱物調達方針」を策定しました。

この方針に則り、OECD^{*1}が定める「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参考にしながら、購買部・サステナビリティ推進部が連携し、外部動向の把握、リスク評価、対策などの取り組みを実施しています。

パワートレーン事業部は、責任ある鉱物調達調査票（CMRT^{*2}）を使用し、調査を実施しています。また2024年から継続し、2025年度も、生産事業所で使用している含有の可能性のある

適正な情報開示

オカムラグループは、ステークホルダーの皆さまに適時・適切な情報開示を行います。また、有用と思われる情報を積極的に開示し、透明度の高い経営を目指すとともに、さまざまな機会を通じてコミュニケーションを図ることにより、ステークホルダーの皆さまから、より高い信頼と評価を得られるよう努めます。

多様なステークホルダーへのアプローチ

オカムラグループは、法令に基づく情報開示を適切に行うとともに、ステークホルダーにとって重要と判断される情報について、さまざまな手段により積極的に開示を行うよう努めています。

(関連 [▶ P.22](#))

各種冊子によるコミュニケーション

オカムラグループは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの充実を図るため、統合報告書や会社案内『OKAMURA TODAY』、株主通信『OKAMURA REPORT』など、各種冊子を発行するとともにウェブサイトで公開し、経営方針や経営状況などについて情報を発信しています。



会社案内



統合報告書



株主通信



会社案内 OKAMURA TODAY
<https://ir.okamura.co.jp/library/annualreport/>

統合報告書
<https://ir.okamura.co.jp/library/integrated-report/>

株主通信 OKAMURA REPORT
<https://ir.okamura.co.jp/library/shareholder/>

ウェブサイトによる情報提供の充実

オカムラグループのウェブサイトでは、経営方針や事業活動全般に関する情報、ソリューション・製品に関する情報、IR情報、サステナビリティ情報など、ステークホルダーの皆さまのさまざまなニーズに応じた情報を的確かつ分かりやすく提供することに努めています。

IR情報サイトでは、財務関連情報や経営計画などを適時・適切に開示するほか、決算説明会を動画配信するなど、株主・投資家の皆さまへの情報発信の充実を図っています。また、サステナビリティサイトでは、関連する方針、各分野の取り組み内容を紹介するとともに、最新の取り組みや実施状況などを把握できるよう情報を更新しています。

「人が活きる」を考えるメディア「Okamura Live :) (オカムラライブスマイル)」では、オカムラウェイの中核概念「人が活きる」を切り口に、企業カルチャーやオカムラ社内の様子が分かる取り組みを紹介しています。

今後もステークホルダーの皆さまが必要とする情報、有用な情報の発信に努めるとともに、アクセシビリティ・ユーザビリティの向上を図っていきます。

オカムラウェブサイト 対応言語（日本語・英語・中国語）

コーポレートサイト
<https://www.okamura.co.jp/>

IR情報
<https://ir.okamura.co.jp/>

サステナビリティ情報
<https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/>

Okamura Live :) (オカムラライブスマイル)
<https://live.okamura.co.jp/>

グローバルサイト
<https://www.okamura.com/>

ソーシャルメディアを通じた情報発信

オカムラでは、各種ソーシャルメディアにおいて企業公式アカウントを運用しています。それぞれのメディアの特性を生かした情報を発信し、さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの充実につなげています。

● **X**
日本公式 @okamuraJP
企業広報 @okamura_corp



● **Facebook**
@okamura.corp



● **YouTube**
<https://www.youtube.com/@OkamuraCorporation>



● **Instagram** ● **LinkedIn** ● **Note** ● **Pinterest**

地域・社会との共生

オカムラグループは、地域の方々とともに発展していくため、それぞれの地域の社会活動・環境活動などへの参加を通じて交流や社会貢献に努めるとともに、事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生かし、人財の育成や、社会課題の解決に向けた情報発信や場の提供などを通じて、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

オカムラグループ社会貢献活動方針

オカムラグループでは、創業から引き継がれてきた基本方針の考え方に基づき、広く社会課題の解決に資する取り組みの推進に向け、2021年5月に、「オカムラグループ社会貢献活動方針」を策定しました。本方針では、対話・交流を通じた社会との共生、事業で蓄積した知見・経験の活用、従業員の活動支援などの取り組み姿勢を明記しています。



オカムラグループ社会貢献活動方針

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/social_contribution_activities_policy.pdf



オカムラグループ社会貢献アーカイブ

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/okamura_social_contribution_activities.pdf

社会貢献活動の運用ルール

地域や社会のニーズを踏まえ、より有意義な社会貢献活動を推進していくために、2022年3月に社会貢献活動の運用ルールを策定しました。社会性・公益性が高く、社会から広く理解が得られる活動であることや、社会への好影響、長期的視点での事業活動との関係などを客観的に評価して取り組むことなどを定めています。

今後も本ルールに基づき、活動の充実に努めていきます。

ボランティア休暇

従業員のボランティア活動への参加を支援するため、ボランティア休暇を設けています。従業員が保有している傷病休暇（有給）

のうち、年間5日を限度にボランティア休暇として利用することができます。イントラネットや社内報などで休暇の申請方法や利用者の声などを紹介し、利用促進を図っています。

（データ集 ▶ [P.157](#)）

地域社会活動への参画

オカムラグループの各拠点では、イベントや清掃活動、地域の方々へのグラウンド貸し出し、災害時の支援などを通じて、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

〔2025年度の主な地域社会活動〕

- 少年野球チームへのグラウンド貸し出し（山陽オカムラ）
- 地域行事などに駐車場貸し出し（高島事業所・山陽オカムラ）
- 地域住民・子どもたちを対象とする工場見学
（詳細 ▶ [P.134](#) ～ ▶ [P.135](#)）
- 地域の清掃活動など（各生産事業所・物流拠点）
- 献血ボランティア（各生産事業所・オフィス拠点）

災害支援

オカムラグループは国内で発生する大規模自然災害に対し、被災された方々の支援、被災地の復興のために義援金および寄付金、物資による支援活動を行っています。またオカムラは、個人・NGO・経済界・政府が対等なパートナーシップのもとに紛争や災害時の緊急人道支援のために協働する特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム（JPF）の賛助会員となっています。

海外拠点での地域社会活動

海外拠点では、地域の方々との交流や寄付活動を通じて、地域社会に根差した取り組みを積極的に行っています。

〔2025年度の主な地域社会貢献活動（海外拠点）〕

- 現地NGOを通じて、タイの貧困地域にある幼稚園へ現金と物品を寄付（Siam Okamura International Co., Ltd.）
- クアラルンプール日本人学校へ、お客様のオフィス移転プロジェクトで余剰となったオフィス家具を寄贈（Okamura International (Malaysia) Sdn. Bhd.）
- お客様が実施した老人ホームへのオフィス家具寄贈活動に協力し、移動管理業務を無償支援（奥卡姆拉（中国）有限公司）



現地NGOを通じての寄付（Siam Okamura International Co., Ltd.）

スポーツ支援

オカムラグループは、地域スポーツチームなどへのグラウンドの貸し出し、プロスポーツチームなどのスポンサーシップ、スポーツイベントへの協賛などを通じてスポーツ支援活動を行っています。ジャパンラグビーリーグワンのディビジョン2に所属する日本製鉄釜石シーウェイブスでは、エヌエスオカムラの従業員が選手として活躍しています。また2021年4月にはパラアスリート選手を従業員として採用し、競技活動を支援しています。

【スポーツチームのスポンサーシップの例】

- 横浜FC
- 日本製鉄釜石シーウェイブス

生産事業所におけるステークホルダーとのコミュニケーション

オカムラグループの生産事業所では、地域の方々との交流を通じて、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

工場見学会・懇談会の開催

オカムラグループの生産事業所では、企業の仕事を学ぶ子どもたちやお客さまを対象とする工場見学を実施しています。

工場見学では、製品がつくられる様子やさまざまな工夫、技術の継承による人材育成などを紹介しています。

定期的に行っている近隣の方々との懇談会・企業見学会では、

製造工程や廃棄物施設を見ていただき、環境に対する取り組みを説明し、地域の方々の理解・安心につながるよう意見交換の場も設けています。

- 大阪府東大阪市のイベント オープンファクトリー「こーばへ行く！」への参加（関西事業所）
- 神奈川県立こども医療センターに通う子どもたちとご家族を対象とした親子工場見学を実施（追浜事業所）
- 親子工場見学（富士事業所）（関連 [▶ P.135](#)）

地域との災害時の連携

オカムラグループの生産事業所では、災害発生時に迅速な対応ができるよう、事業を行う地域での行政機関との連携協定締結や、地域の防災活動に参加しています。

災害に関連する主な協定

拠点	概要
高島事業所	災害時協力についての合意書締結（沢口部落会）
追浜事業所	横須賀市消防協力隊（横須賀市）
富士事業所	御殿場市災害時支援協力協定締結（御殿場市） 御殿場市消防団協力事業所（御殿場市）

VOICE



株式会社エヌエスオカムラ
管理部 生産管理課

東海林 拓実

岩手・釜石で地域とともに エヌエスオカムラの仕事とラグビー競技を両立

オカムラの生産拠点の一つ、岩手県釜石市にあるエヌエスオカムラ（以下、NSO）に2022年に入社し、物品棚や書架の生産計画作成や調整を担当しています。また、ジャパンラグビーリーグワン ディビジョン2の日本製鉄釜石シーウェイブスでスクラムハーフの選手としても活動しています。長く釜石という地域と共生してきたNSO、そして釜石シーウェイブス、両方の理解と協力があってこそ、仕事と競技の両立ができています。計画の仕事とスクラムハーフというポジションは、ともに状況判断が大切という共通点があると感じており、両立することで相互への気づきも多く得られています。私にとっては仕事もラグビーも成長の場であり、常に挑戦できる環境に身を置くことを大切にしています。多くの方に釜石シーウェイブスの試合を見ていただきたいです。



Okamura Live :) (オカムラライブスマイル) エヌエスオカムラと釜石シーウェイブス 仕事と競技、二刀流の成長
<https://live.okamura.co.jp/post/id200>



TOPICS

御殿場市の取り組みに協力し、
富士事業所で親子工場見学を開催

静岡県御殿場市では、市内に住む小学生と保護者を対象に、市内のさまざまな工場を巡る親子工場見学を開催しており、オカムラも2024年度よりキャリア教育支援の一環としてこの活動に協力しています。2025年度は、小学生の夏休み期間に合わせた8月に、御殿場市大坂にある富士事業所の親子工場見学を実施しました。富士事業所で製造している製品の説明やオフィス空間（F-Cube）の見学、ビオトープ富士の見学を行い、ものづくりや環境への取り組みを体感理解を深めてもらいました。また、オカムラ農園で収穫した野菜を使った昼食を提供し、農園での活動を紹介するなど企業と地域のつながりを感じ取る時間となりました。地域の方々とのつながりを大切にしながら、子どもたちの学び・体験の機会づくりを継続していきます。（関連 [▶P.66](#)、[▶P.88](#)）



製品説明に耳を傾ける参加者



ビオトープ富士を見学

インクルーシブな社会に向けた取り組み

オカムラグループでは多様性を重視し、一人ひとりが自分らしく生きられる“インクルーシブな（排除しない）社会”の実現に向け、さまざまな取り組みを推進しています。

〔2025年度の主な活動〕

- 特別支援学校を対象とするインターンシップ（富士事業所）
- 特別支援学校への講師派遣
- 特別支援学校を対象とする工場見学（富士事業所）
- 障がい者福祉施設お菓子販売

（各生産事業所・オフィス拠点）

- パラ卓球トップアスリートの雇用・競技活動支援（詳細 [▶P.87](#)）

インクルーシブ・スポーツ支援

特定非営利活動法人アクティブスポーツは、「共生社会の実現をスポーツの力で!!」をモットーに、障がい者を対象としたインクルーシブサッカースクール、知的障がい者サッカーチームを運営しています。インクルーシブサッカースクールや大会の実施を通じて障がい者と健常者がともに未来に向かう絆を作る機会を創出し両者の価値観の共有を目指しています。オカムラは、アクティブスポーツのサポートシップパートナーとして支援を行っています。

文化・芸術活動の支援

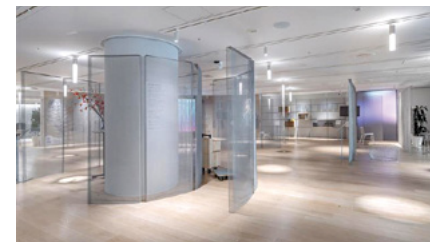
オカムラグループでは、音楽・美術・舞台芸術などへの協賛を行うなど、文化・芸術活動を支援しています。

（データ集 [▶P.157](#)）

「OPEN FIELD（オープン・フィールド）」

オカムラ主催の企画展を開催

「OPEN FIELD」では、建築史家の五十嵐 太郎氏をキュレーターに迎え、オカムラ ガーデンコートショールームにて気鋭のクリエイターによるインスタレーションの展示会を毎年企画しています。第3回となる2025年度は、建築家のMARU. architecture（高野 洋平氏・森田 祥子氏）と構造エンジニアの金田 充弘氏にご参加いただき、「Blurring Structureーオフセットされた世界」と題した企画展を行いました。また、会期中、参加作家によるトークイベントを開催しました。



「Blurring Structureーオフセットされた世界」企画展の展示エリア

「オカムラ×草月 モダン空間に生命と色を —西山光沙とその仲間たち」を開催

草月流本部講師の西山 光沙氏と38名の仲間による草月流いけばなの社中展「オカムラ×草月 モダン空間に生命と色を—西山光沙とその仲間たち」をオカムラ ガーデンコートショールームにて開催しました。社内の華道部で長年ご指導をいただいている西山氏とのご縁から実現した取り組みで、オカムラの華道部で活動している従業員も「仲間」の一員として参加しました。ショールームの上質な空間に植物の生命力と色彩が合わさり、天井から床まで新たな息吹が吹き込まれた美しい空間となりました。



ガーデンコートショールームでのいけばな展示

次世代の育成を支援

オカムラグループでは、企業として蓄積してきたものづくりや環境への取り組みなどの経験を生かし、次代を担う若者の教育に取り組んでいます。（関連 [▶ P.67](#)、[▶ P.72](#)、[▶ P.76](#)）

JEES・オカムラ次世代育成奨学金

オカムラは、公益財団法人日本国際教育支援協会（JEES）の冠奨学金事業に寄付を行い、この寄付金を原資として、デザイン分野の人材育成支援を目的とした返済義務のない給付型奨学

金「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」を2021年に設立しました。

2025年度は10月に奨学生交流会を開催。奨学生の学習内容の発表やショールーム見学、懇親会を通じて交流を深めています。今後もデザイン分野を学ぶ日本国内の大学生に対して、在学中および卒業後の経済的な不安を緩和し、学業に専念できる環境を整えることで、将来デザイン分野で活躍する人材の育成を支援していきます。



学習内容発表

実務経験を生かし学校での人財育成に貢献

オカムラの従業員がデザインや研究などの業務を通じて得た知見を生かし、大学で非常勤講師を継続的に務めています。学校法人関東学院大学では半期を通してエルゴノミクス（人間工学）やプロダクトデザインを、公立大学法人名古屋市立大学ではスペースデザインを、実務者として実践的な事例や新しい技術を紹介しながら講義を行っています。

このほか、大学の特別講師として講義・演習や講演を行うなど、次世代の育成に貢献しています。

TOPICS

国内の経済的困難を抱える子どもへの学びの支援

オカムラは、経済的な困難を抱える家庭の子どもたちへの支援として、特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパンが実施する「国内子ども支援募金」に100万円を寄付しました。本募金は、新中学生・新高校生へ入学祝い金を届け、学用品の準備など入学時に生じる経済的負担の軽減に役立てられています。この活動を支援することで、子どもたちが安心して学び、学校生活を送れるよう後押ししています。この寄付に対し、ワールド・ビジョン・ジャパンより感謝状をいただきました。今後も、未来を担う子どもたちの学びの機会を守る活動を継続してまいります。



右：特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパン
前事務局長 木内 真理子様
左：代表取締役社長執行役員 中村 雅行



産学連携による課題解決型学習への参画

オカムラは、神奈川経済同友会主催の「神奈川産学チャレンジプログラム」に2023年度から参加しています。本プログラムは、神奈川県内に拠点を持つ大学と会員企業・団体が協働し、産学連携による学生の人材育成を目的とした課題解決型研究コンペです。

2025年度は「2030年のウェルビーイングなオフィスを実現するためのビジネスプラン創出」を課題として提示し、説明会・質疑応答に加え、ショールームやラボオフィスの見学を行いました。オカムラの課題に対するビジネスプランは、レポート審査およびプレゼンテーション審査を実施し、最優秀・優秀チームを選出しました。オカムラにて最優秀賞を受賞したチームが本プログラム全体での代表として選ばれ、12月に開かれた表彰式でプレゼンテーションを実施しました。

実社会の課題に挑む経験を通して学生の問題解決力向上を支援するだけでなく、学生との交流を深めた従業員が事業検討に活かせる新たな気づきを得る有意義な機会となっています。

(関連 [▶ P.76](#))



CROSSGATEでのプレゼンテーション審査に臨む学生たち

次世代の探究学習を支える取り組み

オカムラは、教育と探求社が開発・提供する中高生向けの探究学習プログラム「クエストエデュケーション」の企業探究コース「コーポレートアクセス」に2022年度から継続して参画しています。2025年度は、「社会に『豊かな余白』を生み出すオカムラの新事業を提案せよ!」をミッションとして提示し、参加する中高生たちは、フィールドワークやアンケート調査など企業の実務を体験し、提示されたミッションにチームで取り組みました。オカムラからは手挙げを含む31名の従業員が参加し、学校訪問を行って中高生たちの探究活動に伴走しました。活動成果を発表する全国大会においてオカムラの企業賞を受賞したチームを、オカムラ ガーデンコートショールームに招待し、オカムラ従業員に向けた発表や社内の見学を行いました。次世代を担う子どもたちの主体的な学びに関わり、「生きる力」を育むことに貢献するとともに、中高生と共に未来を描くこの活動に伴走することで社内の人財育成にもつなげています。

2025年に開校した通信制高校サポート校「HR高等学院」の学習プログラムPBL(Project Based Learning)に参画しました。PBLとは、企業と連携し、学生自らが課題を見つけ、その課題を解決する力を身につける学習法です。オカムラは「もっと通いやすくなる理想の学校空間」というテーマを提示し、学生の探究活動を支援しました。学生たちは、オカムラのラボオフィス見学や、オカムラが携わった教育・文化施設の事例を紹介する出張授業を通じて、空間づくりのリアルな現場を体験しました。また、HR高等学院の新拠点である「YOYOGI BASE」では、カリキュラムの軸である「対話×創造×越境」が生まれる学びの場づくりをサポートしました。

探究学習プログラム「クエストエデュケーション」



中高生たちの成果発表の場
クエストカップ2026全国大会



オカムラ企業賞受賞チームを
ショールームに招待

通信制高校サポート校「HR高等学院」



HR高等学院の学生が
ラボオフィスを見学



従業員による出張授業

データ集

CONTENTS

- 139 サステナビリティ推進データ
- 143 環境データ
- 148 従業員関連データ
- 156 責任ある企業活動関連データ
- 158 オカムラグループの
サステナビリティ活動のあゆみ
- 159 報告範囲
- 160 第三者意見・検証報告
- 163 ESG 対照表
- 164 GRI Standards 対照表
- 168 SASB Standards 対照表

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（実績・目標）

自主評価の凡例 😊=目標達成 😐=一部未達 ☹=未達

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2025年度目標	2025年度実績	2026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/	● 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	● 企業成長を支えるハイブリッドワークや人材確保に向けた経営課題解決型需要が売上利益に寄与 ● みせいくラボを中心に店舗運営の最適化のためデータ活用の研究開発が進展 ● スマート物流に貢献する製品・サービスの開発は事業化の前段階まで進展	● 豊富な納入実績・知見を活かしたデザイン力・コンサル力の強化と新製品・サービス開発の推進 ● ワンストップでの店づくりサービスを活かしたデジタル製品の拡販・店舗運営支援サービスの開発・顧客領域の拡大と省エネ型冷凍冷蔵ショーケース新製品の開発 ● 物流センターにおける市場・顧客領域の特化とサービス事業の拡大による収益性の回復	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	0件	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	省資源・廃棄物削減による資源循環の推進	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	原単位前年比4.0%低減	生産系廃棄物等排出量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	2030年度生産系廃棄物の2020年度比9%の排出量原単位低減
		製品開発における環境配慮型企画と設計推進	環境配慮開発製品の管理指標の設定と実態把握	アセスメント管理により、企画時適用率や量産時達成率を管理指標として実績測定	環境配慮製品の販売比率向上	—
	★ 持続可能な自然資源の利用と保全 6 12 13 14 15 17	森林資源の持続可能な利用の推進	合法木材確認フローの構築	FSC更新審査により認証継続木材調達の合法性を確認	持続可能に管理された木材製品群の拡大検討	—
		環境影響度の低減	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	原単位前年度比7.0%低減	水資源使用量 社内完成高あたり 前年度比1.0%の原単位低減	2030年度10%の水資源使用量削減（2020年度比）

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	中長期目標
地球環境への取り組み	★ 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	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	グループ全体でスコープ1＋2排出量 2020年度比36.0％削減 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.0％低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均5.0％低減	CO ₂ 排出量2020年度比 34.3％削減で推移 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.6％増加 ● 車両用燃料使用量 5年度平均0.9％低減	グループ全体でスコープ1＋2排出量 前年度比5.0％削減 ● 工業用燃料使用量 5年度平均1.0％低減 ● 車両用燃料使用量 5年度平均5.0％低減	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
		エネルギー生産性向上	省エネ法対応によるエネルギーの効率 利用 ● 生産系エネルギー消費原単位 社内完成高あたり前年度比1.1％低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 総人員あたりのエネルギー消費原単位 維持	● 生産系エネルギー消費原単位 前年度比5.1％低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 前年度比4.8％低減	オカムラおよび国内グループ製造会社で省エ ネ法対応によるエネルギーの効率利用 ● 生産系エネルギー消費原単位 社内完成高あたり前年度比1.1％低減 ● 事務所系エネルギー消費原単位 総人員あたりのエネルギー消費原単位維持	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	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比1.0％の原単位低減	原単位前年度比2.7％増加	PRTR排出・移動量 社内完成高あたり 前年度比1.0％の原単位低減	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、水 銀含有廃棄物の適正処理、フロン関連設 備の点検実施と漏えい量管理	法令違反なし	大気汚染・水質汚濁・土壌汚染防止、水銀含 有廃棄物の適正処理、フロン関連設備の点検 実施と漏えい量管理	環境法令の遵守と情報収集
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	● エンゲージメントスコア向上 ● 重点改善項目の設定 ● 改善施策の実施 ● Dレーティング組織の改善	● エンゲージメントスコア「Bレー ティング」達成、前回比スコアの 向上 ● 従業員へ全体結果および本部方針 を周知 ● 所属長に対する研修の実施 ● 職場共有会の実施 ● Dレーティング組織に対する支援 を本部別に実施	エンゲージメントスコア「Bレーティング」 の維持	「Bレーティング」維持
	★ 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	23％	22.7％	23.0％	2035年 30％
		女性管理職比率	7.5％	8.6％	8.7％	2035年 15％
		男性育休取得率	70％	79.5％	80.0％	—
		（男性育休＋配偶者出産休暇）取 得率	100％	100.0％	100.0％	—
		障がい者雇用率	2.50％	2.57％※	2.70％	—

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

※障がい者雇用促進法で義務付けられた直近の2026年6月1日時点の状況

サステナビリティ推進データ 環境データ 従業員関連データ 責任ある企業活動関連データ

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	中長期目標
従業員 の働きがいの追求*	★ キャリア形成支援と 専門人財育成の強化 4 8	育成面談実施率	100%	98.8% ☹️	100.0%	—
		強みにつながる専門職への各種施策の実施	継続して各事業本部の戦略に沿った専門人財の育成プログラムの企画運営	● DXラーニングプラットフォームの実施 ● 建築施工管理技士の講習実施 ● デザイン思考習得のためのオカムラシンキングの開催 ☺️ ● 必要資格の抽出 ● Team e-learningを活用したシステム開発・ITスキルの習得	継続して各事業本部の戦略に沿った専門人財の育成プログラムの企画運営	—
		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」	受講者の95.0%が今後のキャリアに活かせると回答	受講者の94.9%が今後のキャリアに活かせると回答 ☹️	受講者の95.0%が今後のキャリアに活かせると回答	—
	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%	74.2% ☹️	80.0%	—
		一般定期健康診断受診率	100%	100.0% ☺️	100.0%	100%
		ストレスチェック受検率	100%	99.9% ☹️	100.0%	100%
		喫煙率	24%	25.6% ☺️	24.6%	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8.5%、5%	「積極的支援」対象者比率 7.71%、 「動機付け支援」対象者比率 4.47% ☹️	成果評価として不十分なため2026年度より目標管理を実施しない	—
責任ある 企業活動	★ 公正・透明・誠実な行動 5 8 10 16 17	サステナブル調達調査実施率	取引金額ベースで70%以上達成	取引金額ベースで70%以上達成 調査対象637社 回収率100% ☺️	取引金額ベースで70%以上達成	—
		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%	ハイリスクサプライヤーに対して100% 実地監査 5社 ☺️	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継続	継続実施 ☺️	購買関連部門へ教育継続	—
		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%	100% ☺️	100%	—
		コンプライアンス研修の充実	● 全社コンプライアンス研修（3回／年）実施 ● その他課題別研修の実施	● 全社コンプライアンス研修（3回／年）実施 ☺️ ● その他課題別研修の実施	● 全社コンプライアンス研修（3回／年）実施 ● その他課題別研修の実施	—
	★ リスクマネジメントの強化 10 11 16	BCP（災害）構築	● 災害対応マニュアルの見直し ● BCPの広報・周知	● BCPに合わせる形で災害対応マニュアルの見直しを継続中 ☹️ ● 構築したBCPについて全社広報するとともに、別途e-learningによる概要の広報・周知を実施	● 災害対応マニュアルの見直し ● BCPの検証	—

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

サステナビリティ推進データ 環境データ 従業員関連データ 責任ある企業活動関連データ

分野	課題（重要課題は★）	KPI	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	中長期目標
責任ある企業活動	★ 適正な情報開示と ステークホルダーとの対話 16 17	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 ● 投資家との創造的対話	継続実施 	● 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 ● 投資家との創造的対話	—
	地域社会との共生 17	戦略的社会貢献活動の定着	従業員参画型社会貢献の継続	従業員参画型社会貢献活動実施 	従業員参画型社会貢献の継続	—
	コーポレート・ガバナンス 5 8 10 16	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	● 独立社外取締役 100 % の維持 ● 女性取締役比率 25 % 以上	● 独立社外取締役 100 % の維持達成 ● 女性取締役比率 25 % 達成 	● 独立社外取締役 100 % の維持 ● 取締役会の実効性評価の実施と課題対応	—

上記数字のマークは関連するSDGsを示しています

環境データ

オカムラグループの事業活動にともなう環境影響のバランス（2025年度）

[illegible]

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

気候変動への対応

CO₂排出量

●印：2025年度データ第三者検証対象

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	検証	GRI
スコープ1		t-CO ₂	15,003	13,840	14,035	14,425	14,941	●	305 -1
	エネルギー起源二酸化炭素	t-CO ₂	14,836	13,698	13,800	14,182	14,696		
	非エネルギー起源二酸化炭素	t-CO ₂	168	142	236	243	245		
スコープ2	マーケット基準	t-CO ₂	17,821	16,932	14,583	13,539	11,595	●	305 -2
	ロケーション基準	t-CO ₂	17,640	26,148	26,594	26,439	27,128	●	
スコープ1+2 合計	マーケット基準	t-CO ₂	32,825	30,771	28,619	27,965	26,536	●	305 -4
	原単位	t-CO ₂ /百万円	0.126	0.111	0.096	0.089	0.081		
	削減量	t-CO ₂	▲7,577	▲2,053	▲2,153	▲654	▲1,428		
スコープ3		t-CO ₂	1,392,551	1,523,303	1,467,000	1,885,406	2,218,468		305 -3
	購入した製品・サービス	t-CO ₂	728,993	771,590	794,382	789,877	756,520	●	
	資本財	t-CO ₂	26,478	19,506	63,900	60,619	34,192	●	
	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO ₂	7,551	7,321	7,444	7,906	8,060	●	
	輸送、配送（上流）	t-CO ₂	26,025	25,333	29,054	28,416	26,954	●	
	事業から出る廃棄物	t-CO ₂	3,155	3,928	4,526	2,115	2,422	●	
	出張	t-CO ₂	2,720	3,354	3,453	3,956	6,246	●	
	雇用者の通勤	t-CO ₂	4,944	4,993	5,069	5,291	5,578	●	
	リース資産（上流）	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
	輸送、配送（下流）	t-CO ₂	1,884	1,820	1,734	5,865	860	●	
	販売した製品の加工	t-CO ₂	1,268	1,217	1,264	788	836		
	販売した製品の使用	t-CO ₂	578,561	670,818	540,922	968,094	1,371,260	●	
	販売した製品の廃棄	t-CO ₂	10,973	13,422	15,252	12,479	5,538	●	
	リース資産（下流）	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
	フランチャイズ	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
	投資	t-CO ₂	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当		
スコープ1+2+3合計	マーケット基準	t-CO ₂	1,425,376	1,554,075	1,495,595	1,913,371	2,245,005		305 -4

エネルギー使用量

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	検証	GRI
電力使用量		GJ	578,036	571,385	577,414	524,226	535,551		302 -1
		(kWh)	(58,834,326)	(59,044,670)	(60,202,795)	(61,572,879)	(63,069,085)		
	再生可能エネルギー使用量	GJ	191,961	220,427	248,975	274,941	335,599		
		(kWh)	(19,569,671)	(23,354,472)	(26,812,008)	(32,374,749)	(39,928,762)		
	再生可能エネルギー比率	%	33.26	39.6	44.5	50.0	63.3		
ガス（都市ガス・LPG・LNG）		GJ	251,790	233,456	235,512	241,700	247,895		302 -1
燃料（灯油・軽油・A重油・ガソリン）		GJ	25,833	22,443	20,153	18,510	21,840		
合計		GJ	855,659	827,284	833,079	784,437	805,286	●	
地域別	日本	GJ	839,229	802,771	809,351	759,627	765,602		
	中国	GJ	14,906	21,331	20,292	19,231	20,427		
	東南アジア	GJ	1,524	2,978	3,199	5,360	6,053		
	北米	GJ	—	148	178	173	172		
	欧州	GJ	—	56	59	46	13,031		
エネルギー使用量原単位	売上高当たり	GJ/百万円	3.28	2.99	2.79	2.49	2.45		302 -3
再生可能エネルギー発電量	自社で消費した量	GJ	3,498	0	0	3,412	6,704		302 -1
		(kWh)	(350,896)	(889,195)	(1,446,546)	(947,847)	(1,862,300)		
	販売した量	GJ	7,274	0	0	2,512	2,483		
		(kWh)	(729,635)	(704,486)	(663,864)	(697,780)	(689,803)		302 -1
物流輸送量		千t×km	64,292	60,518	58,130	58,167	55,570		302 -1
モーダルシフトの推移	鉄道利用コンテナ台数	台	1,282	1,429	1,529	1,495	1,437		
	船舶利用コンテナ台数	台	684	738	732	826	748		

集計範囲：スコープ1、スコープ2、スコープ3
2021年度～：オカムラグループ

排出原単位：環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」
環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」温室効果ガス排出量の算定方法・排出係数一覧
国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEA
環境省「電気事業者別排出係数」
「IGES List of Grid Emission Factors」
地球温暖化対策の推進に関する法律施行令
地球温暖化係数 GWP

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

省資源・資源循環

水資源

●印：2025年度データ第三者検証対象

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	検証	GRI
取水量		m³	233,770	196,104	191,058	185,723	186,232	●	303-3
	上水道	m³	51,073	45,568	41,606	42,008	45,817		
	工業用水	m³	53,118	48,760	50,471	47,438	51,392		
	地下水	m³	126,991	99,111	96,217	93,760	87,110		
	雨水	m³	2,588	2,665	2,764	2,517	1,913		
水使用量 原単位	社内完成高あたり	m³/ 百万円	3.33	2.85	2.68	2.46	2.23		
水の 再生利用	循環利用水量	m³	294,363	353,128	330,414	325,684	326,562	●	
	再生利用率	%	55.7	64.3	63.4	63.7	63.7		
排水量		m³	213,012	179,937	178,983	171,695	171,854	●	303-4
	公共水域	m³	108,759	85,206	85,310	81,984	76,564		
	下水道	m³	104,253	94,731	93,673	89,711	95,290		
水消費量		m³	20,759	16,167	12,075	14,027	14,378		303-5
水質管理	BOD（生物化学的 酸素要求量）排出量	ton	8.37	6.27	8.77	8.87	9.53	●	303-2
	COD（化学的酸素 要求量）排出量	ton	0.15	0.04	0.06	0.15	0.25	●	

集計範囲：事業活動における水の使用量を対象とする。
2021年度：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
2022年度～：オカムラ製造、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動
2025年度：オカムラ製造、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、杭州岡村伝動

資源

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	検証	GRI
物質投入量	原材料	ton	167,783	158,750	158,963	154,215	156,339		301-1
	補助材料	ton	4,507	4,341	4,212	3,553	3,757		
	包装材料	ton	4,516	5,109	4,882	4,945	7,710		
	合計	ton	176,806	168,199	168,057	162,714	167,806		301-2
	内再生材	ton	13,423	14,923	12,859	15,299	15,130		
	再生材の割合	%	7.6	8.9	7.7	9.4	9.0		
再生利用された製品と梱包材の割合		%	11.1	10.7	9.7	10.3	12.7		301-3

集計範囲：物質投入量
2021年度～：オカムラ製造、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業
2025年度：オカムラ製造、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動

廃棄物

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	検証	GRI
廃棄物 発生量	産業廃棄物等発生量	ton	23,035	27,678	28,676	25,149	31,251		306-3
	金属くず	ton	14,800	14,087	15,032	15,214	17,576		
	木くず	ton	3,081	2,800	3,011	3,229	3,364		
	廃プラ スチック類	ton	1,832	2,142	2,330	2,550	2,517		
	汚泥	ton	1,389	1,263	1,222	1,327	1,522		
	その他	ton	1,935	7,387	7,082	2,828	6,272		
	有害廃棄物発生量	ton	1.7	1.7	0.0	0.0	0.0		
処分されなかった廃棄物		ton	20,318	25,047	25,876	22,475	28,456		306-4
再利用のための 準備	オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
	オフサイト	ton	20,141	24,903	25,722	22,313	28,267		
リサイクル重量	オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
	オフサイト	ton	177	145	154	163	189		
処分された廃棄物		ton	2,717	2,631	2,800	2,687	2,795		306-5
焼却（エネルギー 回収あり）	オンサイト	ton	2,475	2,415	2,618	2,529	2,600		
	オフサイト	ton	192	174	94	80	86		
焼却（エネルギー 回収なし）	オンサイト	ton	0	0	0	0	0		
	オフサイト	ton	1	4	18	28	66		
埋立て	オフサイト	ton	49	37	70	51	44	●	
最終埋立処分率		%	0.21%	0.14	0.25	0.20	0.14		
産業廃棄物等排出量		ton	20,560	25,263	26,058	22,624	28,651	●	
再資源化量		ton	20,511	25,225	25,987	22,583	28,608	●	
	再資源化率	%	89.0%	91.1	90.6	89.8	91.5		

集計範囲：産業廃棄物等（有価物を含む）
2021年度～：オカムラ製造・物流拠点、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動
2025年度：オカムラ製造・物流拠点、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社、砂畑産業、杭州岡村伝動

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

生物多様性保全—ACORN活動

資源

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	GRI
木材調達量 MDF、PB (パーティクル ボード) 含む	無垢材	m ³	1,093	230	311	277	1,222	301 -1
	ボード材	m ³	5,831	6,955	5,896	6,139	6,745	
	合計	m ³	6,924	7,185	6,207	6,415	7,967	
	地域別							
	日本	m ³	303	150	219	123	151	
	中国	m ³	2	3	8	15	8	
	東南アジア	m ³	1,581	1,349	1,802	1,529	1,336	
	オセアニア	m ³	42	39	29	1	26	
	北米	m ³	88	48	51	50	71	
	欧州	m ³	662	161	337	110	980	
	アフリカ	m ³	33	25	33	26	37	
	その他	m ³	4,212	5,410	3,729	4,560	5,357	

集計範囲：木材調達量
2021年度～：オカムラグループ製造拠点

環境負荷の把握と環境汚染の防止

化学物質

●印：2025年度データ第三者検証対象

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	検証	GRI
大気汚染 管理	NOx排出量	ton	17.6	13.3	12.5	12.0	13.2	●	305 -7
	SOx排出量	ton	2.3	2.3	2.3	2.3	2.4	●	
PRTR 対象化学 物質	取扱量	kg	271,277	193,828	337,305	337,917	387,886	●	
	排出量	kg	113,937	94,053	119,033	90,432	122,800	●	
	大気への排出	kg	113,335	93,506	118,889	90,229	122,735		
	公共水域への排出	kg	602	547	144	202	65		
	移動量	kg	9,823	7,611	27,025	26,750	28,997	●	
	下水道への移動	kg	290	244	214	774	646		
	廃棄物への移動	kg	9,533	7,368	26,811	25,976	28,351		

集計範囲：大気汚染管理
2021年度～：オカムラ製造、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
2025年度　：オカムラ製造、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ
PRTR対象化学物質
2021年度～：オカムラ製造、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社
2025年度　：オカムラ製造、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、富士精工本社

PRTR制度対象物質の排出・移動量（2025年度）

管理 番号	種別	政令 番号	CAS 番号	物質名	取扱量 (kg)	行政に届出する量 (kg)			
						排出量		移動量	
						大気への 排出	公共水域 への排出	下水道 への移動	当事業所の 外への移動 廃棄物
53	1種	073	100-41-4	エチルベンゼン	20,316.1	18,904.7	0.0	0.0	1,307.5
57	1種	076	110-80-5	エチレンジクロールモノエチ ルエーテル	1,241.5	1,179.4	0.0	0.0	62.1
80	1種	103	1330-20-7	キシレン	41,118.7	36,874.3	0.0	0.0	2,312.8
186	1種	213	75-09-2	ジクロロメタン	2,463.0	2,463.0	0.0	0.0	0.0
300	1種	347	108-88-3	トルエン	29,069.8	27,598.8	0.0	0.0	1,452.7
302	1種	352	91-20-3	ナフタレン	1,569.6	1,429.6	0.0	0.0	139.1
411	特定 1種	464	50-00-0	ホルムアルデヒド	1,352.9	1,235.0	0.0	0.0	89.2
448	1種	498	101-68-8	メチレンビス (4,1-フェニ レン) =ジイソシアネート	77,728.5	7.4	0.0	2.5	415.6
579	1種	040	154518-36-2	アルファ-アルキル-オメガ- ヒドロキシポリ〔オキシエタ ン-1,2-ジイル/オキシ (メチ ルエタン-1,2-ジイル)〕	1,195.7	7.7	0.0	77.2	1,099.3
585	1種	052	9016-87-9	アルファ- (イソシアナトベ ンジル) - オメガ- (イソシア ナトフェニル) ポリ [(イソシ アナトフェニレン) メチレン]	134,796.0	0.0	0.0	0.0	296.0
594	1種	077	111-76-2	エチレンジクロールモノブチ ルエーテル	21,398.7	3,865.6	0.0	0.0	8,043.4
627	1種	170	112-34-5	ジエチレンジクロールモノブ チルエーテル	21,933.7	5,358.8	0.0	8.8	7,478.6
683	1種	320	122-20-3	トリイソプロパノールアミン	3,345.2	0.0	0.0	502.9	6.0
691	1種	342	95-63-6 108-67-8 526-73-8 25551-13-7	トリメチルベンゼン	22,183.3	20,804.4	0.0	0.0	1,323.2
720	1種	416	7580-85-0	2-ターシャリ-プトキシエタ ノール	2,052.0	1,949.4	0.0	0.0	102.6
731	1種	442	142-82-5	ヘプタン	3,638.6	1,085.0	0.0	0.0	2,553.6
737	1種	472	108-10-1	メチルイソブチルケトン	1,488.8	792.0	0.0	0.0	54.9
合計					387,886.4	122,735.4	65.0	645.8	28,350.7

オカムラグループの環境マネジメント

環境マネジメントシステム

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI
ISO14001 マネジメントシステム登録数	サイト数	12	12	12	12	12	
教育実施割合	%	100	100	100	100	100	
内部環境監査員有資格者数	人	21	26	26	25	29	
従業員中の人数割合	%	0.55	0.67	0.66	0.60	0.64	
内部環境監査実施部門・拠点数	箇所	40	40	40	40	42	

環境コンプライアンス

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI
環境法令違反	事故・訴訟発生件数	件	0	0	0	0	0	307-1
	罰則金発生件数	件	0	0	0	0	0	

従業員関連データ

集計範囲について

特段の記載がない限り、下記の通り集計いたします。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	○	○	○	○	○
国内グループ会社					
株式会社オカムラサポートアンドサービス＊9	○	○	○	○	○
株式会社エフエム・ソリューション	○	○	○	○	○
株式会社ヒル・インターナショナル＊9	○	○	○	○	○
株式会社Td Japan ＊9	○	○	○	○	○
株式会社関西オカムラ＊7	○	○	○	○	—
株式会社オカムラビジネスサポート	○	○	○	○	○
セック株式会社	○	○	○	○	○
株式会社エヌエスオカムラ	○	○	○	○	○
株式会社山陽オカムラ	○	○	○	○	○
株式会社富士精工本社	○	○	○	○	○
砂畑産業株式会社	○	○	○	○	○
株式会社イチエ	○	○	○	○	○
株式会社NovolBa ＊1	○	○	○	○	○
海外グループ会社					
Okamura International (Singapore) Pte Ltd.	○	○	○	○	○
奥卡姆拉(中国)有限公司	○	○	○	○	○
奥卡姆拉(上海)実業有限公司＊2	○	○	○	○	○
上海岡村建築裝飾有限公司＊3	○	—	—	—	—
Okamura Salotto Hong Kong Limited	○	○	○	○	○
杭州岡村伝動有限公司	○	○	○	○	○
杭州奥卡姆拉家具有限公司＊4	—	○	○	○	○
PT. Okamura International Indonesia ＊6	○	○	○	○	○
Siam Okamura International Co., Ltd.	○	○	○	○	○
Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.	○	○	○	○	○
Okamura International Vietnam Co., Ltd.	○	○	○	○	○
DB&B Holdings Pte.Ltd ＊5	○	○	○	○	○
Boss Design Limited ＊8	—	—	—	—	○

＊1 2021年11月 設立

＊2 2021年 7月 岡村貿易(上海)有限公司から奥卡姆拉(上海)実業有限公司に社名変更

＊3 2023年 2月 奥卡姆拉(中国)有限公司への吸収合併により消滅

＊4 2022年10月 設立

＊5 2021年10月 子会社化 DB&B Hoidings Pte.Ltd子会社のデータを含む

＊6 2025年 3月 Okamura Chitose IndonesiaからPT Okamura International Indonesiaに社名変更

＊7 2025年 4月 吸収合併により株式会社オカムラに統合(現 関西事業所)

＊8 2025年 4月 子会社化

＊9 2026年 4月 吸収合併により株式会社オカムラに統合

用語の説明

用語	定義
従業員	直接雇用関係のある従業員(派遣社員を除く)
正規従業員	直接雇用関係のある従業員のうち無期雇用のフルタイム勤務の従業員 (契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者は除く)
非正規従業員	直接雇用関係のある従業員のうち、有期契約または、フルタイムに満たない勤務時間の正規従業員とされていない従業員 (契約社員、嘱託社員、パートアルバイトなど)

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

従業員の状況

従業員の構成

各年度：3月20日時点＊1

	単位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	人	3,464	864	4,328	3,464	902	4,366	3,410	959	4,369	3,544	1,039	4,583	3,827	1,124	4,951
正規従業員＊2	人	3,196	728	3,924	3,191	773	3,964	3,143	833	3,976	3,250	921	4,171	3,554	1,029	4,583
非正規従業員	人	268	136	404	273	129	402	267	126	393	294	118	412	273	95	368
国内グループ会社	人	860	180	1,040	840	176	1,016	884	185	1,069	837	186	1,023	637	165	802
正規従業員＊3	人	787	161	948	775	154	929	778	163	941	770	165	935	566	144	710
非正規従業員＊3	人	73	19	92	65	22	87	74	15	89	67	21	88	71	21	92
海外グループ会社	人	359	220	579	359	233	592	361	238	599	356	205	561	491	300	791
正規従業員＊3	人	336	216	552	343	228	571	351	234	585	319	197	516	470	297	767
非正規従業員＊3	人	23	4	27	16	5	21	10	4	14	37	8	45	21	3	24
オカムラグループ	人	4,683	1,264	5,947	4,663	1,311	5,974	4,655	1,382	6,037	4,737	1,430	6,167	4,955	1,589	6,544
正規従業員	人	4,319	1,105	5,424	4,309	1,155	5,464	4,272	1,230	5,502	4,339	1,283	5,622	4,590	1,470	6,060
非正規従業員	人	364	159	523	354	156	510	383	152	535	398	147	545	365	119	484
オカムラグループ 地域別従業員数（正規従業員）	人	4,319	1,105	5,424	4,309	1,115	5,464	4,272	1,230	5,502	4,339	1,283	5,622	4,590	1,470	6,060
日本	人	3,944	888	4,832	3,928	925	4,853	3,884	995	4,879	3,991	1,083	5,074	4,086	1,171	5,257
北米＊4	人	1	0	1	1	0	1	1	1	2	2	1	3	24	21	45
欧州＊4	人	1	0	1	1	0	1	2	0	2	2	0	2	138	70	208
アジア・オセアニア・その他	人	373	217	590	379	230	609	385	234	619	344	199	543	342	208	550

＊1 12月31日時点、3月31日時点の集計データも含む（各社人事上の年度末を基準に集計）
＊2 2021年度、2022年度は他社からの出向受入者および他社への出向者を含む。2023～2025年度は他社への出向者のみ含む
＊3 オカムラグループ内各社からの出向受入者は除く
＊4 2021～2024年度までは現地採用者を除く

労働組合加入従業員率＊

各年度：3月20日時点

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	%	93.8	93.4	92.8	92.4	92.2

＊ユニオン・ショップ制を採用。組合員数÷一般正規従業員数で算出

労働協約締結従業員率

各年度：3月20日時点

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	%	93.8	93.4	92.8	92.4	92.2

正規従業員の平均勤続年数＊

各年度：3月20日時点

	単位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	年	18.6	11.9	17.4	19.0	11.9	17.6	19.2	11.8	17.6	18.4	11.3	16.8	18.4	11.3	16.8

＊出向受入者は除く

正規従業員の平均年間給与

各年度：3月31日時点＊

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	平均年間給与	千円	7,023	7,184	7,377	8,128	8,529
	前年増減率	%	—	—	—	—	4.9

＊2021年度、2022年度は3月20日時点、2023～2025年度は3月31日時点で算出
※2023～2025年度は退職者等は含まず算出

男女間の賃金格差（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

		単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	全従業員＊	%	73.5	72.7	75.3	78.3
	正規従業員＊	%	74.7	73.7	75.7	78.7
	非正規従業員＊	%	92.8	79.2	80.9	82.5

＊2022年度は3月20日時点、2023～2025年度は3月31日時点で算出
※2023～2025年度は退職者等は含まず算出
※2023～2025年度データ第三者検証対象

エンゲージメントサーベイ

各年度：3月31日時点

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	エンゲージメント＊	レーティング	CCC	B	B

＊対象者：2023年度は正規従業員、2024年度、2025年度は正規従業員（新入社員は除く）
従業員エンゲージメント状態を「エンゲージメントスコア」「エンゲージメントレーティング」という形で可視化・数値化
国内最大級のデータベースをもとにした組織改善クラウドサービス

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

従業員の新規採用者数と新規採用率

各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで＊1

			単位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年度		
				男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	全従業員	新規採用者数	人	173	45	218	178	70	248	182	93	275	304	112	416	237	100	337
		新規採用者における男女比率	%	79.4	20.6	100.0	71.8	28.2	100.0	66.2	33.8	100.0	73.1	26.9	100.0	70.3	29.7	100.0
		年代別																
		30歳未満	人	143	30	173	144	57	201	142	79	221	178	83	261	168	85	253
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	82.7	66.7	79.4	80.9	81.4	81.0	51.6	28.7	80.4	42.8	20.0	62.7	49.9	25.2	75.1
		同年代内の男女比率	%	82.7	17.3	100.0	71.6	28.4	100.0	64.3	35.7	100.0	68.2	31.8	100.0	66.4	33.6	100.0
		30歳以上49歳以下	人	26	13	39	26	7	33	34	10	44	103	18	121	64	13	77
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	15.0	28.9	17.9	14.6	10.0	13.3	12.4	3.6	16.0	24.8	4.3	29.1	19.0	3.9	22.8
		同年代内の男女比率	%	66.7	33.3	100.0	78.8	21.2	100.0	77.3	22.7	100.0	85.1	14.9	100.0	83.1	16.9	100.0
		50歳以上	人	4	2	6	8	6	14	6	4	10	23	11	34	5	2	7
		新規採用者に占める50歳以上の比率	%	2.3	4.4	2.8	4.5	8.6	5.6	2.2	1.5	3.6	5.5	2.6	8.2	1.5	0.6	2.1
		同年代内の男女比率	%	66.7	33.3	100.0	57.1	42.9	100.0	60.0	40.0	100.0	67.6	32.4	100.0	71.4	28.6	100.0
	ジョブリターン利用者数		人	0	1	1	1	2	3	3	1	4	0	1	1	1	2	3
	正規従業員	新卒採用者数	人	97	24	121	90	53	143	108	68	176	128	65	193	133	74	207
		新卒入社者における男女比率	%	80.2	19.8	100.0	62.9	37.1	100.0	61.4	38.6	100.0	66.3	33.7	100.0	0.6	0.4	1.0
		キャリア入社者数	人	13	6	19	28	6	34	28	10	38	130	27	157	73	18	91
		キャリア入社者における男女比率	%	68.4	31.6	100.0	82.4	17.6	100.0	73.7	26.3	100.0	82.8	17.2	100.0	0.8	0.2	1.0
国内グループ会社	全従業員	新規採用者数	人	33	15	48	39	14	53	26	9	35	27	19	46	29	13	42
		新規採用者における男女比率	%	68.8	31.3	100.0	73.6	26.4	100.0	74.3	25.7	100.0	58.7	41.3	100.0	69.0	31.0	100.0
		年代別																
		30歳未満	人	20	12	32	27	6	33	18	4	22	20	15	35	20	8	28
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	60.6	80.0	66.7	69.2	42.9	62.3	69.2	44.4	62.9	43.5	32.6	76.1	47.6	19.0	66.7
		同年代内の男女比率	%	62.5	37.5	100.0	81.8	18.2	100.0	81.8	18.2	100.0	57.1	42.9	100.0	71.4	28.6	100.0
		30歳以上49歳以下	人	8	2	10	5	6	11	5	2	7	7	4	11	7	4	11
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	24.2	13.3	20.8	12.8	42.9	20.8	19.2	22.2	20.0	18.9	10.8	29.7	16.7	9.5	26.2
		同年代内の男女比率	%	80.0	20.0	100.0	45.5	54.5	100.0	71.4	28.6	100.0	63.6	36.4	100.0	63.6	36.4	100.0
	50歳以上	新規採用者数＊2	人	5	1	6	7	2	9	3	3	6	0	0	0	2	1	3
		新規採用者に占める50歳以上の比率	%	15.2	6.7	12.5	17.9	14.3	17.0	8.7	33.3	17.1	0.0	0.0	0.0	4.8	2.4	7.1
		同年代内の男女比率	%	83.3	16.7	100.0	77.8	22.2	100.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	100.0
	30歳以上49歳以下	新規採用者数＊2	人	8	2	10	5	6	11	5	2	7	7	4	11	7	4	11
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	24.2	13.3	20.8	12.8	42.9	20.8	19.2	22.2	20.0	18.9	10.8	29.7	16.7	9.5	26.2
		同年代内の男女比率	%	80.0	20.0	100.0	45.5	54.5	100.0	71.4	28.6	100.0	63.6	36.4	100.0	63.6	36.4	100.0

			単位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年度		
				男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
海外グループ会社	全従業員	新規採用者数	人	65	57	122	61	38	99	40	27	67	51	35	86	41	53	94
		新規採用者における男女比率	%	53.3	46.7	100.0	61.6	38.4	100.0	59.7	40.3	100.0	59.3	40.7	100.0	43.6	56.4	100.0
		年代別																
		30歳未満	人	28	25	53	27	21	48	17	15	32	18	15	33	22	28	50
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	43.1	43.9	43.4	44.3	55.3	48.5	42.5	55.6	47.8	20.9	17.4	38.4	23.4	29.8	53.2
		同年代内の男女比率	%	52.8	47.2	100.0	56.3	43.8	100.0	53.1	46.9	100.0	54.5	45.5	100.0	44.0	56.0	100.0
		30歳以上49歳以下	人	33	32	65	33	17	50	22	11	33	32	18	50	17	22	39
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	50.8	56.1	53.3	54.1	44.7	50.5	55.0	73.3	49.3	86.5	48.6	135.1	40.5	52.4	92.9
		同年代内の男女比率	%	50.8	49.2	100.0	66.0	34.0	100.0	66.7	33.3	100.0	64.0	36.0	100.0	43.6	56.4	100.0
		50歳以上	人	4	0	4	1	0	1	1	1	2	1	2	3	3	2	5
		新規採用者に占める50歳以上の比率	%	6.2	0.0	3.3	1.6	0.0	1.0	2.5	3.7	3.0	2.7	5.4	8.1	7.1	4.8	11.9
		同年代内の男女比率	%	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	50.0	50.0	100.0	33.3	66.7	100.0	60.0	40.0	100.0
	オカムラグループ	新規採用者数	人	271	117	388	278	122	400	248	129	377	382	166	548	307	166	473
		新規採用者における男女比率	%	69.8	30.2	100.0	69.5	30.5	100.0	65.8	34.2	100.0	69.7	30.3	100.0	64.9	35.1	100.0
		年代別																
		30歳未満	人	191	67	258	198	84	282	177	98	275	216	113	329	210	121	331
		新規採用者に占める30歳未満の比率	%	70.5	57.3	66.5	71.2	68.9	70.5	71.4	76.0	72.9	39.4	20.6	60.0	44.4	25.6	70.0
		同年代内の男女比率	%	74.0	26.0	100.0	70.2	29.8	100.0	64.4	35.6	100.0	65.7	34.3	100.0	63.4	36.6	100.0
		30歳以上49歳以下	人	67	47	114	64	30	94	61	23	84	142	40	182	88	39	127
		新規採用者に占める30歳以上49歳以下の比率	%	24.7	40.2	29.4	23.0	24.6	23.5	24.6	17.8	22.3	43.2	12.2	55.3	26.6	11.8	38.4
		同年代内の男女比率	%	58.8	41.2	100.0	68.1	31.9	100.0	72.6	27.4	100.0	78.0	22.0	100.0	69.3	30.7	100.0
		50歳以上	人	13	3	16	16	8	24	10	8	18	24	13	37	10	5	15
		新規採用者に占める50歳以上の比率	%	4.8	2.6	4.1	5.8	6.6	6.0	4.0	6.2	4.8	4.4	2.4	6.8	2.1	1.1	3.2
		同年代内の男女比率	%	81.3	18.8	100.0	66.7	33.3	100.0	55.6	44.4	100.0	64.9	35.1	100.0	66.7	33.3	100.0

＊1 一部当年1月1日から12月31日まで、当年4月1日から翌年3月31日までの集計データも含む（各社人事上の年度を基準に集計）

＊2 入社時点の年齢で集計

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

従業員の離職者数*1と離職率*2

各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで

				単位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年度				
					男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計		
株式会社オカムラ	全従業員	離職者数		人	144	27	171	249	37	286	166	38	204	130	31	161	180	41	221		
		離職率		%	4.1	3.1	3.9	7.2	4.0	6.5	4.8	3.9	4.6	3.7	3.0	3.6	4.7	3.6	4.5		
		年代別	30歳未満	離職者数＊3		人	43	10	53	54	11	65	48	11	59	41	11	52	52	12	64
				離職者に占める30歳未満の比率		%	29.9	37.0	31.0	21.7	29.7	22.7	28.9	28.9	28.9	31.5	35.5	32.3	28.9	29.3	19.9
				同世代内の男女比率		%	81.1	18.9	100.0	83.1	16.9	100.0	81.4	18.6	100.0	78.8	21.2	100.0	72.7	27.3	100.0
		30歳以上49歳以下	離職者数＊3		人	30	9	39	43	17	60	31	14	45	33	8	41	41	15	56	
			離職者に占める30歳以上49歳以下の比率		%	20.8	33.3	22.8	17.3	45.9	21.0	18.7	36.8	22.1	25.4	25.8	25.5	22.8	36.6	25.3	
			同世代内の男女比率		%	76.9	23.1	100.0	71.7	28.3	100.0	68.9	31.1	100.0	80.5	19.5	100.0	73.2	26.8	100.0	
		50歳以上	離職者数＊3		人	71	8	79	152	9	161	87	13	100	56	12	68	87	14	101	
			離職者に占める50歳以上の比率		%	49.3	29.6	46.2	61.0	24.3	56.3	52.4	34.2	49.0	43.1	38.7	42.2	48.3	34.1	45.7	
			同世代内の男女比率		%	89.9	10.1	100.0	94.4	5.6	100.0	87.0	13.0	100.0	82.4	17.6	100.0	86.1	13.9	100.0	
	正規従業員	離職者数		人	86	15	101	133	26	159	123	31	154	97	25	122	125	27	152		
		年代別	30歳未満	離職者数	人	39	8	47	38	11	49	31	10	41	33	11	44	29	11	40	
			30歳以上49歳以下	離職者数	人	22	4	26	33	11	44	22	12	34	18	6	24	15	7	22	
			50歳以上	離職者数	人	25	3	28	62	4	66	70	9	79	46	8	54	81	9	90	
		定年による離職者数		人	6	0	6	34	2	36	39	3	42	21	0	21	28	5	33		
		会社都合による離職者数		人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	12	0	12		
		自己都合による離職者数		人	80	15	95	99	24	123	84	28	112	73	25	98	85	22	107		
		新卒採用者の入社3年後離職率＊4		%	14.4	12.5	14.0	15.6	7.5	12.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
		非正規従業員	離職者数		人	56	12	68	115	11	126	38	7	45	33	6	39	55	14	69	

*1 特に注釈がない場合、離職者数には定年退職者数を含む

*2 離職率＝年度内離職者数（定年退職者含む）÷ 期初在籍者数×100

*3 離職時点の年齢で集計

*4 当該年度の新卒採用者数のうち、入社後3年以内に離職した者の割合

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン関連

育児休職・配偶者出産休暇＊2の取得状況

各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで

		単位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年			
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
株式会社オカムラ	全従業員	年度内に配偶者出産休暇を取得する権利を有していた従業員の総数	人	74	—	74	55	—	55	79	—	79	52	—	52	88	—	88
		年度内に育児休職を取得する権利を有していた従業員の総数＊1	人	74	30	104	54	29	83	79	30	109	52	26	78	88	33	121
		配偶者出産休暇の取得者数＊2＊3＊4	人	58	—	58	39	—	39	63	—	63	39	—	39	75	—	75
		育児休職の新規取得者数＊5	人	12	30	42	35	29	64	50	30	80	36	26	62	73	33	106
		配偶者出産休暇取得率＊6	%	78.4	—	—	70.9	—	—	79.7	—	—	75.0	—	—	73.5	—	—
		育児休職取得率＊7	%	16.2	100.0	40.4	64.8	100.0	77.1	63.3	100.0	73.4	69.2	100.0	79.5	83.0	100.0	87.6
		(男性育児休職＋配偶者出産休暇)取得率＊8	%	—	—	—	—	—	—	92.4	—	—	101.9	—	—	106.8	—	—
		育児休職からの復職者数	人	14	30	44	25	19	44	52	25	77	44	31	75	67	26	93
		育児休職中に離職した者の数	人	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		育児休職復職率＊9	%	100.0	96.8	97.8	100.0	90.5	95.7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		育児休職から復職した後、12カ月経過時点での在籍者数＊10	人	4	13	17	14	29	43	24	19	43	52	25	77	44	31	75
		育児休職から復職した後、12カ月以内に離職した者の数＊11	人	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	育児休職後の従業員の定着率＊12	%	80.0	100.0	94.4	100.0	96.7	97.7	96.0	100.0	97.7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
正規従業員	配偶者出産休暇の取得者数＊2＊3＊4	人	57	—	57	38	—	38	62	—	62	37	—	37	72	—	72	
	育児休職の新規取得者数＊5	人	12	29	41	34	23	57	49	29	78	36	22	58	70	31	101	
	配偶者出産休暇取得率＊6	%	78.1	—	—	70.4	—	—	80.5	—	—	74.0	—	—	73.5	—	—	
	育児休職取得率＊7	%	16.4	100.0	40.2	64.2	100.0	75.0	63.6	100.0	73.6	72.0	100.0	80.6	82.4	100.0	87.1	
	男性正規従業員の平均育児休職日数＊13	日	56.5	—	—	59.1	—	—	71.4	—	—	92.0	—	—	61.0	—	—	

		単位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年			
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
株式会社オカムラ	非正規従業員	配偶者出産休暇の取得者数*2*3*4	人	1	—	1	1	—	1	1	—	1	2	—	2	3	—	3
		育児休職の新規取得者数*5	人	0	1	1	1	6	7	1	1	2	0	4	4	3	2	5
		配偶者出産休暇取得率*6	%	100.0	—	—	100.0	—	—	50.0	—	—	100.0	—	—	75.0	—	—
		育児休職取得率*7	%	0.0	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0	66.7	0.0	100.0	66.7	100.0	100.0	100.0

- ＊1 男性…配偶者などが該当年度内に出産し、育児休職が可能になった従業員数
女性…該当年度内に産後休暇（産休）が終了し育児休職が可能になった従業員数
- ＊2 配偶者出産休暇とは、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
雇用形態・性別問わず、勤続1年未満の者を除く
- ＊3 配偶者出産休暇第1日目を基準とする
- ＊4 配偶者出産休暇を取得した従業員の総数には配偶者出産休暇と育児休職の両方を取得した者も含む
- ＊5 男性従業員で分割して育児休職を取得した場合、最初の育児休職取得日を基準として計上
- ＊6 配偶者出産休暇取得率＝配偶者出産休暇取得者数÷配偶者等が当該年度内に出産した男性従業員数
なお配偶者などが当該年度内に出産した男性従業員がいない場合は「—」と記載
- ＊7 育児休職取得率＝新規育児休職取得者÷育児休職取得権利保有者数
なお配偶者などが育児休職取得権利保有者がいない場合は「—」と記載
※2023～2025年度データ第三者検証対象
- ＊8 配偶者出産休暇または育児休職のどちらかを取得している従業員の取得率
- ＊9 育児休職復職率＝当該年度内に育児休職から復職した従業員の総数÷（復職者数＋育児休職中に離職した従業員数）
- ＊10 前年度に復職した者のうち復職日から1年後の同日時点で在籍している者の人数を計上。但しうるう年の2月29日に復職した場合は、翌年2月28日時点とする
- ＊11 前年度に復職した者のうち復職日から1年以内に離職した者の人数を計上
- ＊12 育児休職後の従業員の定着率＝復職後12カ月経過時点での在籍者÷（在籍者数＋離職者数）
- ＊13 2021年度、2022年度は、平均育児休職日数＝育児休職を開始した年度内に育児休職を取得した日数÷育児休職取得者数
2023～2025年度は、平均育児休職日数＝復職した労働者の合計育児休業取得日数÷育児休職取得者数

サステナビリティ推進データ

環境データ

従業員関連データ

責任ある企業活動関連データ

介護休暇・介護休職の取得状況

各年度集計期間：当年3月21日から翌年3月20日まで

			単 位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年度		
				男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	全従業員	介護休暇の新規取得者数	人	1	1	2	1	1	2	2	2	4	9	1	10	8	3	11
		介護休職の新規取得者数*	人	1	0	1	1	1	2	5	2	7	5	1	6	6	0	6
	正規従業員	介護休暇の新規取得者数	人	1	1	2	1	1	2	2	2	4	9	1	10	8	3	11
		介護休職の新規取得者数*	人	1	0	1	1	1	2	5	1	6	5	1	6	3	1	4
	非正規従業員	介護休暇の新規取得者数	人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		介護休職の新規取得者数*	人	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0

* 分割して取得した場合は初回の開始日を基準に計上

障がい者雇用率

各年度：6月1日時点

		単位	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
株式会社オカムラ	雇用障がい者数*	人	111.0	107.0	114.5	115.0	131.0
	実雇用率*	%	2.52	2.44	2.55	2.32	2.57

* ハローワークに提出する「障害者雇用状況報告書」の定義と同じ

従業員のダイバーシティ*1

各年度：3月20日時点

			単 位	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			2025年度		
				男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	全従業員	30歳未満	人	675	234	909	695	250	945	697	294	991	743	331	1,074	823	373	1,196
		30歳以上39歳以下	人	558	228	786	567	234	801	604	227	831	692	247	939	759	251	1,010
		40歳以上49歳以下	人	725	239	964	690	227	917	659	228	887	643	225	868	677	243	920
		50歳以上59歳以下	人	1,041	135	1,176	1,020	151	1,171	1,001	166	1,167	995	193	1,188	1,005	214	1,219
		60歳以上	人	457	28	485	486	40	526	449	44	493	471	43	514	563	43	606
	正規従業員	30歳未満	人	588	226	814	604	244	848	587	287	874	647	321	968	765	363	1,128
		30歳以上39歳以下	人	522	190	712	519	197	716	540	197	737	601	223	824	652	237	889
		40歳以上49歳以下	人	702	187	889	670	186	856	638	187	825	629	193	822	666	218	884
		50歳以上59歳以下	人	1,015	105	1,120	997	119	1,116	979	132	1,111	969	156	1,125	979	180	1,159
		60歳以上	人	303	16	319	374	24	398	399	30	429	404	28	432	492	31	523
	非正規従業員	30歳未満	人	87	8	95	91	6	97	110	7	117	96	10	106	58	10	68
		30歳以上39歳以下	人	36	38	74	48	37	85	64	30	94	91	24	115	107	14	121
		40歳以上49歳以下	人	23	52	75	20	41	61	21	41	62	14	32	46	11	25	36
		50歳以上59歳以下	人	26	30	56	23	32	55	22	34	56	26	37	63	26	34	60
		60歳以上	人	154	12	166	112	16	128	50	14	64	67	15	82	71	12	83
	管理職*2	人数	人	599	31	630	588	37	625	602	44	646	573	45	618	566	53	619
		男女別管理職比率*3	%	95.1	4.9	100.0	94.1	5.9	100.0	93.2	6.8	100.0	92.7	7.3	100.0	91.4	8.6	100.0
		部長相当職以上の管理職数	人	208	7	215	215	7	222	240	10	250	228	10	250	218	16	234
		課長相当職の管理職数	人	336	24	360	342	30	372	362	34	396	345	35	368	348	37	385

* 1 出向受入者を除く
* 2 課長職ないし課長相当職以上の者（但し、役員は含まない）で、2024年度、2025年度は部下のいないものを含まない
* 3 2023～2025年度データ第三者検証対象

人財育成関連データ

人財育成関連研修の状況

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社 オカムラ	総研修時間＊1	時間	24,161	49,289	58,732	64,883	66,397
	従業員一人あたり平均研修時間＊2	時間	5.6	11.3	13.4	14.1	13.4
	教育・研修費総額	百万円	136	202	239	294	330
	従業員一人あたり平均教育・研修費	円	31,446	46,227	54,698	63,899	66,559

＊1 人財開発部主催の集合研修・オンライン研修（ライブ配信型）に限る
＊2 従業員に対する総研修時間÷各年度末の従業員数で算出

キャリア支援研修受講者数

	研修名	対象	研修手法	研修時間	単位	受講者数	
						2024年度	2025年度
株式会社 オカムラ	30歳キャリア支援研修	期中＊1に30歳になる 全ての正規従業員＊2	対面または オンライン研修	6時間10分	人	106	86
	35歳キャリア支援研修	期中＊1に35歳になる 全ての正規従業員＊2	対面または オンライン研修	6時間10分	人	68	93
	45歳キャリア支援研修	期中＊1に45歳になる 全ての正規従業員＊2	対面または オンライン研修	6時間10分	人	—	87
	56歳キャリア支援研修	期中＊1に56歳になる 全ての正規従業員	対面または オンライン研修	6時間10分	人	108	110
	59歳キャリア支援研修	期中＊1に59歳になる 全ての正規従業員	対面または オンライン研修	6時間10分	人	110	109

＊1 期中とは当年3月21日から翌年3月20日
＊2 育児休職などで前年度以前に受講できなかった者も含む

2025年度 主な個別スキル研修などの受講者数

	研修名	対象	内容	単位	受講者数
株式会社 オカムラ	グローバル人財育成制度	全事業領域から公募の上、合格となつた特定の資格等級以上の正規従業員	英語	人	7
	DXラーニングプラットフォーム	全事業領域から公募の上、合格となつた特定の資格等級以上の正規従業員	デジタル技術、デザイン思考など	人	28
	TEAM e-learning	全社公募に応募した正規従業員	生成AI、プレゼンテーションスキル、組織マネジメント、マーケティング、英語、会計業務など	人	137
	施工管理技士勉強会	各事業本部領域の工事監理を担当する正規従業員	一級建築施工管理技士	人	43
	オンライン学習サービスを用いたITスキル研修	情報システム部の正規従業員	システム開発、IT運用管理、クラウドコンピューティング、情報セキュリティ、プロジェクト管理など	%	65

技能検定 有資格者数

		単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
オカムラ グループ	特級	人	9	10	11	16
	1級	人	144	155	165	167
	2級	人	578	596	614	617
	3級	人	9	22	34	55

健康経営・労働安全衛生関連

労働時間（正規従業員）

各年度：3月20日時点

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	平均月間総実労働時間＊1	時間	170.04	168.16	168.14	167.9	169.78
	平均月間所定外労働時間＊2	時間	17.81	17.77	19.03	20.1	20.90
	年間総実労働時間	時間	2,040.48	2,017.98	2,017.63	2,014.46	2,037.39

- ＊1 月間所定内労働時間＋月間所定外労働時間－年次有給休暇およびその他の休暇取得分
月ごとに全正規従業員の平均実労働時間を算出し、さらに12カ月の平均時間を算出
- ＊2 ※ その月の休業、休職者は計算の対象から除く
※ 正規従業員の（育児等による）時短勤務者を含む
※ 管理監督者を含む
※ みなし労働時間制の場合も、みなし労働時間ではなく勤務実績から所定労働時間を引いて計算（所定労働時間が複数ある場合は多数の正規従業員が該当する者）

有給休暇取得

各年度：3月20日時点

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	年次有給休暇取得率＊1	%	61.4	65.5	70.8	71.7	74.2
	平均取得日数＊2	日	11.4	12.3	13.0	13.2	13.5
	有給の特別休暇を含めた休暇取得日数	日	12.8	14.2	13.8	13.9	14.2

- ＊1 集計範囲は2021年度、2022年度：正規従業員、2023年度～：全従業員
年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100
※ 年次有給休暇取得日数は当該年度に実際に取得した日数で、繰り越し分を含む
※ 年次有給休暇付与日数は当該年度に付与された日数で、繰り越し分を含まない
※ 年度途中の入社・離職・休職者は計算の対象から除く
※ 2023年度以降は新規付与10日未満はのぞく
- ＊2 ※ 年度途中の入社・退社・休職者は計算の対象から除く
※ 2023年度以降は、年度途中の入社のうち新規付与10日未満者は除く

健康管理（全従業員）

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	健康診断受診率	一次健診	%	100.0	100.0	100.0	100.0
		二次健診	%	80.8	74.9	95.3	98.9
	適正体重保持者＊1		%	63.7	64.1	63.9	63.4
	健康に関する行動習慣	運動習慣率＊2	%	21.7	22.5	23.3	22.6
		睡眠＊3	%	60.8	61.1	59.3	58.0
	喫煙率		%	28.0	27.1	26.3	25.9
	ストレスチェック受検率		%	99.3	99.5	99.7	99.8
						99.8	99.9

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	プレゼンティーズム	＊4	%	92.8	92.9	—	—
		＊5	%	—	—	90.7	90.8
	アブセンティーズム	欠勤＊6	日	0.25	0.23	0.19	0.35
		休職＊7	日	0.37	0.28	0.24	0.33
	ワーク・エンゲージメント	＊8	点	—	—	—	2.55

- ＊1 BMI18.5～25以下の人の割合
- ＊2 「1回30分・週2回以上（1年）」と回答した人の割合
- ＊3 「休養は十分取れている」と回答した人の割合
- ＊4 WLQ（Work Limitations Questionnaire）にて測定。健康問題による仕事上の制約の状況や生産性の低下率を測る調査票
- ＊5 WFun（Work Functioning Impairment Scale）にて測定。健康問題による仕事上の制約の状況や生産性の低下率を測る調査票（対象従業員4,767名、回答率99.9％）
- ＊6 傷病により7日以上欠勤した年間損失日数の割合（全従業員4,956名平均）
- ＊7 傷病により休職した年間損失日数の割合（全従業員4,956名平均）
- ＊8 新BJSQにて測定。「自分の仕事に誇りを感じる」「仕事をしていると活力がみなぎる」の2問を1～4の4段階で回答したものの合計平均値（対象従業員4,767名、回答率99.9％）

労働災害発生状況

各年度：3月31日時点

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
株式会社オカムラ	全災害度数率＊1＊2	%	0.73	0.88	1.31	0.57	1.34
		正規従業員	%	0.54	0.68	1.16	0.62
		非正規従業員	%	2.39	3.35	3.21	0.00
	死亡災害		人	0	0	0	0
		国内＊3	人	0	0	1	0
		海外	人	0	0	0	0
	休業災害＊4		人	3	0	2	1
		正規従業員	人	2	0	1	1
		非正規従業員	人	1	0	1	0
	不休業災害		人	3	7	9	4
		正規従業員	人	2	5	8	4
		非正規従業員	人	1	2	1	0
	労働災害度数率＊5	%	0.36	0.00	0.24	0.11	0.52
		正規従業員	%	0.27	0.00	0.13	0.12
		非正規従業員	%	1.19	0.00	1.61	0.00
	労働災害強度率＊6	%	0.00	0.00	0.01	0.00	0.02
		正規従業員	%	0.00	0.00	0.01	0.00
		非正規従業員	%	0.02	0.00	0.02	0.00

- ＊1 全災害度数率：労働災害による死傷者数（不休業災害による傷病者数を含む）／延べ実労働時間数×1,000,000
- ＊2 労働災害には通勤災害を含まず
- ＊3 派遣社員も含む
- ＊4 休業災害（4日以上の休業を要するものに限る）
- ＊5 労働災害度数率：100万延べ実労働時間あたりの死傷者数
※ 労働災害による死傷者数／延べ実労働時間数×1,000,000
- ＊6 労働災害強度率：1,000延べ実労働時間あたりの労働損失日数
※ 延べ労働損失日数／延べ実労働時間数×1,000

責任ある企業活動関連データ

コーポレート・ガバナンス

取締役会基本情報

集計範囲：オカムラ単体

集計時期：取締役人数に関する項目：各年6月末時点 取締役会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等（単位）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社内取締役人数	男性（人）	6	6	6	6	6
	女性（人）	0	0	0	0	0
社外取締役人数	男性（人）	4	3	3	3	3
	女性（人）	1	2	3	3	3
独立社外取締役人数	男性（人）	3	3	3	3	3
	女性（人）	1	2	3	3	3
業務執行兼務取締役人数	人	6	6	6	6	6
業務執行兼務取締役比率	%	54.5	54.5	50.0	50.0	50.0
社外取締役比率	%	45.5	45.5	50.0	50.0	50.0
独立社外取締役比率	%	36.4	45.5	50.0	50.0	50.0
女性比率	%	9.1	18.2	25.0	25.0	25.0
取締役の平均年齢	歳	63.7	63.5	65.2	65.9	66.9
開催回数	回	12	12	14	16	14
出席率	%	99.2	100.0	99.0	100.0	100.0
社外取締役出席率	%	98.2	100.0	98.0	100.0	100.0
独立社外取締役出席率	%	100.0	100.0	98.0	100.0	100.0

指名委員会基本情報

集計範囲：オカムラ単体

集計時期：委員に関する項目：各年6月末時点 委員会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等（単位）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社内取締役人数	男性（人）	1	1	1	1	1
	女性（人）	0	0	0	0	0
社外取締役人数	男性（人）	3	3	3	3	3
	女性（人）	1	2	3	3	3
独立社外取締役人数	男性（人）	3	3	3	3	3
	女性（人）	1	2	3	3	3
社外取締役比率	%	80.0	83.3	85.7	85.7	85.7
独立社外取締役比率	%	80.0	83.3	85.7	85.7	85.7
女性比率	%	20.0	33.3	42.9	42.9	42.9
開催回数	回	2	1	1	1	1
出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
社外取締役出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
独立社外取締役出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

報酬委員会基本情報

集計範囲：オカムラ単体

集計時期：委員に関する項目：各年6月末時点 委員会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等（単位）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社内取締役人数	男性（人）	1	1	1	1	1
	女性（人）	0	0	0	0	0
社外取締役人数	男性（人）	3	3	3	3	3
	女性（人）	1	2	3	3	3
独立社外取締役人数	男性（人）	3	3	3	3	3
	女性（人）	1	2	3	3	3
社外取締役比率	%	80.0	83.3	85.7	85.7	85.7
独立社外取締役比率	%	80.0	83.3	85.7	85.7	85.7
女性比率	%	20.0	33.3	42.9	42.9	42.9
開催回数	回	2	1	1	1	1
出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
社外取締役出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
独立社外取締役出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

監査役会基本情報

集計範囲：オカムラ単体

集計時期：監査役に関する項目：各年6月末時点 監査役会回数・出席率の項目：年度単位

項目	内訳等（単位）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社内監査役人数	男性（人）	2	2	2	2	2
	女性（人）	0	0	0	0	0
社外監査役人数	男性（人）	1	1	1	1	1
	女性（人）	1	1	1	1	1
独立社外監査役人数	男性（人）	1	1	1	1	1
	女性（人）	1	1	1	1	1
社外監査役比率	%	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
独立社外監査役比率	%	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
女性比率	%	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
開催回数	回	11	12	11	12	12
出席率	%	95.8	97.9	94.5	97.9	100.0
社外監査役出席率	%	91.7	95.8	86.4	95.8	100.0
独立社外監査役出席率	%	91.7	95.8	86.4	95.8	100.0

リスクマネジメント

情報セキュリティ対策

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：年度末（3月31日）

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
情報セキュリティインシデント件数	件	0	1	1	0

コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み

コンプライアンス理解浸透に向けた取り組み

集計範囲：オカムラグループ 集計時期：年度末（3月31日）

項目	内容等	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
冊子配布	エシックスカード	%	100	100	100	100	100
	行動規範ハンドブック	%	100	100	100	100	100

コンプライアンス・公正な事業慣行

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：年度末（3月31日）

項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発件数	件	0	0	0	0	0
腐敗行為により懲戒された従業員数	人	0	0	0	0	0
腐敗関連の罰金額	円	0	0	0	0	0
腐敗関連の罰則件数	件	0	0	0	0	0

内部通報

集計範囲：オカムラグループ 集計時期：年度末（3月31日）

項目	内訳等	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
内部通報（ヘルプライン）制度利用件数	国内	件	8	17	12	10	17
	海外	件	0	0	2	2	0
内部通報（ヘルプライン）制度分類	ハラスメント	件	—	—	—	—	11
	労務管理	件	—	—	—	—	4
	その他	件	—	—	—	—	2
内部通報（ヘルプライン）制度連結対象会社比率		%	0	0	35.7	16.7	11.8

コンプライアンス教育関連の実施状況

集計範囲：オカムラ単体 集計時期：年度末（3月31日）

項目	内訳等	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
コンプライアンス研修（コンプライアンス全般）	新入社員	人	126	164	187	194	215
	新任課長職	人	—	—	40	22	24
	新任所属長	人	16	30	23	23	33

従業員意識調査

集計範囲：オカムラグループ 集計時期：年度末（3月31日）

項目	単位	2016年度	2019年度	2022年度
従業員意識調査回答率	%	84.1	76.3	86.3

※ 従業員意識調査は3年に1回実施

2025年度のコンプライアンス関連課題別研修実施実績

内容	対象範囲	単位	受講者数
事業継続計画（BCP）概要	オカムラグループ*	人	3,462
カスタマーハラスメントへの対応	オカムラグループ*	人	3,371
会社方針理解（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針、オカムラグループ・サステナビリティ方針）	オカムラグループ*	人	3,359

*対象範囲：オカムラ、オカムラビジネスサポート、エフエム・ソリューション

サプライチェーン・マネジメント

責任ある調達

集計範囲：オカムラグループ 集計時期：年度末

項目	内訳等	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
サステナブル調達調査（アンケート）	要請社数	社	227	543	507	639	637
	実施社数	社	227	541	505	620	637
	回収率	%	100	99.6	99.6	97.3	100
	同意署名率*1	%	—	98.1	99.6	95.3	99.5
サステナブル調達調査（実地監査）	実施社数	社	1	3	4	5	5
社内購買担当者教育*2		人	—	43	57	58	78

*1 調査に合わせて「オカムラグループ サステナブル調達ガイドライン」への同意について確認

*2 2025年度より実人数で集計

地域・社会との共生

コミュニティへの貢献

集計範囲：オカムラグループ 集計時期：年度末（3月31日）

項目	内訳等	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ボランティア休暇取得人数*		人	2	0	1	1	0
社会貢献活動	支出	百万円	152	208	172	139	185
	うち、寄付金額	百万円	95	135	67	36	39

* ボランティア休暇制度はオカムラ単体

オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ

1945年、横浜市磯子区岡村町。創業者を中心に設立の趣旨に賛同した人たちが資金、技術、労働力を提供し合って「協同の工業・岡村製作所」としてスタートを切りました。創業以降、早期からオカムラグループはさまざまなサステナビリティ活動に取り組んでいます。

1945年 10月10日 岡村製作所創業



10月10日岡村製作所創業（'45）

1960年

- 61 教育訓練要項設定
- 62 岡村技能訓練所開設
追浜工場内に研修所開設
- 66 公害対策および設備部組織
日本初のパーティクルボード製家具を生産・販売



岡村工業技術学校の訓練実習



芯材にパーティクルボードを活用した収納家具（'66）

1980年

- 81 高島工場「省エネルギー通産大臣賞」受賞
- 84 高島工場「日本緑化協会会長賞」受賞



高島工場が受賞（'81）（'84）

1990年

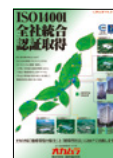
- 91 製品の環境対策方針策定
- 92 オカムラ技術短期大学校開校
- 93 第1次環境中期計画「豊かな未来へ」スタート
- 95 環境パンフレット「豊かな未来へ」発行
- 96 環境対策部発足
- 97 製品環境自主基準「グリーンウェーブ」の運用開始
環境パンフレット「GREEN WAVE 21」発行
追浜事業所：ISO14001 審査登録
従業員および家族の緊急時の安全対策「エマージェンシーカード」配付
- 99 追浜・つくば事業所がISO9001 登録
『環境報告書』を初めて発行



環境パンフレット「豊かな未来へ」発行（'95）

2000年

- ISO14001 全社統合審査登録
- 01 国内全生産事業所のISO14001 審査登録完了
- 02 リターナブル輸送パッケージが「アジアスター賞」受賞
- 03 環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2010」スタート
「コンテッサ」が米国環境基準「GREENGUARD」認定取得
- 05 オカムラ生産事業所でゼロエミッション達成
- 09 「オカムラグループ 木材利用方針」を策定



ISO14001 全社統合審査登録（'00）

2010年

- 製品環境自主基準「GREEN WAVE +（プラス）」策定
「ACORN」活動を開始
「オカムラグループCSR方針」策定
（2020年11月サステナビリティ方針に改定）
FSC® 認証・CoC 認証取得
- 「木づかい運動」顕彰において
林野庁長官より感謝状を拝受
- 11 「第13回グリーン購入大賞」において優秀賞を受賞
技術技能訓練センター開校
- 16 エヌエスオカムラが「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」受賞
「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」受賞
- 17 エヌエスオカムラが「省エネ大賞 経済産業大臣賞」受賞
「オカムラ健康経営宣言」策定
- 18 **（株）オカムラに社名変更**
- 「健康経営優良法人2018（ホワイト500）」に認定
- 19 サステナビリティ重点課題を特定
「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同

2020年

- 「国連グローバル・コンパクト」に参加
サステナビリティ推進部発足
「ダイバーシティ&インクルージョン方針」策定（2023年10月）
「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）方針」に改定
- 21 TCFDによる提言への賛同・開示
サステナビリティ委員会設置
2050年CO₂排出実質ゼロを目指すことを発表
「JEES・オカムラ次世代育成奨学金」を設立
- 22 「オカムラグループ人権方針」策定
「オカムラグループ情報セキュリティ方針」策定
SBT 認定取得
- ウクライナおよび周辺地域への人道支援に対し、
紺綬褒章を受章
- 「くるみん認定」を取得
- 23 オカムラグループのマテリアリティ（経営の重要課題）特定
- 24 CDP 気候変動「Aリスト」評価（2025年も継続）
- 25 「プラチナくるみん認定」を取得
TNFDによる提言への賛同・開示
CDP 水セキュリティ「A-」評価、フォレストは「B」評価獲得
- 26 「ビोटープ富士」が環境省の「自然共生サイト」に認定



オカムラのあゆみ

<https://www.okamura.co.jp/corporate/history/>

報告範囲

オカムラグループは32社で構成され、本レポートでは株式会社オカムラおよび下記の23社の取り組みや実績を中心に報告しています。
また、オカムラグループ健康保険組合の取り組みも報告の対象に含まれています。

※従業員関連データの報告範囲は [▶ P.148](#) に詳述しています

営業拠点	株式会社ヒル・インターナショナル*6
	株式会社Td Japan*6
	株式会社イチエ
	奥卡姆拉（中国）有限公司
	奥卡姆拉（上海）実業有限公司*1
	Okamura International (Singapore) Pte Ltd.
	PT Okamura International Indonesia
	Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.
	Siam Okamura International Co., Ltd.
	Okamura International Vietnam Co., Ltd.
	DB&B Holdings Pte.Ltd*2
	株式会社NovolBa*3

製造拠点	株式会社エヌエスオカムラ
	株式会社山陽オカムラ
	株式会社富士精工本社
	砂畑産業株式会社
	杭州岡村伝動有限公司
	杭州奥卡姆拉家具有限公司*4
サービス拠点等	Boss Design Limited*5
	株式会社オカムラサポートアンドサービス*6
	セック株式会社
	株式会社エフエム・ソリューション
その他	株式会社オカムラビジネスサポート
	オカムラグループ健康保険組合

* 1 2021年 7月 岡村貿易（上海）有限公司より社名変更
* 2 2021年10月 子会社化
* 3 2021年11月 設立
* 4 2022年10月 設立
* 5 2025年 3月 子会社化
* 6 2026年 4月 吸収合併により株式会社オカムラに統合

第三者意見・検証報告

信頼性を高めるとともに、社会の期待に応えるレポートとするため、第三者意見・審査をいただきました。

第三者意見



水尾 順一 氏

駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
一般社団法人 日本コンプライアンス &
ガバナンス研究所代表理事／会長

（株）資生堂から、駿河台大学教授・経済研究
所長等を経て2018年3月末退職、現在
に至る。2010年ロンドン大学客員研究員
他。著書「マーケティング倫理が企業を救う」
生産性出版など多数。

オカムラグループ（以下、同社）のSustainable Report 2026
について、企業で経営倫理の実務を推進し、大学とその後の
現・研究所でも理論構築を通じて「CSR／SDGsの理論と実践
の融合」を促進してきた立場から、以下に第三者意見を申し述べ
ます。

高く評価できる点：

当レポートから「共感」をキーワードと受け止め、
「人が活きる社会の実現」にむけた取り組みを
十分に感じ取ることができます。

オカムラウェイの実現に向けた同社の基本姿勢「SMILE」は、同
社にかかわるすべてのステークホルダー（利害関係者）の“笑顔”
のためにあることがよく理解されます。

同社のパーパスである「人が活きる社会の実現」には、「SMILE」
をめざして「共感」を抱きつつ、全社一丸となってチャレンジする
ことが重要です。これこそ、経済学者のアダム・スミスが提唱し
た「Sympathy（シンパシー：共感）」であり、彼は国家や組織の
求心力を高め繁栄に結びつく感情であると指摘しています。

同社はサステナブル未来会議の開催で、パーパスである「人が

活きる社会の実現」に向けた歩みを加速させました。当会議の
開催も仲間たちと共にすすめる活動の一つで、オカムラウェイの
根底に流れる同社のDNAが具現化された取り組みであると感じ
取ることができます。

また、本レポートの「働きがい改革 WiL-BE 2.0」の5つのア
クションにある「Inner Communication（社内活性）」「Human
Development（人材育成）」「Work Rule（制度）」「Work
Smart（デジタル技術）」「Work Place（環境）」も、相互に「共
感」の思想があってこそ成り立つものです。

こうした取り組みの結果、German Design Awardでの受賞や
日本子育て支援大賞2025など、数多くの受賞に結びつき社会
から高い評価を得ていることが理解されます。

今後に期待する点：

「オカムラサステナブル未来コミュニティ」の
創設で得た知を通じて、
課題解決のヒントを得ることを祈念しています。

今後はこのサステナブル未来会議を継続開催し、参加者ネット
ワーク「オカムラサステナブル未来コミュニティ」の組織化を図る
ことで草の根の取り組みが促進され、サステナビリティに関する
「知の蓄積」が期待できます。さらには未来コミュニティから提案
された「知」の具現化で同社の重要な課題解決のヒントを得るこ
とも可能となります。

提案されたヒントは、重要課題解決に向けて役員会も含めて全
社で検討されることを祈念します。その際に忘れてならないの
は、次のメッセージと考えます。

「持続可能性」につながるエコロジー（環境）、ソーシャル（社会）、
ワーク（働きがい）の3つを忘れた組織はステークホルダーから

の共感を得られない、また、「利益」を創出するビジネスを忘れ
ては組織の存続もありえないということで、企業経営は「サステ
ナビリティ」と「プロフィット」の両立にあることを肝に銘じておき
たいものです。

作家のレイモンド・チャンドラーが主張した有名な言葉「強くな
ければ生きていけない、やさしくなければ生きている資格がな
い」は、人間だけでなく企業にとっても大切な言葉です。同社の
持続可能な発展を心から祈念しております。

第三者意見を受けて

「オカムラグループ Sustainability Report 2026」の発
行にあたって、多くの分野のステークホルダーの皆さまより
貴重なご意見を多数いただき、それらのご意見を参考に
した上で、持続可能な社会の構築に向けた、当社グループ
の取り組みを報告させていただきました。水尾先生には、
ご専門のお立場から忌憚のないご意見を頂戴し、お礼を申
上げます。

「サステナブル未来会議」や「働きがい改革 WiL-BE2.0」
など、従業員の「共感」を重視する各取り組みについて、高
く評価いただきました。また今後への期待として「サステ
ナブル未来会議」の発展により、草の根の取り組みが促進
され、サステナビリティに関する「知の蓄積」さらにはそこ
から生まれる社会課題の解決、サステナビリティと利益の
両立への繋がりについてお言葉を頂戴しました。これは正
に課題と考えておるところです。いただいたお言葉を参考
に、取り組みが定着する工夫、仕組化等を検討して参ります。

取締役 専務執行役員 佐藤 喜一

第三者検証報告



第三者検証報告（環境データ）

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2026/third_party_opinion_ed.pdf

独立保証報告書

株式会社オカムラ 殿



ビューローベリタスジャパン(以下、ビューローベリタス)は、株式会社オカムラ(以下、オカムラ)の委嘱に基づき、オカムラによって選定されたサステナビリティ情報に対して限定的保証業務を実施した。この保証報告書は、以下に示す業務範囲内に含まれる関連情報に適用される。

選定情報

我々の業務範囲は、「オカムラグループサステナビリティレポート2026」(以下、レポート)に記載された、2025年4月1日から2026年3月31日までの期間の、以下の情報(「選定情報」)に対する保証に限定される。

- ・エネルギー使用量
 - ・温室効果ガス排出量
 - スコープ1及びスコープ2排出量(エネルギー起源 CO₂, CH₄, N₂O, HFCs)
 - スコープ3排出量(カテゴリー1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12)
 - ・取水量、排水量、循環利用水量
 - ・産業廃棄物排出量、再資源化量、最終処分量
 - ・SOx/NOx 排出量
 - ・BOD/COD 排出量
 - ・PRTR 対象化学物質(取扱量、排出量、移動量)
- 但し、各データにおける報告範囲はオカムラの決定に基づく。

報告規準

レポート内に含まれる選定情報は、レポートに記載された報告規準と共に読まれ理解される必要がある。

限定と除外

以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。

- ・定められた検証期間の外での活動
- ・「選定情報」として挙げられていない、レポート内の他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任

- レポート内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、オカムラ単独の責任である。
- ビューローベリタスはレポート又は報告規準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。
- ・保証の対象とされた情報が報告規準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
 - ・実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること
 - ・我々の結論をオカムラに報告すること

Ref: BVJ_30429350



INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

To: Okamura Corporation



Bureau Veritas Japan Co., Ltd. (Bureau Veritas) has been engaged by Okamura Corporation (Okamura) to provide limited assurance over sustainability information selected by Okamura. This Assurance Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

Selected information

The scope of our work was limited to assurance over the following information included within Okamura Group Sustainability Report 2026 (the Report) for the period of April 1, 2025 through March 31, 2026 (the 'Selected Information'):

- ・ Energy usage
- ・ Greenhouse gas emissions
 - Scope 1 and Scope 2 emissions (CO₂ from energy use, CH₄, N₂O and HFCs)
 - Scope 3 emissions (Category 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 and 12)
- ・ Water usage, Water discharged and Volume of water used for circulation
- ・ Industrial waste discharged, Waste recycled and Final disposal waste
- ・ SOx/NOx emissions
- ・ BOD/COD emissions
- ・ Japanese PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) designated substances (Volume handled, emissions and transfers)

Note: The reporting boundaries for each data are defined by Okamura.

Reporting criteria

The Selected Information included within the Report needs to be read and understood together with the reporting criteria stated in the Report.

Limitations and Exclusions

Excluded from the scope of our work is any verification of information relating to:

- Activities outside the defined verification period;
- Any other information within the Report, which is not listed as the 'Selected Information'.

This limited assurance engagement relies on a risk based selected sample of sustainability data and the associated limitations that this entails. This independent statement should not be relied upon to detect all errors, omissions or misstatements that may exist.

Responsibilities

This preparation and presentation of the Selected Information in the Report are the sole responsibility of the management of Okamura.

Bureau Veritas was not involved in the drafting of the Report or of the Reporting Criteria. Our responsibilities were to:

Ref: BVJ_30429350





第三者検証報告（社会性データ）

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/2026/third_party_opinion_sd.pdf

独立保証報告書

株式会社オカムラ 殿



ビューローベリタスジャパン（以下、ビューローベリタス）は、株式会社オカムラ（以下、オカムラ）の依頼に基づき、オカムラによって選定されたサステナビリティ情報に対して限定的保証業務を実施した。この保証報告書は、以下に示す業務範囲内に含まれる関連情報に適用される。

選定情報

我々の業務範囲は、オカムラグループ サステナビリティ レポート 2026（以下、レポート）に記載された、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日（※一部データに関しては 2025 年 3 月 21 日から 2026 年 3 月 20 日）までの期間の以下の情報（「選定情報」）に対する保証に限定される。

オカムラ

- ・男女間の賃金格差（男性の賃金に対する女性の賃金の割合） 全従業員_2025 年度分
- ・男女間の賃金格差（男性の賃金に対する女性の賃金の割合） 正規従業員_2025 年度分
- ・男女間の賃金格差（男性の賃金に対する女性の賃金の割合） 非正規従業員_2025 年度分
- ・育児休職取得率 合計_2025 年度分
- ・育児休職取得率 男性_2025 年度分
- ・育児休職取得率 女性_2025 年度分
- ・従業員のダイバーシティ 男女別管理職比率 男性_2025 年度分
- ・従業員のダイバーシティ 男女別管理職比率 女性_2025 年度分
- ・障がい者雇用率 雇用障がい者数_2025 年分
- ・障がい者雇用率 実雇用率_2025 年分
- ・平均年間給与_正規従業員_2025 年度分
- ・平均年間給与の対前年比増減率_正規従業員_2025 年度分

報告規程

レポート内に含まれる選定情報は、レポートに記載された報告規程と共に読まれ理解される必要がある。

限定と除外

以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。

- ・定められた検証期間の外での活動
- ・「選定情報」として挙げられていない、レポート内の他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任

レポート内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、オカムラ単独の責任である。

Ref: BVJ_30429362



INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

To: Okamura Corporation



Bureau Veritas Japan Co., Ltd. (Bureau Veritas) has been engaged by Okamura Corporation (Okamura) to provide limited assurance over its sustainability information selected by Okamura. This Assurance Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

Selected information

The scope of our work was limited to assurance over the following information included within the Sustainability report 2026 (the report) of Okamura Group for the period of April 1, 2025 through March 31, 2026 (some data is from March 21, 2025 to March 20, 2026) (the 'Selected Information'):

Okamura

- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); All employees Fiscal 2025
- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); Regular employees Fiscal 2025
- Gender wage gap (ratio of women's wages to men's wages); Non-regular employees Fiscal 2025
- Childcare leave acquisition rate; Total Fiscal 2025
- Childcare leave acquisition rate; Male Fiscal 2025
- Childcare leave acquisition rate; Female Fiscal 2025
- Employee diversity Percentage of managers by gender; Male Fiscal 2025
- Employee diversity Percentage of managers by gender; Female Fiscal 2025
- Employment rate of people with disabilities: Number of employed people with disabilities 2025
- Employment rate of people with disabilities: Actual employment rate 2025
- Average annual salary; Regular employees Fiscal 2025
- Average annual salary Rate of change as compared to previous year; Regular employees Fiscal year 2025

Reporting criteria

The Selected Information included within the report needs to be read and understood together with the reporting criteria stated in the report of Okamura group.

Limitations and Exclusions

Excluded from the scope of our work is any verification of information relating to:

- Activities outside the defined verification period;
- Any other information within the report, which is not listed as the 'Selected Information'.

This limited assurance engagement relies on a risk based selected sample of sustainability data and the associated limitations that this entails. This independent statement should not be relied upon to detect all errors, omissions or misstatements that may exist.

Responsibilities

This preparation and presentation of the Selected Information in the report are the sole responsibility of

Ref: BVJ_30429362



ESG 対照表

サステナビリティに関する情報をESGの項目別に一覧表示しています。「●」から掲載ページまたは掲載サイトにリンクします。

オカムラグループのサステナビリティ推進	マテリアリティ	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
	●	●	●	●	●

		方針・考え方	体制	目標	取り組み	関連データ	イニシアチブへの参加
E	環境マネジメント	●	●	●	●	●	●
	気候変動	●	●	●	●	●	●
	生物多様性	●	●	●	●	●	●
	資源利用（廃棄物削減含む）	●	●	●	●	●	—
	水使用	●	●	●	●	●	—
	汚染	●	●	●	●	●	—
	サプライチェーン（環境）	●	●	●	●	●	—
S	人権とコミュニティ	●	●	●	●	●	●
	人財マネジメント	●	●	●	●	●	—
	ダイバーシティの推進	●	●	●	●	●	●
	健康経営	●	●	●	●	●	—
	労働安全衛生	●	●	●	●	●	●
	顧客に対する責任	●	●	●	●	●	—
	地域や社会への貢献	●	●	●	●	●	—
	サプライチェーン（社会）	●	●	●	●	●	—

		方針・考え方	体制	目標	取り組み	関連データ	イニシアチブへの参加
G	コーポレートガバナンス	考え方とガバナンス体制	●	●	●	●	—
		経営監査	●	●	—	●	—
		内部統制	●	●	—	●	—
		税務戦略	●	●	—	●	—
	コンプライアンス	コンプライアンス推進体制	●	●	—	●	—
		行動規範	●	●	●	●	●
		贈収賄・腐敗防止	●	●	●	●	●
		内部通報制度	●	●	—	●	●
	リスクマネジメント	リスクマネジメント体制	●	●	●	●	—
		リスク一覧	●	—	—	●	—
		災害対応BCP	●	●	●	●	—
		情報セキュリティ	●	●	—	●	—
	株主総会関係		●	●	●	●	—

GRI Standards 対照表

共通スタンダード

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 2：一般開示事項 2021		
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	関係会社 海外拠点 オカムラのご案内 P.4
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	報告範囲 P.3
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集にあたって P.3 連絡先 P.169
2-4	情報の修正・訂正記述	—
2-5	外部保証	第三者意見・検証報告 P.160-162
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	有価証券報告書 P.5 オカムラのご案内 P.4 サプライチェーン・マネジメント P.129-131
2-7	従業員	従業員関連データ P.148-155
2-8	従業員以外の労働者	—
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	有価証券報告書 P.47-57 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.6-10 P.18 定時株主総会招集通知 P.43-44 ガバナンス P.12 コーポレート・ガバナンス P.116-117 責任ある企業活動関連データ P.156-157
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.2-3 コーポレートガバナンス・ガイドライン P.4 P.6-7 定時株主総会招集通知 P.8-17
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.6
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	有価証券報告書 P.9-10 P.24-28 オカムラグループTCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.6-9 P.17-18 ガバナンス P.12
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	有価証券報告書 P.9-10 P.24-28 オカムラグループTCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.6-9 P.17-18 ガバナンス P.12
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	有価証券報告書 P.9-10 P.24-28 オカムラグループTCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.6-7 P.17-18 ガバナンス P.12

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
2-15	利益相反	有価証券報告書 P.39 P.56-57 P.62-68 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.1 P.3 P.7-8
2-16	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス P.131-132 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.138-141
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P.3-4 ガバナンス P.15-16
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス P.116-117
2-19	報酬方針	有価証券報告書 P.60-61
2-20	報酬の決定プロセス	有価証券報告書 P.60-61
2-21	年間報酬総額の比率	有価証券報告書 P.61 P.70
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ P.7-9
2-23	方針声明	方針一覧 人権の尊重 P.127-128
2-24	方針声明の実践	オカムラグループサステナブル調達ガイドライン 基本的な考え方 P.11 ガバナンス P.12 戦略 P.13-18 リスク管理 P.19 指標と目標 P.20-21 人権の尊重 P.127-128 責任ある企業活動関連データ P.156-157
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	オカムラグループ人権方針 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.123-126 人権の尊重 P.127-128 責任ある企業活動関連データ P.156-157
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.123-126 人権の尊重 P.127-128 サプライチェーン・マネジメント P.129-131
2-27	法規制遵守	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への取り組み P.123-126 環境データ P.143-147 責任ある企業活動関連データ P.156-157
2-28	会員資格を持つ団体	関連団体 外部イニシアチブへの参加 P.24
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント P.22-23
2-30	労働協約	オカムラグループの人財戦略 P.74-81 従業員関連データ P.148-155

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI 3：マテリアルな項目 2021			
	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	基本的な考え方 P.11 戦略 P.13-18
	3-2	マテリアルな項目のリスト	基本的な考え方 P.11 戦略 P.13-18 サステナビリティ推進データ P.139-142
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	基本的な考え方 P.11 ガバナンス P.12 指標と目標 P.20-21

項目別スタンダード

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI101：生物多様性 2024			
	101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	オカムラグループ環境方針と環境戦略 P.48-49 生物多様性保全 P.64-68 TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.5 P.26-27
	101-2	生物多様性へのインパクトの管理	生物多様性保全 P.64-68 TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.24-26
	101-3	アクセスと利益配分	—
	101-4	生物多様性へのインパクトの特定	生物多様性保全 P.64-68 TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.18-20 P.24
	101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	生物多様性保全 P.64-68 TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.21
	101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	生物多様性保全 P.64-68 環境データ P.143-147 TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.20 P.24-25
	101-7	生物多様性の状態の変化	生物多様性保全 P.64-68 TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.20-21 P.26-27
	101-8	生態系サービス	生物多様性保全 P.64-68 TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.5 P.20 P.24-25
GRI 201：経済パフォーマンス 2016			
	201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書 P.75-76 従業員関連データ P.148-155 責任ある企業活動関連データ P.156-157
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	有価証券報告書 P.11-13、17-19 オカムラグループTCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 P.7-13 リスク管理 P.19
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 P.98-99
	201-4	政府から受けた資金援助	—

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI 202：地域経済でのプレゼンス 2016			
	202-1	地域最低賃金に対する標準的新人給与の比率 (男女別)	—
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016			
	203-1	インフラ投資および支援サービス	地域・社会との共生 P.133-137
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	モノ・コトづくりのクオリティの追求 P.30-35 イノベーションの推進と新しい価値の創造 P.36-41 地域・社会との共生 P.133-137
GRI 204：調達慣行 2016			
	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205：腐敗防止 2016			
	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	リスクマネジメント P.118-122 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.123-126 責任ある企業活動関連データ P.156-157
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関する コミュニケーションと研修	腐敗行為防止方針 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.123-126 サプライチェーン・マネジメント P.129-131 責任ある企業活動関連データ P.156-157
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.123-126 責任ある企業活動関連データ P.156-157
GRI 206：反競争的行為 2016			
	206-1	反競争的行為、反トラスト、 独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.123-126 責任ある企業活動関連データ P.156-157
GRI 207：税金 2019			
	207-1	税務へのアプローチ	税務方針 コーポレート・ガバナンス P.116-117
	207-2	税務ガバナンス、管理、 およびリスクマネジメント	税務方針 コーポレート・ガバナンス P.116-117
	207-3	税務に関するステークホルダー・ エンゲージメントおよび懸念への対処	税務方針 コーポレート・ガバナンス P.116-117
	207-4	国別の報告	—
GRI 301：原材料 2016			
	301-1	使用原材料の重量または体積	環境データ P.143-147
	301-2	使用したリサイクル材料	環境データ P.143-147
	301-3	再生利用された製品と梱包材	省資源・資源循環 P.55-57 環境データ P.143-147

オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ 報告範囲 第三者意見・検証報告 ESG 対照表 GRI Standards 対照表 SASB Standards 対照表

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI 302：エネルギー 2016			
	302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ P.143-147
	302-2	組織外のエネルギー消費量	—
	302-3	エネルギー原単位	環境データ P.143-147
	302-4	エネルギー消費量の削減	環境データ P.143-147
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	製品・サービスにおける環境配慮 P.58-63
GRI 303：水と廃水 2018			
	303-1	共有資源としての水との相互作用	省資源・資源循環 P.55-57 環境データ P.143-147
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	省資源・資源循環 P.55-57 環境データ P.143-147
	303-3	取水	省資源・資源循環 P.55-57 環境データ P.143-147
	303-4	排水	省資源・資源循環 P.55-57 環境データ P.143-147
	303-5	水消費	省資源・資源循環 P.55-57 環境データ P.143-147
GRI 305：大気への排出 2016			
	305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	気候変動への対応 P.52-54 環境データ P.143-147
	305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	気候変動への対応 P.52-54 環境データ P.143-147
	305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	気候変動への対応 P.52-54 環境データ P.143-147
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	環境データ P.143-147
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	気候変動への対応 P.52-54 環境データ P.143-147
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	サステナビリティ推進データ P.139-142
	305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	環境データ P.143-147
GRI 306：廃棄物 2020			
	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	省資源・資源循環 P.55-57 環境データ P.143-147
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	省資源・資源循環 P.55-57 環境負荷の把握と環境汚染の防止 P.69
	306-3	発生した廃棄物	環境データ P.143-147
	306-4	処分されなかった廃棄物	環境データ P.143-147
	306-5	処分された廃棄物	環境データ P.143-147
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016			
	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	製品・サービスにおける環境配慮 P.58-63 サプライチェーン・マネジメント P.129-131 責任ある企業活動関連データ P.156-157
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	製品・サービスにおける環境配慮 P.58-63 サプライチェーン・マネジメント P.129-131 責任ある企業活動関連データ P.156-157

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI 401：雇用 2016			
	401-1	従業員の新規雇用と離職	従業員関連データ P.148-155
	401-2	フルタイム従業員には支給され、 有期雇用の従業員やパートタイム従業員には 支給されない手当	オカムラグループの人財戦略 P.74-81
	401-3	育児休暇	従業員関連データ P.148-155
GRI 402：労使関係 2016			
	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	オカムラグループの人財戦略 P.74-81
GRI 403：労働安全衛生 2018			
	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生 P.108-114
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、 事故調査	健康経営 P.99-107 労働安全衛生 P.108-114
	403-3	労働衛生サービス	健康経営 P.99-107 労働安全衛生 P.108-114
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、 コミュニケーション	健康経営 P.99-107 労働安全衛生 P.108-114
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	健康経営 P.99-107 労働安全衛生 P.108-114
	403-6	労働者の健康増進	健康経営 P.99-107 労働安全衛生 P.108-114
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた 労働安全衛生の影響の防止と軽減	労働安全衛生 P.108-114
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの 対象となる労働者	労働安全衛生 P.108-114
	403-9	労働関連の傷害	従業員関連データ P.148-155
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	従業員関連データ P.148-155
GRI 404：研修と教育 2016			
	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	従業員関連データ P.148-155
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび 移行支援プログラム	人財育成 P.90-98
	404-3	業績とキャリア開発に関して 定期的なレビューを受けている従業員の割合	人財育成 P.90-98 サステナビリティ推進データ P.139-142 従業員関連データ P.148-155
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016			
	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	責任ある企業活動関連データ P.156-157 従業員関連データ P.148-155
	405-2	基本給と報酬の男女比	従業員関連データ P.148-155
GRI 406：非差別 2016			
	406-1	差別事例と実施した是正措置	コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.123-126 人権の尊重 P.127-128 責任ある企業活動関連データ P.156-157

オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ

報告範囲

第三者意見・検証報告

ESG 対照表

GRI Standards 対照表

SASB Standards 対照表

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016			
	407-1	結社の自由や団体交渉の権利が リスクにさらされる可能性のある事業所 およびサプライヤー	オカムラグループの人財戦略 P.74-81 コンプライアンスの推進・腐敗行為防止への 取り組み P.123-126 サプライチェーン・マネジメント P.129-131 責任ある企業活動関連データ P.156-157
GRI 408：児童労働 2016			
	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある 事業所およびサプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.129-131 責任ある企業活動関連データ P.156-157
GRI 409：強制労働 2016			
	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある 事業所およびサプライヤー	人権の尊重 P.127-128 サプライチェーン・マネジメント P.129-131 責任ある企業活動関連データ P.156-157
GRI 410：保安慣行 2016			
	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	オカムラグループ人権方針
GRI 411：先住民族の権利 2016			
	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413：地域コミュニティ 2016			
	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、 インパクト評価、開発プログラムを実施した 事業所	オカムラグループTCFD・TNFD提言に基づく 情報開示 P.17-18 P.21 P.28-29 省資源・資源循環 P.55-57 生物多様性保全 P.64-68 地域・社会との共生 P.133-137
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスの インパクト（顕在化しているもの、 潜在的なもの）を及ぼす事業所	—
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016			
	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.129-131 責任ある企業活動関連データ P.156-157
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的 インパクトと実施した措置	サプライチェーン・マネジメント P.129-131 責任ある企業活動関連データ P.156-157
GRI 415：公共政策 2016			
	415-1	政治献金	—
GRI 416：顧客の安全衛生 2016			
	416-1	製品・サービスのカテゴリーに対する 安全衛生インパクトの評価	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.42-43
	416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに 関する違反事例	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.42-43 サステナビリティ推進関連データ P.139-142
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016			
	417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する 要求事項	安全で高品質な製品・サービスの提供 P.42-43 省資源・資源循環 P.55-57 製品・サービスにおける環境配慮 P.58-63
	417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する 違反事例	お知らせ
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する 違反事例	お知らせ

GRIスタンダード	開示事項		掲載場所
GRI 418：顧客プライバシー 2016			
	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	リスクマネジメント P.118-122

SASB Standards 対照表

トピック	コード	会計指標	カテゴリー	掲載場所
製造におけるエネルギー管理	CG-BF-130a.1 (1)	エネルギー総消費量	定量	環境データ P.143-147 気候変動への対応 P.52-54
	CG-BF-130a.1 (2)	電力系統からの電気の割合	定量	—
	CG-BF-130a.1 (3)	再生可能エネルギーの割合	定量	環境データ P.143-147 気候変動への対応 P.52-54
製品における化学物質の管理	CG-BF-250a.1	製品における化学物質に関連するリスク又は危険性を評価し管理するためのプロセスについての説明	定性	環境負荷の把握と環境汚染の防止 P.69 製品・サービスにおける環境配慮 P.58-63
	CG-BF-250a.2	揮発性有機化合物 (VOC) 排出及び成分基準を満たす、対象となり得る製品の割合	定量	製品・サービスにおける環境配慮 P.58-63
製品のライフサイクルを通じた環境インパクト	CG-BF-410a.1	製品のライフサイクルを通じたインパクトを管理し、持続可能な製品の需要を満たすための取組みの記述	定性	モノ・コトづくりのクオリティの追求 P.30-35 製品・サービスにおける環境配慮 P.58-63
	CG-BF-410a.2 (1)	(1) 回収した使用終了材料の重量	定量	省資源・資源循環 P.55-57 環境データ P.143-147
	CG-BF-410a.2 (2)	(2) 回収してリサイクルした材料の割合	定量	省資源・資源循環 P.55-57
木材サプライチェーン管理	CG-BF-430a.1 (1)	(1) 購入した木質繊維材料の総重量	定量	環境データ P.143-147
	CG-BF-430a.1 (2)	(2) 第三者認証を受けた森林からの割合	定量	生物多様性保全 P.64-68
	CG-BF-430a.1 (3)	(3) 基準ごとの割合	定量	—
	CG-BF-430a.1 (4)	(4) 他の木質繊維基準の認証を受けた割合	定量	—
	CG-BF-430a.1 (5)	(5) 基準ごとの割合	定量	—

コード	活動指標	カテゴリー	掲載場所
CG-BF-000.A	年間生産量	定量	環境データ P.143-147
CG-BF-000.B	製造施設の面積	定量	オカムラグループ製造拠点・物流拠点の環境パフォーマンスデータ



ホームページアドレス <https://www.okamura.co.jp/>

株式会社オカムラ 総務部



発行:2026年7月(次回発行予定:2027年7月)