

オカムラグループ
Sustainability Report
2020



特集 1 オカムラの共創活動WORK MILLの広がり

「はたらく」を変えていく活動を全国的に積極展開

これからの「はたらく」を変えていくWORK MILLという活動は、2016年11月にスタートし、共創空間での活動、ウェブサイト運営、研究、共創プロジェクトなど、ますます広がりを見せています。多様な人々とのネットワークを築き、全国4カ所に設けた共創空間を拠点とした各地域のコミュニティなど、広く深いつながりを展開。働き方改革の推進はもちろん、地域におけるさまざまな課題解決にも積極的に寄与しています。



いろんな人たちの働く環境や働き方、生き方を変えていく

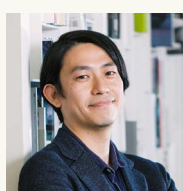
組織の壁を超えて多様な人財と共に、新たな価値創造をめざす「共創」。WORK MILLは、東京の「Sea」、名古屋の「Cue」、大阪の「bee」、福岡の「Tie」と、全国4カ所に共創空間を設け、そこを拠点にそれぞれが独自の活動を行いながら連携しています。裾野が広い「はたらく」というテーマをメインにしているため、共創活動の幅が広く、さまざまな未来の可能性が開花。これからもWORK MILLは、組織とそこではたらく人々の「生産性」「創造性」「幸福度」「サステナビリティ」を高める方法を実践的に研究し、広く共有することで社会に貢献していきます。

WORK MILL



VOICE

全国4カ所の拠点による展開でネットワークを構築し、広がりが見られます。



働き方コンサルティング
事業部
フューチャーワーク
スタイル戦略部
WORK MILL X UNIT
庵原 悠(上)

共創センター
垣屋 譲治(下)

オカムラの共創活動は、全国4カ所の拠点を中心に、広いネットワークを築いています。東京の「Sea」をスタートさせた当初から、「共創」は大きな軸の一つでもありました。WORK MILLは、答えを規定するような一方通行の情報発信ではなく、答えを共に探っていく補助線となる活動を意識して立ち上げています。そうした姿勢もあり、全国それぞれの場所ですつながった人や企業と新たな展開へ向かうケースも最近では多く見られます。

各地域のメンバーが働き方改革を「自分ごと」として捉えながら活動に日々向き合い、共創プロジェクトを通じて何かを達成したりするなかで、いきいきとしていく様子を感じます。また、知見や経験値がどんどん蓄積され、活動がレベルアップしているように思います。この活動は最初から、社会に貢献する(CSR)、また社会とともに価値創造していく(CSV)ことを考えていました。本気で取り組まないことには実現は成し得ないと理解する人が増えてきたと感じており、最近では、ムーブメント的だった問題意識から、定着に向けた「真剣さ」へと活動の姿勢が変化しながら、「社会への貢献を実現する」ための本気の取り組みになってきています。今後も、日本の社会に対して影響を与えるようなインパクトのある取り組みが生まれる、その発信源のようなポジションになれると思います。

特集

愛知県や名古屋市など 地域の自治体の 取り組みにも協力



名古屋の「Cue」という拠点では、『「はたらく」のワクワク、みつけた。』をテーマに掲げ、3つのキーワードを大切にしながら活動や発信を続けています。そのキーワードは、「ツナガリー多様性」「シゲキー継続性」「ヒラメキー実効性」です。「はたらく×Cue」という活動をメインとし、参加者の課題意識とリソースから、何かを生み出す活動に挑戦。みんなの想いやスキル、経験から、新たなソリューションや今までにない価値を生み出そうとしています。

2019年度は77回のイベントに、551団体2,092名が参加。愛知県の「あいち働き方改革推進キャンペーン」や「あいち女性起業家支援プログラム」、名古屋市の「ナゴヤをつなげる30人」にも協力しました。地方都市の共創空間として地域社会とつながり、行政や中小企業、NPOや学生などの参加者も増え、地域課題の解決にも向かっています。

VOICE

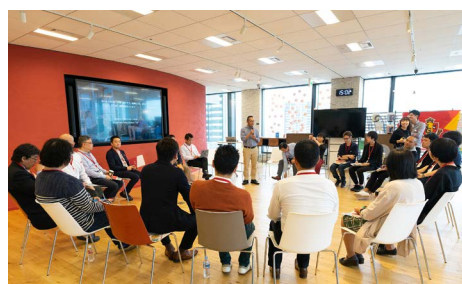
チャレンジすることが大好きな熱量のある人たちが集まる場だと感じます。



中部支社 マーケティング課
セールスプロモーションセンター
小倉 悠希(左) 河田 佳美(右)

2019年は「Cue」の3年目で、活動の広がりが強く感じられました。「育てよう、かたちにしよう」という想いを持って活動し、愛知県や名古屋市など自治体からのお声かけも多く、自分たちだけではできなかったイベントやプロジェクトを実施できました。今後はコミュニティとしての「強さや濃さ」と「新しさやオープンさ」の両立を考えながら、さらに挑戦していきたいです。(小倉)

「Cue」はチャレンジが大好き。熱量のある人が集まる場、そういう人が常に誰かいる場にしたいです。また、私自身も「Cue」で社内外のさまざまなステークホルダーの方々とつながりを持ち、多くのプロジェクトを実行することで視野が広がり、「Cue」以外の多様な活動にも参加しました。今後は学生など若い世代にもアプローチし、「はたらく」ことや将来を描くサポートをしながら、身近な社会問題を考えたり解決する場にしたいと思っています。もっと新しい人を巻き込んで、どんどんつながる場として成長していきたいです。(河田)



「Cinemaで考えるSDGs」など 社会問題をみんなで 考えるきっかけに



福岡の「Tie」では、オカムラの社内講師による情報発信や、福岡ならではの「はたらく」について考えるなど、オリジナリティのある数々の企画を展開。中でもSDGsに関してはオリジナルイベント「Cinemaで考えるSDGs」を毎月開催しています。問題を提起する映画を上映し、その問題について参加者が討議を行います。明日から実践できるSDGsについて考え、自分ごと化できると好評です。



VOICE

人脈を構築したり、情報を発信したり、SDGsの活動のつながりも生んでいます。



西日本支社
マーケティング課
販売企画室
北島 かおり(上)
高木 有香(下)

福岡ではよく「人脈をいかに構築するかでビジネスが決まる」と言われるほど、人脈を大切に土地柄です。そこで、人と人とのつながりに配慮したイベントの運営を心がけました。九州ではSDGsの活動を行っている小さなコミュニティが各地にあります。そのコミュニティの人々が九州の情報発信の中心地である博多の「Tie」に集まることで、つながりのきっかけにもなったと感じています。(北島)

福岡は中小企業やスタートアップが多く、「Tie」ではフリーランスや副業をされている方々と知り合う機会もたくさんありました。また、地方都市であり「東京に比べて、まだまだ」という危機意識や「何か発信したい!」という想いを持っている方々に興味を示していただけに感じます。「オカムラの利益だけを考えるのではなく、外部との共創の場になっている」との声を聞いた時はうれしかったし、今後もさまざまな人々のビタミン剤のようになれば最高です。(高木)

「働き方改革」「女性活躍」「学び直し」の3本柱でユニークな活動を展開



大阪の「bee」では、「ラクワーク(楽WORK)」をコンセプトに、どうしたら「楽しく・仕事」ができるか、どうすれば「楽(スマート)に・仕事」ができるかを参加者同士で考えています。

「働き方改革」「女性活躍」「学び直し」の3本柱でイベントなどを展開。「働き方改革」では、関西の大手企業とお互いが感じる働き方の課題に向き合い、解決のヒントを見つけ、それぞれが一步を踏み出せるようなイベントを実施しました。「女性活躍」では、女性自身がどうありたいかを考えるイベントを実施。これからどんな未来になるかを予想するのではなく、どんな未来が来てほしいかを描き出し、そこから今何をすべきかを考えました。「学び直し」では、大学との共創により、社会人と大学生が一緒になって共に学ぶ時間をつくっています。

VOICE

「おもろさ」と「自然体」を大切にしながら、本音の語り合いで創造性を拓いています。



関西支社
マーケティング部
マーケティング推進室
岡本 栄理

「はたらく×bee」のシリーズでは、10年後の働く女性の未来像を描き、その女性がどんな空間で働いているかを参加者が具体的にイメージする活動を実施。未来人が働いている空間のプロトタイプを、粘土や折り紙などで作りしました。さらに、それをオカムラの自社製品や造作によって、本当に一坪のワークプレイスとして具現化。よりリアリティを持ったアウトプットとして心に残り、「これって今すぐにでも取り入れられるんじゃないの?」といった示唆を現在にも与えてくれることを実感しました。

「bee」は関西発ですから「おもろさ」と「自然体」ということを大切にしています。真面目に固く考えていても、創造性は拓けません。本音の語り合いから、自然に仲間やコミュニティが生まれていくのをたくさん目にしました。また、「30年ぶりに再会した!」など、参加者の偶然的な再会がとても多いのも特徴。ここには不思議な縁があると、参加者の方々にびっくりされるのは、とてもうれしいことです。これからもここで自分たちが答えを「つくる」共創活動を、組織の枠を超えて展開することが、社会の持続可能性に直結すると感じています。



最近WORK MILLが、さらに多くの人たちに注目されている理由

オンラインでのイベントも開催

新型コロナウイルス感染症による社会的な影響が大きい中で、各拠点ではいち早くオンラインイベントを企画し開催。「Cue」では2020年3月に「コロナに負けるな!ナゴヤ100人カイギ Vol.6.5」を、4月からは「Sea」「bee」「Tie」でも各イベントをオンライン開催し、地域を問わず多くの方々にご参加いただいています。「この状況のせいではない」のではなく、「この状況だから新しいことをする」というチャレンジ精神で活動し、さらに多様性のある人々が集う場として、多くの参加者から好評の声をいただいています。



働き方や働く環境についての意識調査なども実施

WORK MILLでは、東京港区にある共創空間「Sea」のイベント参加者を対象に、働き方や働く環境についての意識調査を継続して実施。トピックごとに冊子としてまとめて発刊しています。Vol.1:ワーク・エンゲイジメント Vol.2:働き方改革/ワークインライフ Vol.3:働く環境 Vol.4:健康経営への意識 こうした研究活動をこれからも続けながら、明日の「はたらく」のあり方を見つめていきます。



特集 2 さらに活発に！ アイデア豊かな「カエル！活動」 明日への大きなヒントとなる働き方の改善活動

2017年4月にプロジェクトを発足させ、オカムラの従業員が自分たちの意思によって働き方のありたい姿を実現してきた「カエル！活動」。現場の地道な改善活動はさらに大きく広がり、業務改善や意識改革の良い取り組みは、全社へ行き渡るように展開されました。行動を変える、意識を変える、会社を変える、そして早く帰ることで「ワークインライフ(Work in Life)」…ライフ(人生)にはさまざまな要素があり、その中のひとつとしてワーク(仕事)があるという考え方を実現する。そんな「カエル」ための活動がますます花開き、実を結ぼうとしています。

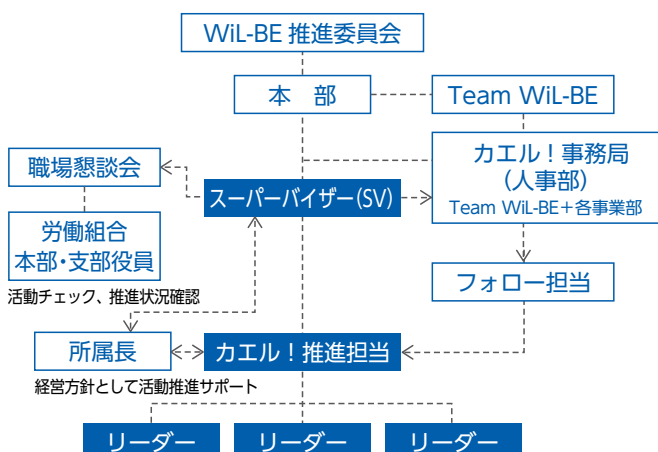


「Wil-BE」でWork Ruleを 仕組みから見直す

オカムラの一人ひとりが「ワークインライフ」を自らデザインし、自身が思い描くLifeを実現できる社会へとドライブしていく活動、「Wil-BE(ウィル・ビー)」。

この働き方改革の中で、Work Ruleをその仕組みから見直し、一人ひとりがいきいきと働ける社内の仕組みをつくる取り組みの一つが「カエル！活動」です。各部門・拠点ごとにチームをつくり、定期的なミーティングで課題を抽出して施策を決定し、実行しています。

「カエル！活動」推進体制



年ごとに活動拠点が広がり 2019年度には全拠点へ



「カエル！活動」では、活動の進め方や全社展開施策に関するガイドラインを発行し、全社での推進・フォロー体制を整備。組織に沿ったグループごとに旗振り役を置き、研修会を行い活動を進める際のポイントを共有しています。また、月1回、全社掲示板に社内広報「カエル！NEWS」を掲載し、具体的な活動事例を紹介。さらには、2019年度の活動内容や成果を振り返り2020年度につなげるため、各チームが施策進捗と成果を発表する報告会を開催しました。この中で優秀賞を獲得した3チーム(千葉支店、赤坂インターシティAIR拠点、業務改革部)の事例について紹介します。

「カエル！活動」スケジュール

| | | |
|------|-----------------|-------------------------|
| 2019 | 5/16(木) | カエル！推進担当研修 |
| | 5/30(木)～6/19(水) | カエル！活動 キックオフ (各チーム) |
| 2020 | 10/18(金) | カエル！2019 折り返しターンワークショップ |
| | 1/7(火)～1/28(火) | カエル！活動 一次報告会(各所) |
| | 2/21(金) | カエル！活動 全社報告会 |

事例1 習慣の殻を破り、整理整頓された活気のあるきれいなオフィスへ

オカムラの千葉支店では、「ふさの国からピーナッツ」という活動名に、あらゆる殻を破って新しい働き方を発信する想いを込めました。自分の殻を破り、より結束力の強い組織へ。そして、慣れや習慣の殻を破り、活気のあるきれいなオフィスへ。「働く環境を整えること」をテーマに、データ、モノ、環境の順に整理しました。基本的に情報は支店のMicrosoft Teams*に掲載される運用を定着させ、ほとんどの情報を全員が平等に共有化。「この申請書はどこ?」「確か資料があったはず」といったデータ探しの時間が削減されました。

*Microsoft Teamsは、Microsoft Corporationの商標または登録商標です。

VOICE

一人ひとりの「働きがい」が、仕事の効率化や経済成長につながればうれしいです。



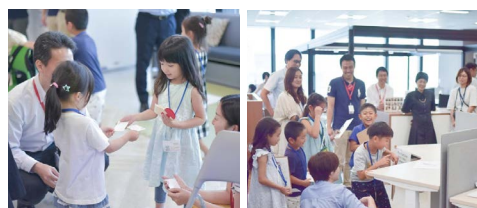
オフィス営業本部
千葉支店 業務担当
篠原 久仁子

私たちのように11名という小規模な支店では、まず全員の活動のベクトルを合わせることが大切で、そこが難しくもありました。また、一人ひとりの役割が占める割合が高いので、個人のモチベーションをキープすることや、意見の出やすい職場にすることが、総合力を高めるためには大切です。SDGsの目標の中には「働きがいも経済成長も」という項目がありますが、単に給与水準を平等にするとか休暇を取りやすくするだけではない「働きがい」が、結果的に効率の良い仕事や、経済成長への効果につながるのではと思っています。



事例2 自分たちの意思で、意識改革を行い、やりたい姿を実現する

オカムラの13部門約150名が入居する赤坂インターシティAIR拠点では、「CAMP 人が集いつながる場所」という活動を推進しました。ルーチン業務と付帯業務の効率化(スマート化)を促す「スマ活」、チャレンジ業務を行うための土壌づくり(コミュニケーション)を目的とした「コミ活」、組織としてのモチベーションを高めようとした「モチ活」など、多岐にわたって展開。ファミリーイベントなども開催し、家族からも好評を得ています。



VOICE

「まずはやってみよう」という風潮が、施策の実現につながっています。



オフィス営業本部 外資法人支店
営業2課
山田 修大(左)
※コミ活リーダー

金融法人営業部 第二支店
営業課
前田 諒介(右)
※モチ活リーダー

「自分たちの意思で、意識改革を行い、やりたい姿を実現する」を活動目標に取り組んできました。「コミ活」では、他部門との知の融合をめざしたワークショップの開催、Teams質問ボックスの立ち上げ、内線表への業務情報追加による活用などを推進。「モチ活」では家族にオフィスを見学してもらうファミリーイベントや全カラジ体操、さらには小さなことから「褒める文化」をつくり出すための表彰活動も行いました。「まずはやってみよう」という風潮が、さまざまな施策の実現につながり、オフィスに活気をもたらしていると感じます。

事例3 ペーパーレス化やフォームの統一化などを推進

オカムラの業務改革部では、「1020(いちまるにまる)」という活動名で、会社全体への浸透を込めた活動を推進。そのコンセプトは「悩まず 活き活き 勇気をもって チャレンジ&シェアする」です。この活動で、業務改革部内のシェアードセンターの多能工化への取り組みや、会社全体に関わる請求関連の申請書類などのペーパーレス化、押印請求書のフォームの統一化など、さまざまな取り組みが実現しました。

VOICE

受け身ではない積極的な姿勢や発想力を大切にしていきたいです。



業務改革部 鎮西 啓

生産性の向上、会社への貢献を意識した活動の中では、小さいことでも成し遂げると達成感があり、さらに次に進もう!というサイクルを回せたと感じます。また、ワークショップなどでは自分では思いつかない発想に刺激を受け、部内には女性も多く、「やる」と決めたら推進するパワーも感じました。このような発想力や積極性が浸透すれば、社内の風土や雰囲気にも大きなプラスになると信じています。

目 次

目次／CONTENTS

特集1 オカムラの共創活動 WORK MILL の広がり
「はたらく」を変えていく活動を全国的に積極展開

2

特集2 さらに活発に！ アイデア豊かな「カエル！活動」
明日への大きなヒントとなる働き方の改善活動

5

| | |
|---------------------|----|
| 編集にあたって | 8 |
| オカムラのご案内 | 9 |
| オカムラグループの価値創造ストーリー | 10 |
| トップメッセージ | 11 |
| オカムラグループのサステナビリティ推進 | 12 |
| ISO26000対照表 | 22 |

責任ある企業活動 23

| | |
|--------------------------|----|
| 社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざして | 23 |
| オカムラグループCSR方針に基づく企業活動の推進 | 24 |
| コーポレート・ガバナンス | 26 |
| リスクマネジメント | 28 |
| コンプライアンスの推進 | 31 |
| 人権の尊重 | 34 |
| 情報の開示と社会からの評価 | 35 |
| 地域社会との関わり | 36 |
| 社会へ向けた活動 | 39 |

人が集う場の創造 42

| | |
|------------------|----|
| 人が集まる場に新しい価値をつくる | 42 |
| 製品開発におけるクオリティの追求 | 43 |
| 空間創造におけるクオリティの追求 | 50 |
| 品質管理の徹底 | 54 |
| ものづくりを支える人財育成 | 56 |

地球環境への取り組み 58

| | |
|--------------------------|----|
| オカムラグループの環境への考え方 | 58 |
| オカムラグループの環境マネジメント | 61 |
| 2019年度環境活動実績と2020年度目標の設定 | 62 |
| 事業活動と環境影響 | 63 |
| 気候変動への対応 | 64 |
| 省資源・資源循環 | 67 |
| 化学物質管理と汚染の防止 | 71 |
| 生物多様性保全・木材利活用 ～ACORN 活動～ | 72 |
| 製品・サービスにおける環境配慮 | 78 |
| 環境教育・啓発活動 | 82 |
| 環境コミュニケーション | 84 |
| 環境効率 | 86 |
| 環境会計 | 87 |

従業員の働きがいの追求 89

| | |
|------------------------|-----|
| 従業員一人ひとりの働きがいの実現に向けて | 89 |
| 人財に対する考え方 | 90 |
| 従業員のワークインライフ実現へ向けた取り組み | 91 |
| ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 | 94 |
| 人財育成 | 101 |
| 健康経営・労働安全衛生 | 104 |

第三者意見・審査報告 109

| | |
|-------------------------|-----|
| オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ | 111 |
| データ集 | 113 |

PDFの機能について

このPDFには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。

※ 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、オカムラグループが社会から信頼され愛される企業をめざし、事業活動を通じて企業の社会的責任を果たすことで、社会課題の解決をしていく考え方を幅広いステークホルダーの皆様にお伝えするとともに、皆様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、オカムラグループのサステナビリティ重点課題4分野にそって章立てを行い、各分野の活動状況をわかりやすく報告することに努めています。

また、国連サミットで採択されたSDGs (Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標)の理念を重視しており、貢献する取り組みについてはロゴマークを掲載しています。

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推進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37社で構成され、本レポートは株式会社オカムラおよび下記の25社を中心に報告しています。

【報告に含まれるオカムラの関係会社とそのデータ集計範囲】

関係会社のデータ集計範囲の表記：

- ◆ 本レポートの環境データ集計対象
- □ ● 本レポートの人事関連データ集計対象

営業拠点

- □ ● 株式会社ヒル・インターナショナル
- □ ● 株式会社Td Japan
- ● 株式会社イチエ
- ● 奥カマラ (中国) 有限公司
- ● 上海岡村建築装飾有限公司
- ● 岡村貿易 (上海) 有限公司
- ● Okamura Salotto Hong Kong Limited
- ● Okamura International (Singapore) Pte Ltd.
- ● PT.Okamura Chitose Indonesia
- ● Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.
- ● Siam Okamura International Co., Ltd.
- Okamura International Vietnam Co., Ltd.

製造拠点

- ◆ ■ □ ● 株式会社関西オカムラ
- ◆ □ ● 株式会社エヌエスオカムラ
- ◆ □ ● 株式会社山陽オカムラ
- ◆ □ ● シーダー株式会社*
- ● 株式会社富士精工本社
- ● 杭州岡村伝動有限公司
- ● 砂畑産業株式会社
- ◆ □ Siam Okamura Steel Co., Ltd.

その他サービス拠点等

- ◆ ■ □ ● 株式会社オカムラ物流*
- ◆ ■ □ ● 株式会社オカムラサポートアンドサービス
- ● セック株式会社
- □ ● 株式会社エフエム・ソリューション
- □ ● 株式会社オカムラビジネスサポート

※吸収合併により株式会社オカムラに統合 (2020年7月1日)

報告期間

2019年度 (2019年4月～2020年3月)

* ビジョンや一部の活動については、2020年4月以降の内容を含む

参考にしたガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

国際標準化機構「社会的責任に関する手引 (ISO26000：2010)」

第三者審査

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。

2019年度はビューローベリタスジャパン株式会社による第三者審査を受けています。

審査対象指標は以下の通りです。

- ・総エネルギー投入量、エネルギー起源CO₂排出量 (→P.64、P.120～124)
- ・廃棄物排出量と再資源化量、最終処分量 (→P.67、P.120～124)
- ・水資源投入量、総排水量、BOD/COD排出量 (→P.120～124)
- ・PRTR対象物質取引量・移動量 (→P.71、P.120～124)
- ・NOx、SOx排出量 (→P.120～124)

発行

2020年7月 (前回：2019年7月)

次回：2021年7月予定 (本レポートは、年次版として毎年発行します)

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

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(2020年3月31日現在)
従 業 員 3,571名(2020年3月31日現在)
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はこちらをご覧ください。

▶ <https://www.okamura.co.jp/company/outline/index.html>

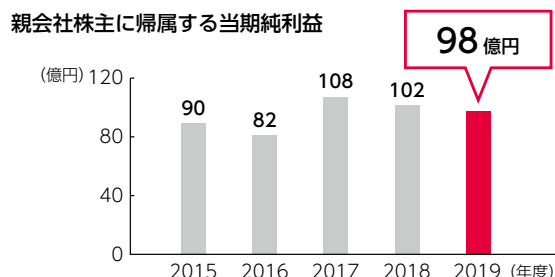
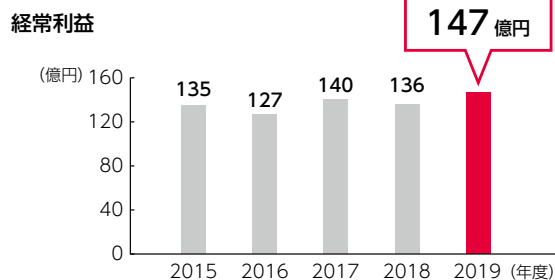
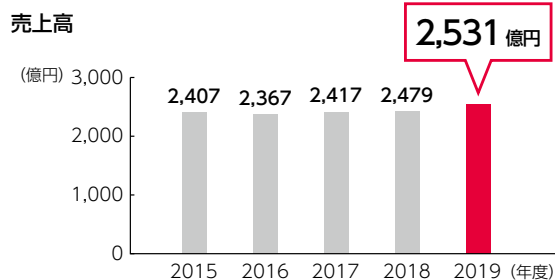
オカムラの主な事業紹介

▶ <https://www.okamura.co.jp/company/business/index.html>

国内外のオカムラのグループ企業一覧

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

決算ハイライト(連結)



事業別ハイライト

オフィス環境事業



売上高
1,370 億円
営業利益
97 億円

売上高構成比
54.1%

商環境事業



売上高
951 億円
営業利益
18 億円

売上高構成比
37.6%

物流システム事業



売上高
161 億円
営業利益
17 億円

売上高構成比
6.4%

オカムラグループの価値創造ストーリー

オカムラはミッションを実現していくために、新たな価値の創造に挑戦し続けます。

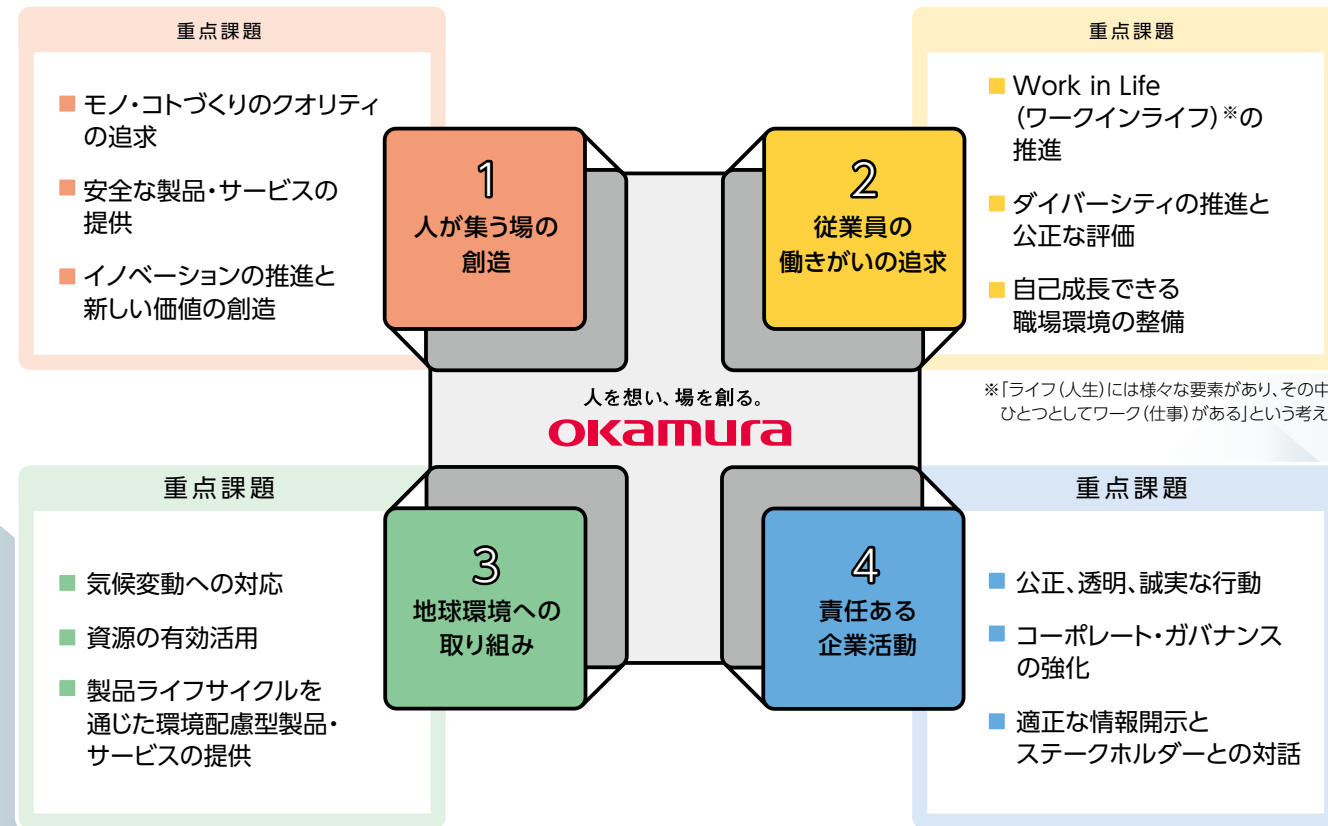
ビジネス環境

- 労働力人口の継続的減少
- 働き方・働く環境の多様化
- デジタル技術の進展による社会環境と価値観の変貌
- 新興国での高所得者層の拡大消費の高度化
- シェアリングエコノミーの進展
- サブスクリプション型・リカーリング型事業モデルの進展
- オープンイノベーションによる新規事業創出力の拡大

社会課題

- 世界人口の増加、国内人口の減少
- 超高齢社会
- 気候変動の緩和と適応
- 生物多様性の喪失と生態系の崩壊
- 資源枯渇
- 大規模な自然災害
- サイバー攻撃などのITリスク
- 世代間格差、地域格差の拡大

オカムラグループサステナビリティ重点課題4分野



ステークホルダーの皆様

お客様

販売店様

お取引先

株主・投資家

従業員とその家族

社会・行政

提供価値

ミッション

豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。

オカムラグループが目指す姿

私たちは、高品質な製品・サービスを提供し、新しい価値・市場・トレンドの創造に挑戦し続けることで信頼されるリーディングカンパニーを目指します。

SDGsへの貢献



オカムラグループは、持続可能な世界の実現に向け国連が定めた、2030年までの国際的な目標であるSDGsの理念に共感し、事業活動と社会貢献活動を通じて、目標達成に貢献します。

中期経営計画

基本方針

新たな需要の創造、効率的な経営、グローバル化の推進により、継続的な成長とESGへの積極的な取り組みを通じて企業価値向上を図る

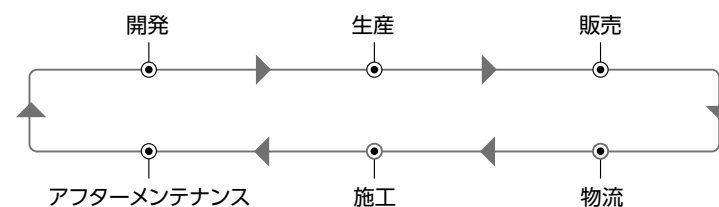
2024年度目標 営業利益率 **7%**以上 ROE **10%**

具体策 ■ サプライチェーンの改革 ■ デジタル技術の活用 ■ 海外事業の強化

オフィス環境事業

商環境事業

物流システム事業



トップメッセージ

豊かな発想と確かな品質で、 人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。

株式会社オカムラは、創業以来、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。2018年4月の社名変更を機に、「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。」をオカムラのミッションとし、企業価値のさらなる向上に努めております。

持続可能な社会の実現が求められる新たな価値観の中で、企業が持続的に成長するためには、ESGを中心に捉えた事業活動が重要であると考えております。オカムラのミッションを実現していくために、当社グループの事業と、未来世代も含めた様々なステークホルダーの視点から、「人が集う場の創造」「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つを取り組むべきテーマとして掲げ、それぞれについて重点課題を定め、活動を推進しております。

「労働人口の継続的な減少」「働き方改革の普及」「デジタル技術の進展」など社会環境が変化する中、5年後の目標を設定し、それを達成するための2021年3月期を初年度とする中期経営計画を策定いたしました。中期経営計画における基本方針を「新たな需要の創造・効率的な経営・グローバル化の推進により、継続的な成長とESGへの積極的な取り組みを通じて企業価値向上を図る」と決めました。これにより、ESGへの取り組みの一層の強化を図り、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します。

社会や市場のニーズの変化を先取りした製品・サービスの開発や新たな事業モデルの構築を促進・実現するとともに、これまでのオペレーションの仕組みをこれからの変化に対応しうるものとするために構造変革を進めてまいります。

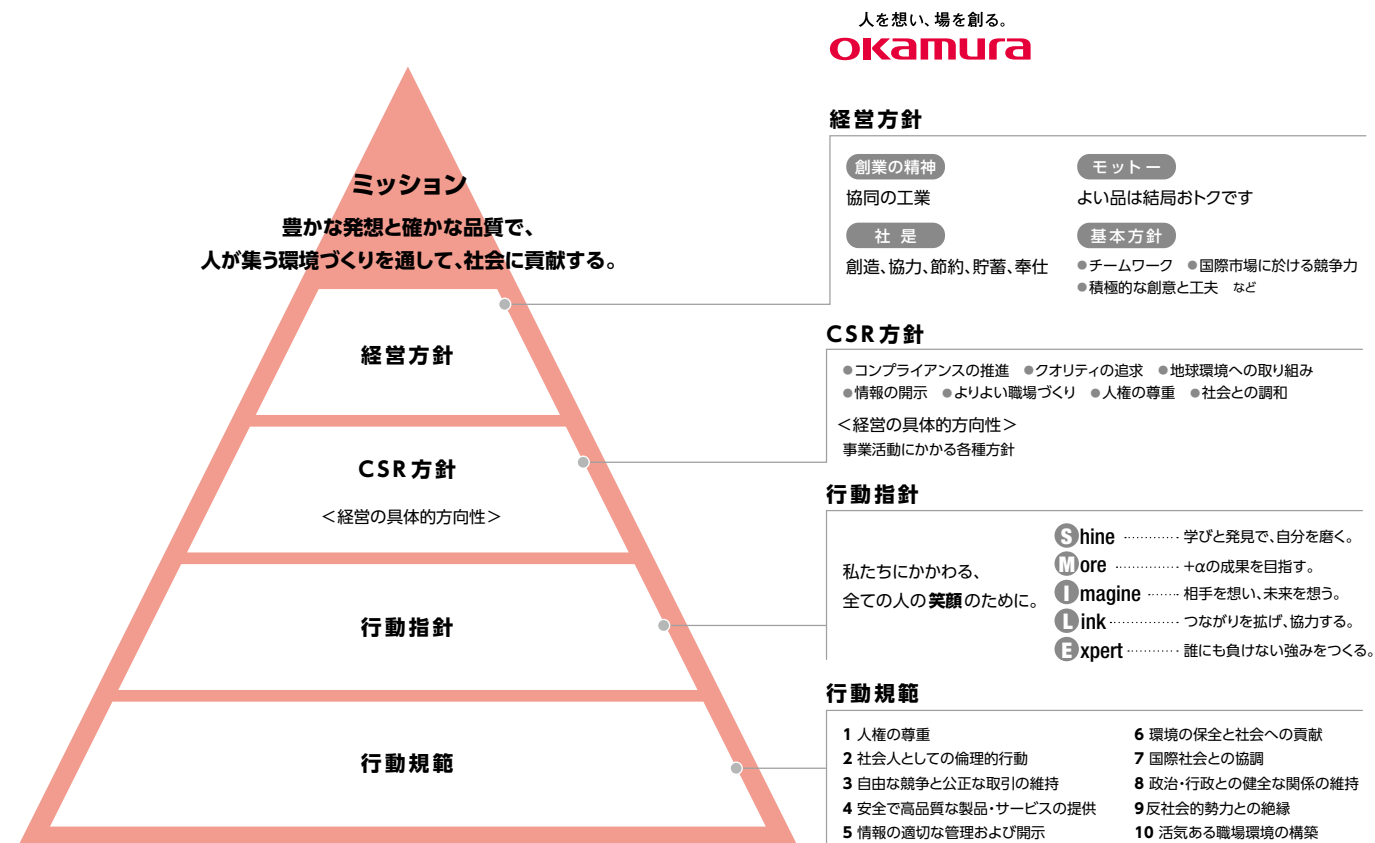
これからも、社会に貢献するとともに持続的な企業価値の向上に努め、信頼されるリーディングカンパニーをめざします。

代表取締役 **中村 雅行**



オカムラグループのサステナビリティ推進

オカムラは「人を想い、場を創る。」をコーポレートメッセージとしています。さまざまな活動が、仕事や日常生活を含めた社会生活の「場」創りを中心とし、オカムラの創るモノやコトの起点には、いつも「人」がいます。オカムラは「豊かな発想と確かな品質で、人が集う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、経営方針を原点に企業の社会的責任を果たしていきます。



SDGsへの貢献

オカムラグループは、持続可能な世界の実現に向け国連が定めた、2030年までの国際的な目標であるSDGs (Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標)の理念に共感し、事業活動と社会貢献活動を通じて、目標達成に貢献します。



本レポートの記載

責任ある企業活動 (P.23)

3 4 5 8 9 10 11 16 17

人が集う場の創造 (P.42)

4 8 9 11 12 13 15 17

地球環境への取り組み (P.58)

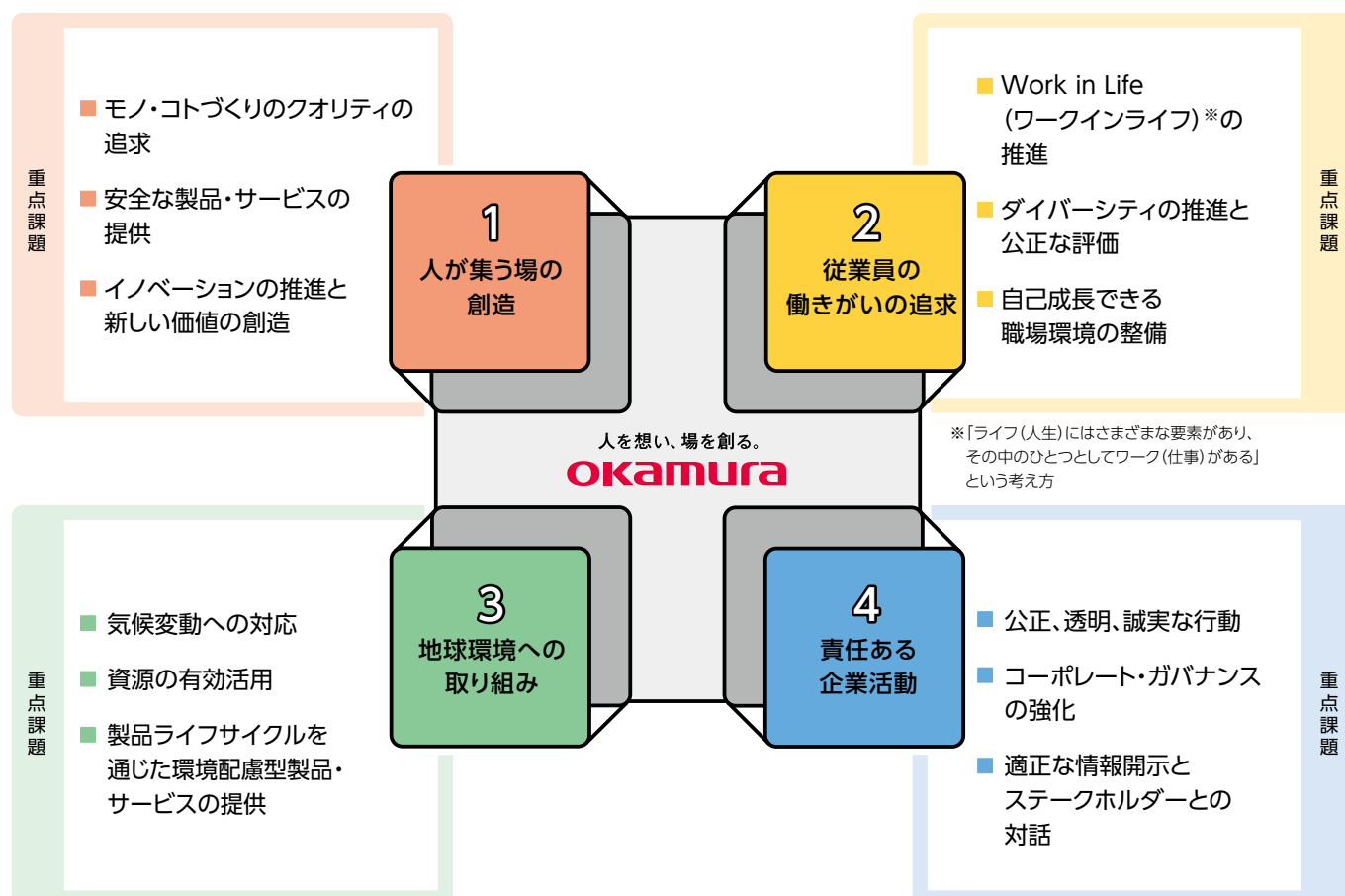
4 6 7 8 9 11 12 13 14 15 17

従業員の働きがいの追求 (P.89)

3 4 5 8 10 16

オカムラグループのサステナビリティ重点課題

オカムラグループは、ステークホルダーの皆様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、「人が集う場の創造」、「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つの観点からサステナビリティ重点課題を特定し、取り組みを推進しています。



オカムラグループのサステナビリティ重点課題4分野

1

人が集う場の創造

「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。」をオカムラグループのミッションとして、人が集まる場に新しい価値をつくる会社として進化します。

2

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、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。

3

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への配慮を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

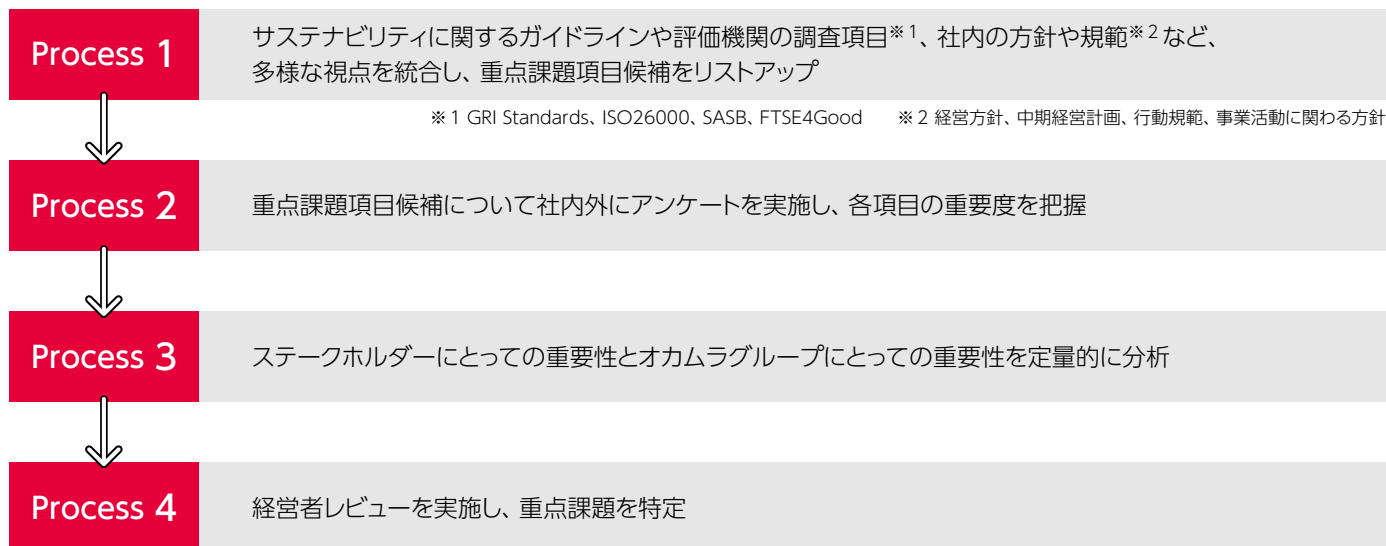
4

責任ある企業活動

法令遵守はもとより高い倫理観に基づき企業活動を行い、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。

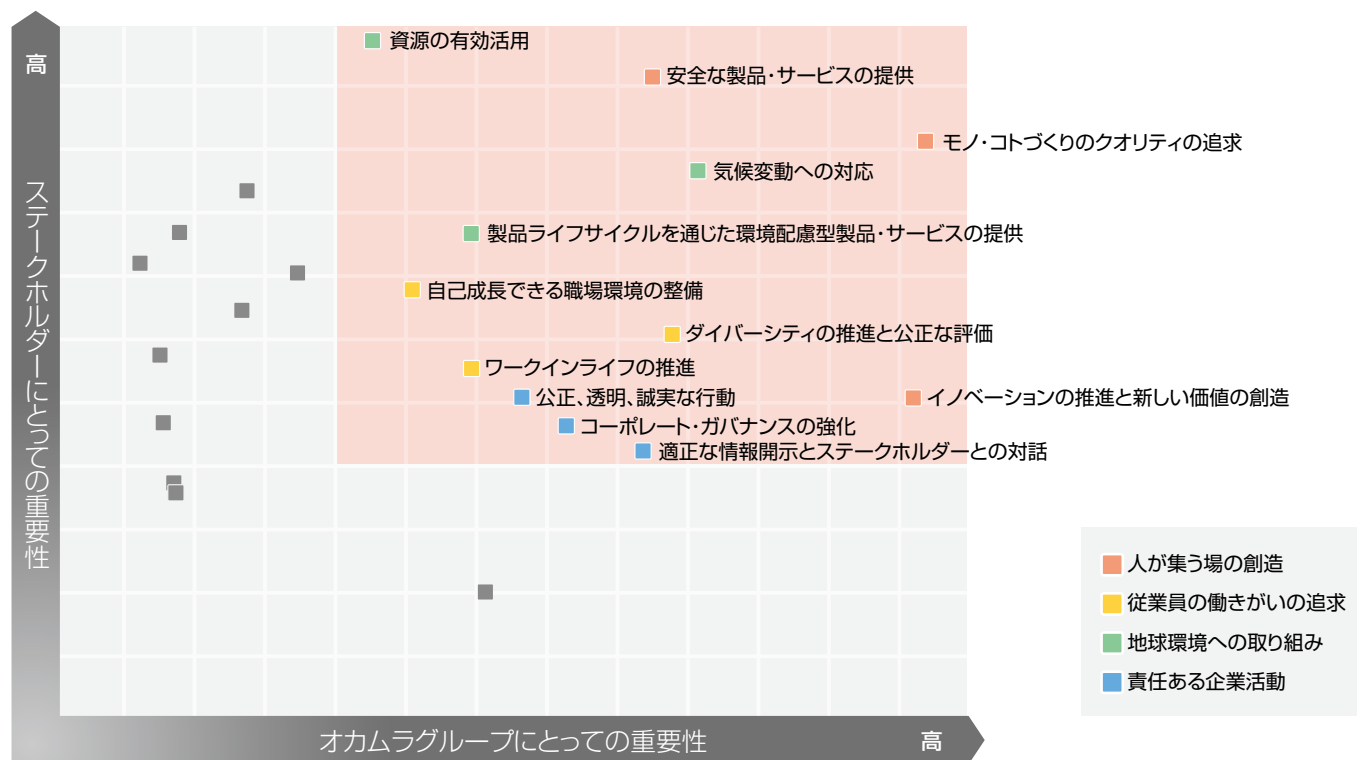
◆ 重点課題特定プロセス

サステナビリティ重点課題については、以下のプロセスにより課題の抽出、重要性の分析等を行い、経営者レビューを通じて特定しました。
(2018年度特定)



◆ 重点課題マップ

ステークホルダーにとっての重要性とオカムラグループにとっての重要性を二軸に、サステナビリティにおける課題をマッピングし重点課題を明確化しました。



サステナビリティ行動計画



ESG分類：S(社会)

CSR方針 2. クオリティの追求

高い品質と安全性を追求し、創造性豊かな技術・製品・サービスを社会に提供します。

中期目標(～2022)

お客様にとって真に価値のある製品や空間づくりを提案・提供し、さらにイノベーションを誘発することで社会課題の解決に貢献します。

| 課題(重点課題は★) | KPI | 2020年度目標 | 関連するSDGs |
|-----------------------|---|----------|-----------|
| ★ モノ・コトづくりのクオリティの追求 | 中期経営計画参照(2020年5月13日開示 中期経営計画の策定に関するお知らせ https://www.okamura.co.jp/company/ir/news.html) ・社会にとって真に価値ある製品や空間づくりを提案・提供 ・自らがイノベーションを起こし、また真に価値ある空間の提供により社会全体のイノベーションを創発 ※2020年度は年度管理せず | | 8 9 11 17 |
| ★ イノベーションの推進と新しい価値の創造 | | | 9 11 17 |
| ★ 安全な製品・サービスの提供 | 重大製品事故発件数 ※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 | 9 12 |



ESG分類：S(社会)

CSR方針 5. よりよい職場づくり

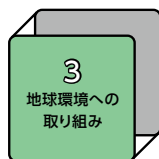
健康と安全に配慮した職場づくりに努め、従業員一人ひとりの多様性を尊重した上、それぞれが働きがいを感じ、互いに協力し、自己成長できる環境をめざします。

中期目標(～2022)

多様な人材が活躍できる制度や仕組み作りと職場改善に取り組み、自らが意識を変え行動することによって、いきいきと働ける環境を追求します。

| 課題(重点課題は★) | KPI*2 | 2020年度目標*2 | 関連するSDGs |
|---|---|--|----------|
| ★ ワークインライフの推進 ～WiL-BE*1～ | WiL-BEおよびWork in Lifeの理解度 | 「2021年度までに8割超」達成に向けた取り組み推進 | 3 8 |
| ★ ダイバーシティの推進と公正な評価 ～Work Rule*1～ | 女性従業員比率 | 21% | 5 8 10 |
| | 障がい者雇用率 | 2.30% | |
| | 女性管理職及び管理職候補者数 | 「2021年度末で2019年度実績の1.5倍」達成に向けた取り組み推進 | |
| | 新卒女性採用比率 | 40% | |
| | 育児休職からの復職率 | 男女ともに100% | |
| ★ 自己成長できる職場環境の整備 ～Human Development*1～ | 相互理解によりチームと個のパフォーマンスを高める ・新入社員インストラクター面談実施率 ・育成面接(7月・8月)実施率 ・目標管理面接(4月・10月)実施率 | 各項目100%実施およびアンケートによる効果検証 | 4 8 |
| | 主体的に学ぶ意欲を支援する ・e-ラーニング受講率 ・通信教育受講率 | 公開講座型e-ラーニングと通信教育の拡充(補助制度あり) ・自己負担によるe-ラーニング受講者15% ・自己負担による通信教育受講者5% | |
| | 2020年度、自分が「なりたい姿」を学ぶ場として企業内大学を開設 | 新たな取り組みのため、数値目標は2021年度から設定 | |
| 健康と安全に配慮した職場づくり | 有給休暇平均取得率 | 70% | 3 8 |
| | 一般定期健康診断受診率 | 100% | |
| | ストレスチェック受検率 | 100% | |
| | 喫煙率 | 30% | |
| | 「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12%、6% | |
| チームワークによる業務の遂行 | 話し合い*3実施率 | 100%実施 | 8 |

*1 詳細→P.92 *2 対象範囲：オカムラ単体 *3 話し合い：職場課題や環境の改善のための全社取り組み



ESG分類：E(環境)

CSR方針 3. 地球環境への取り組み

環境に配慮した事業活動を行い、「持続可能な社会の構築」に貢献します。

中期目標(～2022)

環境活動を実践して「エコの種」を育て、環境活動を通じて生み出された製品やサービス、「エコの実」をお客様に提供します。(詳細→P.62)

| 課題(重点課題は★) | KPI | 2020年度目標 | 関連するSDGs |
|--------------------------------|---|--|------------------|
| ★ 気候変動への対応 | 1-1 地球温暖化防止対策の推進 ・エネルギー生産性向上 ・物流における温暖化防止 | エネルギー生産性向上 前年度比1%向上 ・生産系サイト原単位低減 ・事務所系サイト原単位維持 ・物流CO ₂ 排出量削減 | 7 13 15 |
| ★ 資源の有効活用 | 1-2 省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 ・配送・施工系廃棄物のリサイクル率向上 ・Manifestoの電子化の運用評価 ・ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大 | ・処理業者リサイクル率評価継続 ・施工系廃棄物電子Manifesto運用 ・ゼロエミッションの継続と配送センターの範囲拡大 | 6 7 12 14 15 |
| ★ 製品ライフサイクルを通じた環境配慮型製品・サービスの提供 | 1-4 製品開発における環境配慮型企画と設計推進 ・製品開発率の向上(グリーンウェーブ・グリーンウェーブ+開発製品管理) ・製品環境情報管理の改善(SDSを更新と改善) ・アセスメント管理の精度向上(事業領域別チェック項目の見直し) | ・グリーンウェーブ、グリーンウェーブ+販売比率、提案率の向上 ・オフィス・店舗の環境提案率の向上 | 6 12 13 14 15 |
| 生物多様性の保全 | ・森林資源の持続可能な利用の推進 ・ACORN活動の積極的推進：環境教育、社会貢献活動の実施 | ・国産材・地域材の利用拡大 ・ACORN活動の積極的推進 | 6 13 14 15 17 |
| 環境汚染の防止 | 5-1 汚染予防・有害化学物質対策 ・大気汚染・水質汚濁・土壌汚染防止法令順守 ・高濃度PCBの適正管理と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洩量管理 | 法令に対する監視項目管理 | 6 11 14 15 17 |
| | 1-3 環境影響度の低減 ・PRTR排出 | PRTR：移動量前年度比1%原単位低減 | |

※番号はオカムラグループ 環境目標より

4

責任ある
企業活動

CSR方針 1. コンプライアンスの推進

法令遵守の徹底や腐敗行為の防止はもとより、高い倫理観に基づき行動し、公正、透明、誠実な企業活動を行います。

中期目標(～2022)

高い倫理観に基づく公正で透明かつ誠実な企業経営を実現するべく、ガバナンス、情報管理、リスク管理の強化に努めます。

| 課題(重点課題は★) | KPI | 2020年度目標 | 関連するSDGs |
|---------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------|
| ★ 公正、透明、誠実な行動 | 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% | 5 8 10 16 |
| | コンプライアンス教育の充実 | 行動規範ケースブック改定と活用促進 | |
| ★ コーポレート・ガバナンスの強化 | 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 | ・女性取締役の登用 ・独立社外取締役の登用 | 5 8 10 |
| 適切な情報管理 | 個人情報保護の徹底 | Pマーク内部監査実施率100% | 10 16 |
| | Pマークの維持継続 | 社員教育 実施率100% | |
| | 各国要請に合わせた個人情報管理 | EUのGDPR対応 | |
| 災害対策、リスク管理体制の強化 | 災害備蓄の改善・充実 | 災害備蓄品 配備率100% | 10 11 |
| | エマージェンシーコール回答率 | 100% | |
| | BCP構築 | BCP見直し | |
| 責任ある調達と取引先との信頼関係の構築 | サプライチェーンにおける各種リスク分析実施 | ハイリスクサプライヤーの特定 | 16 17 |
| | CSR調達ガイドラインの浸透活動 | 取引のしおり改定 | |

ESG分類：G・S(ガバナンス・社会)

CSR方針 4. 情報の開示

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、信頼を得られるよう努めます。

中期目標(～2022)

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、様々な手段により、積極的に開示を行います。

| 課題(重点課題は★) | KPI | 2020年度目標 | 関連するSDGs |
|------------------------|-----------------|-----------------|----------|
| ★ 適正な情報開示とステークホルダーとの対話 | ステークホルダーダイアログ実施 | ステークホルダーダイアログ実施 | 16 17 |

ESG分類：G(ガバナンス)

CSR方針 6. 人権の尊重

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。

中期目標(～2022)

社内及び事業に関連する人権リスクを把握し、リスク低減に向けた取り組みを実行します。

| 課題 | KPI | 2020年度目標 | 関連するSDGs |
|-------|-----------------------|---------------------------|----------|
| 人権の尊重 | 国連グローバル・コンパクト署名の維持・継続 | COP(年次報告書)提出および関連機関への積極関与 | 5 8 10 |
| | 人権に関する各種リスク分析実施 | 人権に関するハイリスク分野の特定 | |

ESG分類：S(社会)

CSR方針 7. 社会との調和

地域と共存し、社会とともに成長する企業をめざし、健全でよりよい社会の実現に寄与します。

中期目標(～2022)

事業活動の中で蓄積してきた知見と経験をいかした社会貢献と社会課題解決に向けた取り組みを実行します。

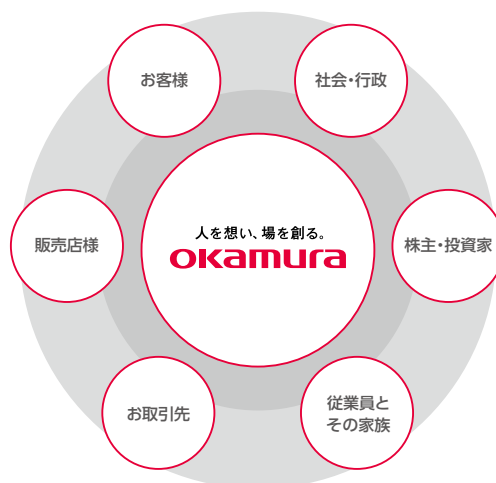
| 課題 | KPI | 2020年度目標 | 関連するSDGs |
|-----------------|--------------|--------------|----------|
| 地域社会との良好な関係性づくり | 社会貢献に関する方針策定 | 社会貢献に関する方針策定 | 17 |

ESG分類：S(社会)

ステークホルダーエンゲージメント

◆ 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さまざまな機会を通じて幅広いステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、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めざします。



| ステークホルダー | 基本姿勢 |
|----------|---|
| お客様 | 「安全で高品質な製品・サービスの提供」により、お客様の満足度の向上をめざします。 |
| 販売店様 | 顧客満足の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 | 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環境・CSRの側面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るとともに、株主・投資家の皆様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い透明性の高い経営をめざします。 |
| 従業員とその家族 | 従業員の相互協力を重視し、公正な労使関係を基調に、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生活向上に結びつけています。 |
| 社会・行政 | さまざまな分野、世代の方々、関係機関などと積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。 |

◆ 「CSR Report 2019」アンケート結果

2018年度は社外・社内アンケートを実施し、オカムラグループが取り組むべき重点課題とCSR Reportについて多くのご意見をいただき、取り組みに反映させました。2019年度は、3年に一度実施する従業員意識調査において、CSR Reportの活用状況などを確認し、一定の評価を得ています。

今後も社内外の声を参考に、各種取り組みのレベルアップを目指します。

オカムラグループのCSR意識調査

The image shows a survey form titled 'オカムラグループのCSR意識調査'. It includes a header with '質問' (Question) and a scale from 1 to 5. The main question is: '(21) あなたは、「CSR Report 2019」の内容を知っているか? (1: 全く知らない, 2: 少し知っている, 3: 知っている, 4: よく知っている, 5: 非常に知っている)'. Below this, there are several checkboxes for '知っている' (Know) and 'よく知っている' (Know well). The form also includes a list of 12 items related to CSR, such as '1. トップメッセージ', '2. オカムラのご案内', '3. 特集1: 産学官のパートナーシップでの取り組み', '4. 特集2: 多様なステークホルダーと連携できる「ウェルビー」', '5. 特集3: オカムラの新たな働き方改革「WLB」', '6. オカムラグループのCSR', '7. CSR経営', '8. クオリティの追求', '9. 地球環境への取り組み', '10. よりよい職場づくり', '11. 社会との貢献', and '12. その他'. A QR code is provided for more information, labeled '【参考】CSR情報のポータルサイト'.

◆ ステークホルダーごとのコミュニケーションの方法と主な対応例

| | | | |
|------|--------------|---|---|
| お客様 | 基本姿勢 | <p>製品そのものの品質・機能が優れていることはもちろん、質の高いサービスがあって初めて、お客様の満足度が高まります。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」を「行動規範」*に明記し、お客様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めざします。</p> <p>*「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（詳細→P.25）</p> | |
| | コミュニケーションの方法 | お客様相談室 | お客様からのご相談・ご要望に対して的確な対応を行うとともに、その内容を企業活動に反映させるために、お客様相談室を設置しています。2019年度、お客様相談室に寄せられたお問い合わせ件数は約22,600件で、主な内訳は、製品問い合わせ、アフターサービス依頼、カタログ請求となっています。 |
| | | アフターメンテナンス（点検・修理） | お客様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。 |
| | | 製品情報の発信 納入事例集・情報誌の発行 | オフィス、教育施設、医療・福祉施設、研究施設、商環境、物流システムなど、分野ごとのカタログを定期的に発行し、お客様の業種・業態に即した製品情報の提供を行っています。また、カタログや製品の安全・品質に関する重要な情報を、ウェブサイトを通じて広く告知しています。 優れた納入事例をまとめた冊子や情報誌を発行し、時代の変化やお客様のニーズに合った空間づくりの提案をしています。 |
| 販売店様 | 基本姿勢 | <p>オカムラグループは、お客様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、販売店様を通じた製品販売も行っています。販売店様は私たちのパートナーであり、オカムラにとってのお客様でもあるという考えのもとに、顧客満足度の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。</p> | |
| | コミュニケーションの方法 | 取扱製品別販売店会 | 販売店様の交流と発展を目的として、取扱製品別に販売店会を設けています。それぞれの販売店会では、全国や地区ごとの交流会などを通じてコミュニケーションの充実を図っています。また、優れた納入事例や優秀な実績に対する褒賞を実施し、企業マインドの向上と新たなチャレンジにつなげています。 |
| | | 各種研修会 | 新入社員向けのビジネスマナー教育から、販売スキルの向上に向けた各種研修、将来の経営層を育てるセミナーまで、多様な研修を実施しています。具体的には、カタログ研修会、プレゼンテーション研修会、ビジネスマナー研修会、海外研修などの教育機会を設けています。また、販売店様の従業員向けの通信教育講座や納入事例見学会など、それぞれの販売店会の特性に合わせた支援を通じて、情報や経験の共有を図っています。 |
| | | 販売店様向け情報サイト | 販売店様向けの情報サイトを設け、お客様のニーズに的確に対応し満足度を最大化するためのさまざまな情報を発信しています。 |
| お取引先 | 基本姿勢 | <p>オカムラグループは、「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、「CSR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環境・CSRの側面を重視した調達活動を推進します。</p> | |
| | コミュニケーションの方法 | 情報交換会、技術交流会 | お取引先との協力関係を強化し、ともに発展していくために協力を組織し、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。 |
| | | 定期面談、訪問 | お取引先に対して「人権」、「労働条件」、「環境保全」、「コンプライアンス」の4項目を中心にCSR調査を行うとともに、お取引先を定期的に訪問し、品質管理や製造技術に関する意見交換を行い、資材調達における品質管理レベルの向上に結びつけています。 |
| | | 電子ネットワークシステム | 多様化する顧客ニーズに対応するために、お取引先との間に設けた電子ネットワークシステムを使って、需要予測や生産計画などの情報を共有し、顧客満足度の向上とサプライチェーン全体の効率化に役立てています。 |

| | | | |
|----------|--------------|---|---|
| 株主・投資家 | 基本姿勢 | 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・投資家の皆様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の充実により、株主・投資家の皆様にとって有用と思われる情報を積極的に開示し、透明性の高い経営をめざします。 | |
| | コミュニケーションの方法 | 株主総会 | 招集通知のウェブ掲載や、インターネットによる議決権行使の仕組みを導入し、株主・投資家の皆様の利便性向上を図っています。 |
| | | 決算説明会、施設見学会 | 決算発表に合わせて半期に一度決算説明会を開催し、決算内容・中期経営計画などについて、経営幹部より説明しています。また、国内外の投資家・アナリストの方々との個別ミーティング（年間約100回）や生産事業所・ショールームなどの施設見学会の開催、証券会社主催のIRカンファレンスへの参加など、幅広いIR活動に努めています。 |
| | | 情報誌、ウェブサイト | IR活動の一環として、法に基づく情報開示に加え株主・投資家向け情報誌「OKAMURA REPORT」を発行し、最新の財務情報や新製品情報をお伝えしています。さらに、ウェブサイトにもIRコーナーを設け、正確かつ迅速な情報開示を図っています。 |
| 従業員とその家族 | 基本姿勢 | オカムラグループは、従業員と共に企業を発展させる協力者、チームの一員と位置づけ、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めざしています。また、公正な労使関係を基調に、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生活向上に結びつけています。 | |
| | コミュニケーションの方法 | 労使での話し合い | 定期的な労使協議会・各種委員会を開催し、健全な労使関係の構築に努めています。「労働安全衛生方針」に基づき、健康経営を具体的に推進し、2017年9月には「健康経営宣言」を制定、さらに活動を強化するために、2020年4月1日改定を行いました。 |
| | | 従業員のワークインライフ実現に向けた取り組み | オカムラが提唱するワークインライフの実現に向け、諸制度の整備・運用にも力を入れ、従業員一人ひとりにとって安全で働きやすく、働きがいのある職場の整備に努めています。 |
| | | ダイバーシティ＆インクルージョンの推進活動 | 「ダイバーシティ＆インクルージョン方針」に基づき雇用と職場環境の整備に努めています。2016年8月には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）を発足させ、2018年4月にはダイバーシティ推進室を設置し、一人ひとりが活躍するための各種施策を行っています。 |
| 社会・行政 | 基本姿勢 | 事業を行う地域の住民の皆様、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、社会との共生を図っています。 | |
| | コミュニケーションの方法 | 地域社会との関わり | それぞれの地域の社会活動、環境活動への参加や、生産事業所での工場見学等を通じて、交流や社会貢献に努めています。 |
| | | 社会に向けた活動 | 事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生かし、人材の育成や、社会課題の解決へ向けた情報発信・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ます。 |

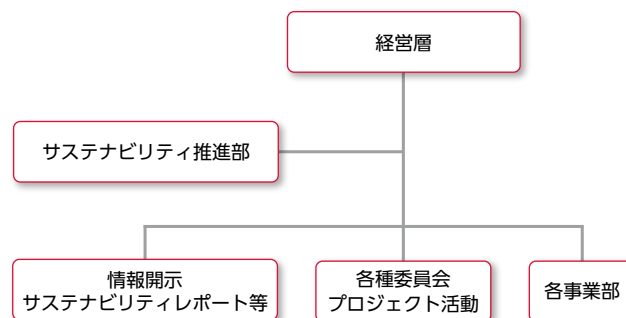
サステナビリティ推進体制

オカムラグループでは、サステナビリティ活動をより体系的、計画的に推進していくためにサステナビリティ推進部を設置しています。

サステナビリティ推進部では、経営層へ年度計画、活動実績の報告を行い、承認後に各種委員会を通じて各事業部の活動へ展開し、定期的にフォローしています。

また、各事業部の活動内容を各種委員会を通じて収集し、サステナビリティレポート等での情報の開示を行っています。

サステナビリティ推進体制図



◆ CSR推進プロジェクトで社内SDGs貢献事例を共有

CSR推進プロジェクトでは、取り組み分野やテーマに応じてプロジェクト会議や分科会を開催しています。2020年1月には、オカムラグループの取り組みにおけるSDGsへの貢献事例として、製品開発の企画段階からプロトタイプ、量産に至るまでの経過や困難の克服、今後の課題などを担当者が説明し、これを踏まえ、プロジェクトメンバー間でSDGsに貢献する取り組みや事業機会、推進にあたっての課題などについて討議しました。



プロジェクト会議の様子

外部イニシアティブへの参加

環境・社会・経済の課題解決に関連して、各種イニシアティ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。今後はグローバル・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、国連へ年に1度、取り組み状況と成果を報告します。



◆ 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月に会員になりました。



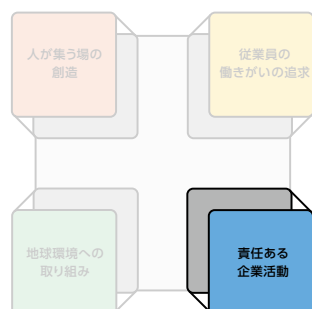
ISO26000対照表

*SDGsとの対照は、各章のトップページをご覧ください。

()は掲載ページ

| 中核主題 | 課題 | 関連項目 |
|-----------------------|--|--|
| 組織統治 | | トップメッセージ(11) オカムラグループのサステナビリティ推進(12) コーポレート・ガバナンス(26) リスクマネジメント(28) コンプライアンスの推進(31) 人権の尊重(34) 情報の開示と社会からの評価(35) オカムラグループの環境マネジメント(61) 従業員一人ひとりの働きがいの実現に向けて(89) 第三者意見・審査報告(109) オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ(111) データ集(113) |
| 人権 | 1. デューディリジェンス 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則及び権利 | トップメッセージ(11) オカムラグループのサステナビリティ推進(12) リスクマネジメント(28) コンプライアンスの推進(31) 人権の尊重(34) 情報の開示と社会からの評価(35) 製品開発におけるクオリティの追求(43) ダイバーシティ&インクルージョンの推進(94) |
| 労働慣行 | 1. 雇用及び雇用関係 2. 労働条件及び社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人財育成及び訓練 | トップメッセージ(11) オカムラグループのサステナビリティ推進(12) リスクマネジメント(28) コンプライアンスの推進(31) 情報の開示と社会からの評価(35) 品質管理の徹底(54) ものづくりを支える人財育成(56) 従業員一人ひとりの働きがいの実現に向けて(89) 従業員のワークインライフ実現に向けた取り組み(91) ダイバーシティ&インクルージョンの推進(94) 人財育成(101) 健康経営・労働安全衛生(104) |
| 環境 | 1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の利用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復 | トップメッセージ(11) オカムラグループのサステナビリティ推進(12) 製品開発におけるクオリティの追求(43) 空間創造におけるクオリティの追求(50) オカムラグループの環境への考え方(58) オカムラグループの環境マネジメント(61) 2019年度環境活動実績と2020年度目標の設定(62) 事業活動と環境影響(63) 気候変動への対応(64) 省資源・資源循環(67) 化学物質管理と汚染の防止(71) 生物多様性保全・木材利活用～ACORN活動～(72) 製品・サービスにおける環境配慮(78) 環境教育・啓発活動(82) 環境コミュニケーション(84) 環境効率(86) 環境会計(87) データ集(113) |
| 公正な事業慣行 | 1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重 | トップメッセージ(11) オカムラグループのサステナビリティ推進(12) コーポレート・ガバナンス(26) コンプライアンスの推進(31) 人権の尊重(34) 情報の開示と社会からの評価(35) 環境コミュニケーション(84) |
| 消費者課題 | 1. 公正なマーケティング、事実に基づく偏りのない情報、及び公正な契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上 | トップメッセージ(11) オカムラグループのサステナビリティ推進(12) リスクマネジメント(28) 情報の開示と社会からの評価(35) 製品開発におけるクオリティの追求(43) 空間創造におけるクオリティの追求(50) 品質管理の徹底(54) オカムラグループの環境への考え方(58) 生物多様性保全・木材利活用～ACORN～活動(72) 製品・サービスにおける環境配慮(78) |
| コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 | 1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資 | トップメッセージ(11) オカムラグループのサステナビリティ推進(12) 情報の開示と社会からの評価(35) 生物多様性保全・木材利活用～ACORN活動～(72) 地域社会との関わり(36) 社会へ向けた活動(39) データ集(113) |

責任ある企業活動



責任ある企業活動

法令遵守はもとより高い倫理観に基づき企業活動を行い、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。

CONTENTS

| | |
|----------------------------|----|
| 社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざして - | 23 |
| オカムラグループCSR方針に基づく企業活動の推進 — | 24 |
| コーポレート・ガバナンス — | 26 |
| リスクマネジメント — | 28 |
| コンプライアンスの推進 — | 31 |
| 人権の尊重 — | 34 |
| 情報の開示と社会からの評価 — | 35 |
| 地域社会との関わり — | 36 |
| 社会へ向けた活動 — | 39 |

SDGsに貢献



社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざして

オカムラの創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是として、またこれを受けた「基本方針」として今日に受け継がれています。オカムラグループは、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、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでいます。

事業を行う地域の住民の皆様、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、社会との共生を図っています。また、こうした取り組みを通じて得られたつながりや経験を事業活動に反映させるとともに、社会への貢献につなげています。

責任ある企業活動

オカムラグループCSR方針に基づく企業活動の推進

2010年3月、創業の「基本方針」に基づき、従来から取り組んできたCSR活動を整理して「オカムラグループCSR方針」を制定しました。2014年4月には、社会からの要請の変化を踏まえ改定を行いました。「コンプライアンスの推進」、「クオリティの追求」、「地球環境への取り組み」、「情報の開示」、「よりよい職場づくり」、「人権の尊重」、「社会との調和」の7つを柱に企業活動を行っています。

オカムラグループCSR方針

オカムラグループは、人と社会に最適な環境を提供しつづけることを通じて、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざします。

1. コンプライアンスの推進

法令遵守の徹底や腐敗行為の防止はもとより、高い倫理観に基づき行動し、公正、透明、誠実な企業活動を行います。

2. クオリティの追求

高い品質と安全性を追求し、創造性豊かな技術・製品・サービスを社会に提供します。

3. 地球環境への取り組み

環境に配慮した事業活動を行い、持続可能な社会の構築に貢献します。

4. 情報の開示

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、信頼を得られるよう努めます。

5. よりよい職場づくり

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

6. 人権の尊重

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。

7. 社会との調和

地域と共存し、社会とともに成長する企業をめざし、健全でよりよい社会の実現に寄与します。

制定：2010年3月

改定：2014年4月

責任ある企業活動

グループ全体への「行動規範」の徹底

オカムラグループは、創業の精神を反映した「基本方針」に基づく考え方に、市民社会、経済社会の価値観を加え、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を「行動規範」としてまとめ、すべての従業員が日常的に取り組むべき事項を明確にしています。2014年4月には、社会からの要請の変化を踏まえて「行動規範」を改定しました。

また、「行動規範」の概要を英語と中国語に翻訳し、海外の支店や現地法人の従業員に配付することにより、海外拠点を含めたグループ全体の従業員の責任ある行動を促しています。

オカムラグループ行動規範

http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/k_standard.pdf



行動規範ハンドブック

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めざして、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、当社グループ役員および社員は、次の規範に基づき、国の内外において、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 | 6. 環境の保全と社会への貢献 |
| 2. 社会人としての倫理的行動 | 7. 国際社会との協調 |
| 3. 自由な競争と公正な取引の維持 | 8. 政治・行政との健全な関係の維持 |
| 4. 安全で高品質な製品・サービスの提供 | 9. 反社会的勢力との絶縁 |
| 5. 情報の適切な管理および開示 | 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)

責任ある企業活動

コーポレート・ガバナンス

ステークホルダーの皆様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ひとつととらえ、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様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：経営の効率性や遵法性を確保し、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78からなる原則

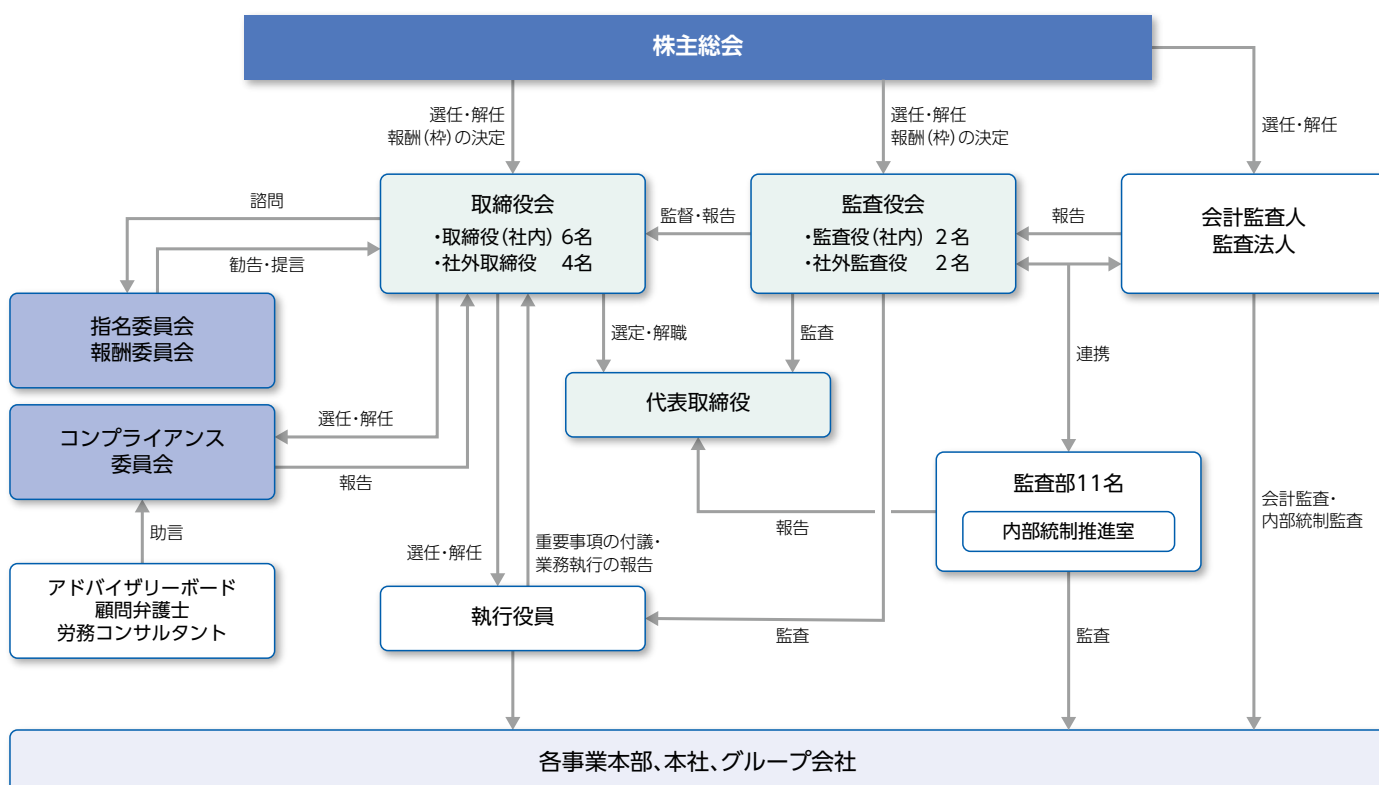
企業統治の体制

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10名で構成され、内4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。

コーポレート・ガバナンス体制図（2020年6月26日時点）



責任ある企業活動

監査役の監査状況

監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、重要な決裁書類の閲覧などにより、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。

◆ 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。

財務報告にかかわる内部統制への取り組み

金融商品取引法により、財務報告にかか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づけられた「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。

責任ある企業活動

リスクマネジメント

「内部統制システムに関する基本的な考え方」に基づき、企業活動に関わるさまざまなリスクを想定し、必要な対策を実施しています。財務、法務、災害、環境、品質、情報セキュリティなどの業務運営上の主要なリスクについては、それぞれの担当部門が必要に応じて、規則・ガイドラインやマニュアルの作成・配付などを行い、該当事由が発生した際に適切かつ迅速な対応ができるようにしています。規則・ガイドラインやマニュアルに記載のない事象が発生した場合には、速やかに対応責任者となる取締役を定め、その指揮のもとで対応にあたる仕組みをとっています。

災害対策の強化

オカムラグループでは、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、マニュアルの配付・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。

◆ 災害対応マニュアルの配付

オカムラグループでは、災害対策の強化に向け「災害対応マニュアル」を全従業員に配付しています。災害対策に関する知見や社会要請の変化を踏まえ適宜改訂を行っており、現在は2016年3月に作成した「災害対応マニュアル vol. 3」により周知徹底を図っています。

本マニュアルでは、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・従業員がと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・配付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等を紹介し、安否確認を速やかに行えるよう啓発しています。

マニュアルの内容を全社に浸透させるため、全従業員向けにeラーニングによる教育を実施しています。

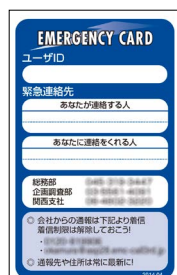


災害対応マニュアル vol. 3

◆ 安否確認システムの構築

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しています。震度6弱(首都圏エリアでは5強)以上の地震が発生した場合、発生した地域の全従業員に対して、電子メールや電話により安否確認の連絡を行います。これまでではシステム自動送信により、本社から一括方式で確認を行っていましたが、2019年の台風被害を踏まえ、風水害等の際に各拠点で独自に安否確認ができるよう運用方法を改善する予定です。

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」を全従業員に配付しています。



エマージェンシーカード

責任ある企業活動

◆ 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(19カ所)にMCA無線*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話訓練の実施により、実効性を高めています。

* MCA無線：広範囲で通信可能な業務用無線システム

◆ 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、全国の各拠点に3日分の水・食糧・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。2020年2月には賞味期限の更新にあわせて、備蓄品の保管基準の一部を見直しました。

[今回見直しを行った点]

- ・ 1人1日1,300kcal程度を確保できるよう、種類と分量を増加。
- ・ 食物アレルギー物質不使用食品を各拠点に配備(全体量の2割程度)。

TOPICS

新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する対応

2020年4月7日に新型コロナウイルス感染症拡大に伴う「緊急事態宣言」*が発令され、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、大阪府、兵庫県、福岡県が対象地域に指定、4月16日には全国に拡大されました。* 5月25日に全面解除

オカムラグループは、この発令を重く受け止め、各都道府県知事の要請・指示に全面的に協力し、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に努めました。

従業員の感染拡大防止策として本社・販売部門の従業員は、原則、在宅勤務とし、社内外の会議・打合せは対面を避け、遠隔会議システムを活用しました。生産部門の従業員は、受注に応じた体制で感染予防策(密閉・密集・密接を避け、マスク着用、手洗い励行、アルコール消毒)を講じ、安全に配慮した上で勤務しました。

納品・工事等への対応として訪問営業・納品および工事は、緊急事態宣言の期間中は原則自粛とし、お客様の要望により納品・工事を実施する場合は、感染予防策を講じた上で行いました。

また、自社主催セミナー・イベントは中止またはオンライン開催への切り替え、全国6カ所のショールームおよび「いすの博物館」は臨時休館する等の対応を取りました。

また、ウェブサイトにて新型コロナウイルス感染症がもたらす働き方と働く場の変化に関するレポート「アフターコロナにむけたワークプレイス戦略」を公開。新型コロナウイルス感染症によって変化する働き方と働く場を、エマージェンシーコロナ、ウィズコロナ、アフターコロナの3つのフェーズに分け、新型コロナウイルス感染症に立ち向かうワークプレイス戦略や、安全・安心なワークプレイスのためのデザインなどについて詳しく紹介しました。



責任ある企業活動

個人情報保護

オカムラは、個人情報保護の取り組み推進を目的として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。また、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取得しており、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。



◆ 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/en_eu/policy/gdpr-compliance/

情報セキュリティの充実

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・推進役と位置づけ、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統制指導を行っています。

情報セキュリティの一層の向上をめざし、「社内情報システム使用規則」において、従業員・社外常駐者による情報端末、ネットワーク、電子メールシステムなどの適正な使用方法を規定するとともに、広報やe-ラーニングを通じて情報管理意識の向上を図っています。

また、情報漏えい防止の具体的施策として、パソコン内のデータの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、標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、ソーシャルメディア活用のガイドラインを設けています。さらに、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。また、災害への備えとして、オカムラの主要なホストコンピュータ、サーバーなどはすべて耐震性の高いデータセンターへ移設しています。

ソーシャルメディアガイドラインの改定

オカムラグループの従業員がプライベートでソーシャルメディアを利用するにあたり、理解し遵守する基本原則をソーシャルメディアガイドラインにまとめて周知しています。ソーシャルメ

ディアの利用者や各種サービスの増加、炎上等のトラブル事例など今般の状況を鑑みて、2020年3月に当ガイドラインを改定し、周知徹底に向けてe-ラーニング等による教育を実施しました。

責任ある企業活動

コンプライアンスの推進

ステークホルダーの皆様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、組織全体へのコンプライアンス意識の浸透に努めています。

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）の下に、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、定期的に行われ、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、オカムラ各本部内とグループ会社内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しています。（関連→P.26）



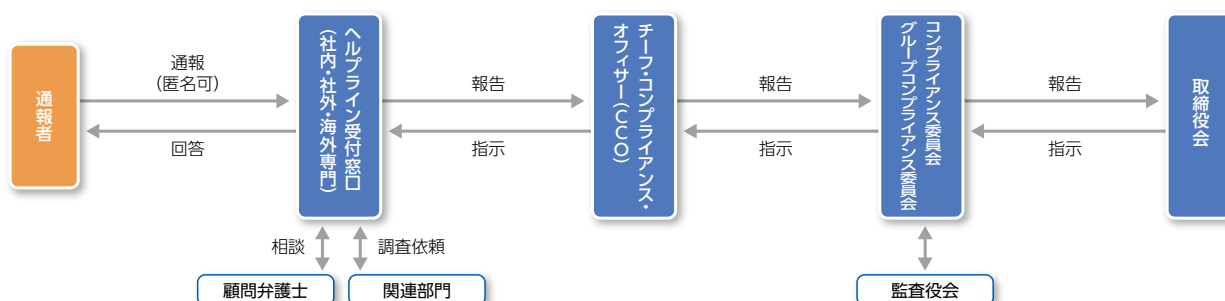
コンプライアンス委員会（2019年8月開催）の様子

ヘルプライン制度

「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為を発見し、通常的手段では解決が不可能または困難な場合のために、ヘルプライン制度を設けています。また、「コンプライアンス・ヘルプライン制度規則」を定め、通報したことにより不利益を被ることのないよう通報者の保護等について規定しています。

この制度は、オカムラグループ従業員・派遣社員・業務委託契約者・業務請負契約者が利用できます。通報の受付は社内に加えて社外（法律事務所）にも窓口を設け、制度がより有効に活用される体制を整えています。2019年4月からは、海外関係会社においてもヘルプライン制度を利用できるようになりました。

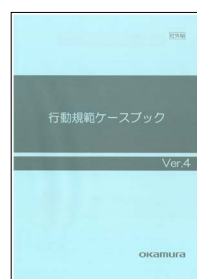
ヘルプラインの流れ



責任ある企業活動

コンプライアンス意識の浸透

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もって行動するための資料を作成、配付するとともに、教育研修、啓発活動を実施しています。取り組みのひとつとして、コンプライアンスにかか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」を配付し、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。2019年度は行動規範ケースブックの改定を行い、各人の理解がより一層進むよう、掲載ケースの見直しに加え、各ケースに関係する法令や社内の関連規則を記載するなど、内容の充実を図りました。

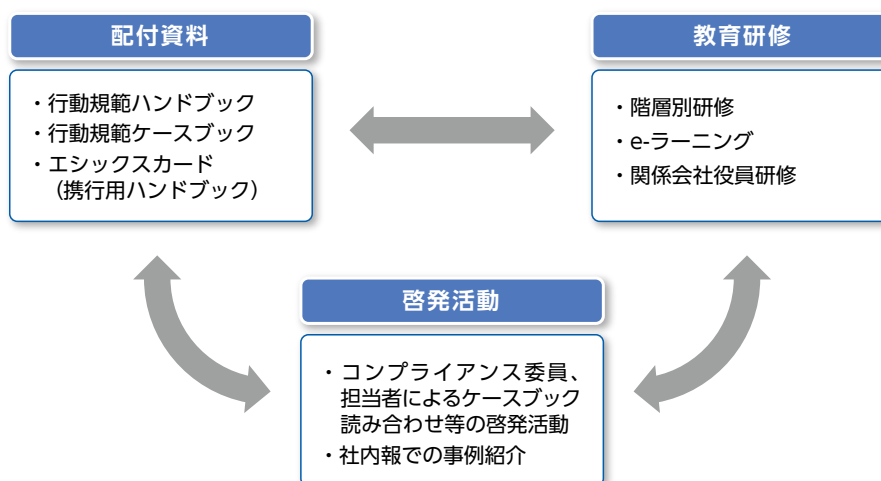


行動規範ケースブック



社内報「TERRACE」コンプライアンス情報ページ

コンプライアンス意識の浸透に向けた活動の概要



従業員意識調査の実施

オカムラグループでは、コンプライアンスや職場環境に関する従業員意識調査を3年に1回定期的の実施し、「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、よりよい職場づくりのための課題の把握に努めています。

2020年1月に実施した本調査では、回答率は76.3%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-ラーニングを用いて全従業員にフィードバックし、課題の共有を図っています。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、入退室管理システムの導入、社外ヘルプライン受付窓口の新設、階層別の話し合いの開催など、コンプライアンスの徹底に向けた取り組みを推進しています。

責任ある企業活動

関係会社役員研修の開催

企業価値向上に向けた課題や各種リスクの共有などを目的に、グループ会社の役員を対象とする研修会を毎年開催しています。研修では、経営におけるコンプライアンスリスクの基本的知識や社会要請の変化について専門家に講演いただくとともに、国内外のグループ会社役員が一堂に会することで、国や地域における文化や法令等の違いなどに関する情報を共有し、適切な事業活動の推進に結びつけています。



研修の様子

VOICE

関係会社役員研修に参加して



PT.Okamura Chitose
Indonesia
代表取締役社長
久保 遊之

現在、3カ国目となるインドネシアに駐在中で海外勤務歴は通算18年となります。関係会社役員研修に参加し、グループ各社役員とのディスカッションを通じて、地域が異なっても共有できうる企業価値向上に向けた実行プランについて意見交換ができたのが有益でした。

また、外部講師（公認会計士 浅井先生）の財務講義では、経営の健全化の重要性を認識しました。政治情勢、自然災害、そして今般の新型コロナウイルス感染症といった問題に起因して、社会・経済環境は大きく変化します。海外拠点においてもこうした変化に迅速かつ適切に対応する判断力が求められ、責任ある企業活動の実践が重要であることを、研修を通じて学ぶことができました。



責任ある企業活動

人権の尊重

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めざし、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。「CSR方針」、「行動規範」に示す遵守事項の徹底をはじめ、コンプライアンス教育の充実やヘルプライン制度の浸透により人権を尊重する組織風土を醸成し、事業活動を通じてよりよい社会づくりに貢献していきます。

人権尊重の視点に立った取り組みの推進

オカムラグループは「CSR方針」および「行動規範」に「人権尊重」の考え方を明記し、事業活動全体を通じて人権を重視する姿勢を明確化するとともに、従業員の認識の徹底を図っています。また、グループ従業員・派遣社員・業務委託契約者・業務請負契約者を対象とする相談窓口を社内外に設置し、万が一、人権に関する問題が発生した場合には、被害者の立場やプライバシーなどに配

慮しつつ迅速に対応できる体制を整備しています。さらに管理者に対しては、ハラスメントの防止に向けた教育を定期的を実施し、該当事由の発生防止、適切な対応に努めています。また、お取引先（サプライヤー）との関係においても、CSR調達ガイドラインに基づき、人権や労働環境を含めCSRの側面を重視した調達活動を推進しています。（関連→P.19）

◆ グローバル・コンパクトに基づく取り組みの推進

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2つの原則である「人権擁護の支持と尊重」「人権侵害への非加担」の考え方を踏まえ、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。（関連→P.21）

◆ 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（The UK Modern Slavery Act 2015）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://www.okamura.com/en_eu/msa2015/pdf/msa2015statement.pdf

◆ 全ての役員・従業員を対象にLGBTについての研修を実施

ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）の考え方に基づく取り組みを進めていく中で、ダイバーシティのひとつであるLGBTをはじめとしたセクシャル・マイノリティに対する理解を深めるために、研修を行っています。2018年度の経営層向け研修に引き続き、2019年度は全ての役員・従業員を対象に、LGBTの基礎知識についてのe-ラーニングを実施しました。

（ダイバーシティに関する取り組み 関連→P.94）

責任ある企業活動

情報の開示と社会からの評価

オカムラグループは、ステークホルダーの皆様に適時・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めざすとともに、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様から、より高い信頼と評価を得られるよう努めます。

情報の開示

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.18～20)

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・団体から表彰や認定等を受けています。

[2019年度の主な認定・アワード実績]

◆ 健康経営優良法人2020(ホワイト500)

経済産業省と日本健康会議は共同で、特に優良な健康経営を実践している法人を評価し「健康経営優良法人」として認定しており、オカムラは3年連続で「大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。
(2020年2月)



◆ TOKYO働き方改革宣言企業

東京都では、従業員の長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について、2～3年後の目標と取り組み内容を宣言書に定め全社的に取り組む企業等を「TOKYO働き方改革宣言企業」として募集し、宣言書を公表するとともに支援を行っています。オカムラは本制度において宣言し、積極的な取り組みを推進しています。

宣言企業番号 29E1139号



オカムラの「宣言書」

◆ 2019年度グッドデザイン賞

～働き方に関する活動「WORK MILL(ワークミル)」が受賞～

オカムラの働き方に関する活動「WORK MILL」が、公益財団法人日本デザイン振興会が主催する2019年度グッドデザイン賞を受賞しました。オカムラではこれまで多くの製品がグッドデザイン賞を受賞しており、今年度は3製品に加え初めて活動が受賞しました。働き方への理解を深める姿勢と、メディア運営やビジネス誌発刊などの活動が評価されました。
(2019年10月) (関連→P.50)



◆ 第23回環境コミュニケーション大賞

環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムでは、事業者等の環境コミュニケーションへの取り組みを促進するとともに、その質の向上を図ることを目的に毎年、環境コミュニケーション大賞の表彰を行っており、オカムラの「CSR Report 2019」が第23回環境コミュニケーション大賞「環境報告書部門 優良賞」を受賞しました。(2020年2月) (関連→P.84)



[2019年度の主な評価実績]

◆ グローバル環境株式指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定

オカムラは、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が選定したグローバル環境株式指数である「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されました。(2019年3月)

責任ある企業活動

地域社会との関わり

国内外のオカムラグループの拠点では、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ています。

地域社会活動への参画

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、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

[2019年度の主な地域社会活動]

- ・劇団四季「こころの劇場」でのボランティア活動
(2019年5月24日)
- ・「テレワーク・デイズ2019」(主催：総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・内閣官房・内閣府)に参加
(2019年7月22日～9月6日)
- ・「あいちシェイクアウト訓練」(主催：愛知県)に参加
(2019年8月30日)
- ・「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」(主催：大阪市)に参加
(2019年11月25日)
- ・少年野球チーム等へのグラウンド貸し出し(山陽オカムラ)
- ・ラグビー場の貸し出し(つくば事業所)

◆ スポーツ支援

オカムラグループは、地域スポーツへのグラウンドの貸し出し、選手の雇用、プロスポーツやスポーツイベントへの協賛などのスポーツ支援活動を行っています。

エヌエスオカムラの従業員がメンバーとして所属している地域ラグビーチーム「釜石シーウェイブスRFC」*。エヌエスオカムラは選手を雇用のパートナーとして、オカムラはスポンサーとして、継続的に支援を行っています。

* 「釜石シーウェイブスRFC」：日本初の地域共生型クラブチームとして2001年4月25日に創設されたラグビーチーム。社会人2部のトップチャレンジリーグに所属し活動している

◆ 災害被災地の支援

オカムラグループは国内で発生した大規模自然災害で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、物資による支援を行っています。2019年9月、10月に甚大な被害をもたらした「令和元年房総半島台風」、「令和元年東日本台風」に際しては、被災地のクリニック、薬局、地元企業等に向けて、特定非



「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」でマラソンコースを清掃



山陽オカムラのグラウンドでの少年野球



写真中央 NSオカムラ 佐伯 悠



営利活動法人ジャパン・プラットフォーム(JPF)を通じて、自社製品のイスや机などを寄付しました。

オカムラはNGO・経済界・政府が協力・連携して災害支援を行うJPFの会員になっています。

責任ある企業活動

TOPICS

地域の台風被害からの復旧に向けた、高畠事業所の協力



「令和元年東日本台風」は、山形県東置賜郡高畠町にある高畠事業所の周辺においても、大きな被害をもたらしました。中でも水田の被害が深刻で、水稻刈取り後の稲わらが川の氾濫や大量の雨水により漂流し、水田に大量に堆積。翌年の生産に支障をきたす事態となりました。

高畠町役場が中心となり、被災された生産者の営農意欲を失わせないように、また、1日も早く営農を再開できるよう、稲わらの撤去方法を検討した結果、集積可能な土地があり、焼却処理施設からの交通の利便性が良い場所として、高畠事業所の敷地に一時集積の申し入れがありました。

普段から地域とのつながりを大切にしている高畠事業所は、降雪時期が近づいていたこともあり、早急に撤去作業を開始できるよう、この協力要請に応じ、営農再開に向け協力をしました。



稲わら一時集積の様子

◆ 「木」を軸にした産・学・官 三者の連携による活動

オカムラは、2018年7月に山形県小国町、東北芸術工科大学と木材利活用に係る三者協定を締結しました。

「木」をキーワードとして三者が有する資源をそれぞれ有効活用しながら連携・協力し、木育をはじめ地域における木材との積極的な関わりを促進しています。

代表的な活動として、大学での「家具デザイン演習」において小国町に住む3歳児のために学生がデザインした家具を町内産材を用いて町内施設で製作、実際に3歳児に贈呈する「ファーストファニチャー事業」があります。オカムラは家具デザインの指導、木製家具の製作支援を通して人材育成にも携わっています。



3歳児のためのファーストファニチャー
親子にふれあいを与える家具「トルテ」



トルテをデザインした、
演習受講者の及川崇弘さん

◆ タイにおける小学校への寄付活動

タイのSiam Okamura International Co., Ltd.では、毎年、地元への貢献、次世代育成支援をテーマに社会貢献活動を行っています。今年は、従業員と会社が同額の寄付を行うマッチングギフト制度により、地方の小学校に文房具、スポーツ用品などの備品を寄付しました。今後もタイの社会や人々に良き企業市民として寄り添い、地道な活動を継続し感謝の気持ちを伝えていきます。



寄付活動後の集合写真

責任ある企業活動

TOPICS

大阪大学で「オン・キャンパス・インターンシップ」を開講

オカムラは、教育における産学共創プロジェクトの新しい試みとして、国立大学法人大阪大学にて学部生向けにアクティブ・ラーニング型の「オン・キャンパス・インターンシップ」を開講しました。

これは企業のインターンシップを、大学の授業の一環として行うという試みで、「未来のはたらく」をテーマに2019年4月から8月にかけて15回の講義を通して、短期のインターンシップでは経験できない、働くことを考え自律的に学ぶ機会としました。オカムラのOpen Innovation Biotope“bee”を会場として、教員から学生への一方向の学びではなく、教員と企業人、学生での異なる立場間の対話を通じて、新しい視点を得ること、見方を変えた思考ができることを重視し、グループワークを通して講義を進めました。

今後も、多様な分野の研究と学生の教育を担う大学と、社会で起こるさまざまな問題と向き合う企業が共創することで、実践的な学びと対話の場を創出していきます。



授業の様子

生産事業所における地域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、企業の仕事を学ぶ子どもたちや、お客様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、技術の伝承による人材育成などを紹介しています。追浜事業所が2013年度から継続して行っている「夏休みものづくり工場見学」では、シーティングに使う革の切れ端を使ったコインケースづくりや、一枚のスチール板からいくつもの工程を経てできるカードケースの製作体験を通して、ものづくりの楽しさを伝えています。

定期的実施し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。2019年度は、オカムラグループの生産事業所全体で計1,886名の方に工場見学に来ていただきました。

このほか、追浜事業所では、プロ野球イースタン・リーグ公式戦とあわせて開催される地域イベントの「追浜デー」に地元企業として毎年出展。ブースでは人間工学に基づいて作られたオフィスチェアの紹介などを行っています。



「追浜デー」でのブースの様子

責任ある企業活動

社会へ向けた活動

オカムラグループは、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・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。

文化・芸術活動の支援

オカムラは、2003年より毎年、東京都千代田区のオカムラ ガーデンコートショールームにおいて、企画展「オカムラデザインスペースR」を開催しています。「建築家と建築以外の領域の表現者との協働」をコンセプトに、表現者の個展とは一味違う、斬新な切り口の展覧会をめざしています。2019年は、第17回企画展「旅」を開催しました。企画建築家に横河健氏を、コラボレーターに小松宏誠氏（アーティスト）とsawako氏（サウンドアーティスト）を迎え、「旅」をテーマとしたインスタレーションを展開しました。



第17回企画展「旅」

◆「オカムラいすの博物館」による情報発信

オフィスシーティングの開発・製造は、時代の変化とともに常に進化を続けています。戦後の産業史・技術史・ものづくりの精神を伝承する拠点として、2009年に開設した「オカムラいすの博物館」では、オフィスシーティングの歴史やテクノロジーといった視点から多面的に紹介しています。快適な空間づくりに欠かせない家具に関する情報収集・調査研究などを実施し、社会に情報を公開するとともに、楽しく学べる場を設けています。



オカムラいすの博物館
<https://www.okamura.co.jp/company/museum/>

トラック運転者の不足による社会課題解決への貢献

国土交通省・経済産業省・農林水産省が推進している「ホワイト物流」推進運動に賛同し、オカムラは2019年8月に自主行動宣言を提出しました。「ホワイト物流」推進運動とは、深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を

安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的に、トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化と、年齢・性別を問わず働きやすい、より「ホワイト」な労働環境の実現に取り組む運動です。

責任ある企業活動

次世代の育成を支援

オカムラグループでは、ものづくりや環境への取り組みなど企業として蓄積してきた経験を生かしながら、次代を担う若者の教育に取り組んでいます。

◆ 小学校への環境出前授業実施

オカムラは社会貢献活動の一環として、2007年から小学校への環境出前授業を実施しています。

従業員が講師になり、学校用の「机やイスの3R*」をテーマに「ものを大切に使う心」を養う授業や、「日本の森林について考えよう」というテーマで、世界の森林の現状を知り、生物多様性保全と森林資源の持続可能な利用の必要性に気づき、自分たちのできることを考える授業を行っています。

今後は、授業のテーマにSDGsの目標達成に関連づけ、次代を担う子どもたちが日々の生活の中で社会課題を認識し、課題解決に向けた意識の向上を促していきます。

* 3R(リデュース、リユース、リサイクル)：Reduce(発生抑制)、Reuse(再使用)、Recycle(再資源化)

環境出前授業実績

| 実施年度 | 対象人数 | 対象学校数 | 実施年度 | 対象人数 | 対象学校数 |
|------|------|-------|------|------|-------|
| 2007 | 120名 | 1校 | 2014 | 340名 | 3校 |
| 2009 | 362名 | 3校 | 2015 | 443名 | 6校 |
| 2010 | 643名 | 7校 | 2016 | 513名 | 6校 |
| 2011 | 215名 | 3校 | 2017 | 329名 | 5校 |
| 2012 | 274名 | 4校 | 2018 | 450名 | 7校 |
| 2013 | 191名 | 2校 | 2019 | 444名 | 4校 |



森林の手入れの説明に、熱心に聞き入る子どもたち

VOICE

エルゴノミクス*で共生社会の実現に貢献する人材を育成



働き方コンサルティング事業部
ワークデザイン研究所
エグゼクティブリサーチャー
浅田 晴之

オカムラの追浜事業所の近隣にある関東学院大学に人間共生学部が新設された際に、ご縁があり非常勤講師として招かれ「エルゴノミクスデザイン」を教えることになりました。

エルゴノミクス(人間工学)とは、人を中心においたモノづくり、空間づくりを行うための学問のことです。身の回りに存在する多くの道具や生活環境は、安全かつ機能的で使いやすいことが大切です。この講義ではエルゴノミクスに基づくデザインのために必要な知識について、人の身体的、認知的、組織的な側面を学び、さらに家具や住宅や都市といったさまざまなモノや空間と人との関係性について教えています。

座学中心の講義のため、体を動かしながら関節の動きを体験したり、簡単な演習をしたりして、できるだけ受講者の記憶に残るように工夫しています。実務者として学生と接しているため、実践的な事例や新しい技術を紹介するようにしています。テクノロジーの進展にともない、人との関係性に新たな課題が生じるため、この学問に終わりはありません。

今年、新しい学部ができて初めての卒業生を送り出しました。この講義を受けた学生たちが社会に羽ばたき、共生社会の実現に貢献し、明るい未来を描いてくれることを期待しています。

* エルゴノミクス：人間工学。人間の身体的、認知的、組織的な特性を理解し、様々な製品・環境・サービスに適応させるための科学分野



責任ある企業活動

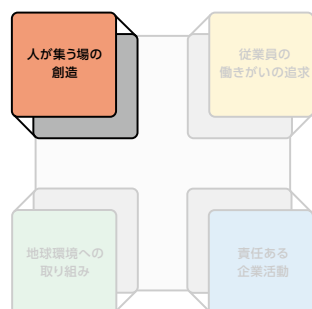
◆ 学生向け広告デザインコンテスト事業に協賛

オカムラは、一般社団法人日本BtoB広告協会が主催する「日本学生BtoB新聞広告大賞」に協賛しています。「日本学生BtoB新聞広告大賞」は、日本の大学や専門学校などに在籍する学生を対象としたデザインコンテストで、未来を担う若い世代が新聞広告の制作を通じて BtoBビジネスに対する理解を深め、将来的なクリエイター・マーケッターのレベルアップとともに広告への可能性を広げ、BtoB企業の活性化を図ることを目的としています。応

募者は、協賛会社が課題として提供する製品・サービスや企業ブランドの中から一つ選び、売り手の立場になって、その情報や製品のロゴなどを使った新聞広告を制作します。

2019年の「第4回日本学生BtoB新聞広告大賞」では、オカムラからアクティブムーブチェア「Weltz-self (ウェルツ セルフ)」を課題として提示。使う人に着目した作品や製品の特長を生かしたデザインの作品など、数多くの応募がありました。

人が集う場の創造



人が集う場の創造

「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。」をオカムラグループのミッションとし、人が集まる場に新しい価値をつくる会社として進化します。

CONTENTS

| | |
|------------------|----|
| 人が集まる場に新しい価値をつくる | 42 |
| 製品開発におけるクオリティの追求 | 43 |
| 空間創造におけるクオリティの追求 | 50 |
| 品質管理の徹底 | 54 |
| ものづくりを支える人財育成 | 56 |

SDGsに貢献



人が集まる場に新しい価値をつくる

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、お客様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。新たな視点から、働くことに関する調査・研究を行うとともに、共創による新たな事業の創出や情報発信を通して、新たな価値を創造していきます。

「よい品は結局おトクです」：オカムラグループの創業初期の頃からのモットー。デザイン性・機能性・安全性を兼ね備えた良質な製品をお客様にお届けすることが結局はお客様の利益(トク)になる、という信念のもと企業活動を行っています。

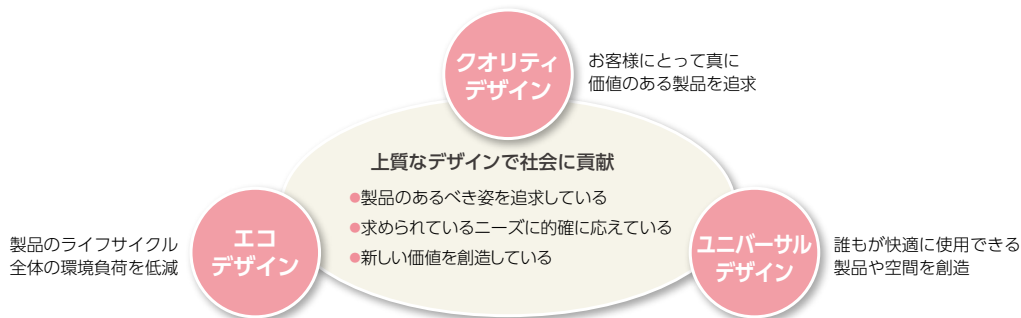
人が集う場の創造

製品開発におけるクオリティの追求

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感でき、次代へよりよ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めざしています。

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。

オカムラグループのデザインポリシー



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、お客様にとって真に価値ある製品を提供することをめざしています。製品のあるべき姿を求めて、ものづくりをきわめ、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、常にお客様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、様々な製品・環境・サービスに適応させるための科学分野

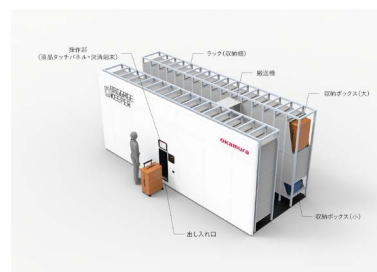
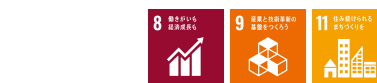
TOPICS

荷物預かり需要と人手不足への対応を支援するシステムの開発

近年、インバウンドの増加などから、重く大きな荷物を持った旅行者が増えており、駅や空港、バスターミナルなど多くの人が集まるパブリック空間では、コインロッカーや荷物預かり所など一時的に荷物を預ける場所が不足しています。また、ホテルや国際展示場などでは荷物預かり業務の負荷が増え、人手不足も課題になっています。こうした状況を改善すべく、オカムラは自動搬送型荷物保管システム「BAGGAGE KEEPER (バゲッジ キーパー)」を開発しました。

「BAGGAGE KEEPER」は、荷物を収納する大・小の収納ボックスが並んだラック、荷物の搬送機、荷物の出し入れ口と無人受付を行う操作部で構成されており、利用者が預けた荷物を収納ボックスでラックへ自動搬送し保管する仕組みになっています。手が届かない高さにも荷物を収納できるため収納効率に優れており、同じ床面積のコインロッカーに比べ約1.4倍の収納が可能です。また、荷物の預け入れ・取り出しは、利用者がタッチパネルを操作して行うため、利用の時間帯を問わず無人で荷物預かり業務ができます。さらに、多言語での表示や音声ガイダンスにも対応する予定です。荷物の預け入れ・取り出し時は出し入れ口まで荷物が自動搬送されるため、重い荷物を上げ下ろしする必要がありません。

優れた収納効率による省スペースと、無人で利用時間を問わない受付対応により、預け場所不足、人手不足の解消が期待できます。



人が集う場の創造

◆ 働く人と環境にやさしい店舗づくり

店舗においては、タイムリーな商品補充、季節やイベントによる陳列内容の変更などが非常に重要な業務となります。オカムラでは、店舗で働く人の作業負荷軽減に向け、陳列棚や冷凍冷蔵ショーケースの「スライド棚」のラインアップを充実させています。棚板を引き出しのように手前に引き出せる機構が、無理な体勢での補充作業を解消し、重量物の陳列にとまなう負荷を軽減します。また、効率アップによる作業時間短縮にも大きく貢献します。

さらに、既存の棚板をそのまま活用し、スライド棚に変更できる「スライドオン 棚用パーツ」を開発しました。既存の棚板を活用することで棚の入れ替えに伴う廃棄が少なくなり、環境への負荷が低減できます。工具不要で簡単に取り付けができ、揺れを抑えた安定した操作性とスライドロック機構を備え、安全性にも十分に配慮しています。

オカムラは、来店するお客様はもとより働く人の快適性や環境への影響を重視し、作業環境の改善や業務の効率化につながる店舗づくりを進めていきます。



スライドオン 棚用パーツ

◆ 物流拠点の作業効率向上と省力化をめざして

近年、eコマースの急増に伴う配送物量の増加、注文の小口化などにより、物流施設では個別商品単位でのピッキング作業が増加しています。こうした作業は人の手で行われることが多く、労働力不足の深刻化により人員の確保が困難になっています。オカムラが販売するロボットピッキングシステム「RightPick (ライトピック)」は、ピッキング作業の自動化により、このような物流現場の課題への対応を支援しています。本システムは、学習済みモデルの実装により、初めて扱う商品でも学習を生かしてピッキングを行うことができるなど、信頼性の高い自動化を実現します。また、オカムラの搬送機器や倉庫管理システムと組み合わせることで、物流施設内のオペレーションのさらなる効率化が可能になります。

オカムラは、物流システム機器の開発・製造、導入・運用支援、アフターサービスなど、物流システムにおける一貫したソリューションを提供しており、今後も物流業務を支援する製品・サービスを通じて生産性の向上に貢献していきます。



ロボットピッキングシステム「RightPick (ライトピック)」

TOPICS

多様な働き方を可能にする空間の創出

企業において働き方改革が進展する中で、自宅など社外でのテレワーク、顧客とのウェブ会議、1on1ミーティングなどを行うための場所の確保は喫緊の課題となっています。こうした課題を解決すべく、オカムラは株式会社ブイキューブ、テレキューブ株式会社と共同で、新しいスタイルの個室空間「TELECUBE by OKAMURA」を開発しました。

「TELECUBE by OKAMURA」は、さまざまな場所に容易に設置できるワークブースです。セキュリティが保たれた静かな環境で、資料作成やメールなどの業務、電話、ウェブ会議などによるコミュニケーションが可能です。駅、オフィスビルエントランスなどさまざまな公共空間や、働き方改革に取り組む企業のオフィス内に導入が進んでおり、多様な働き方に応じて、快適で効率的に業務を行える環境を提供しています。



人が集う場の創造

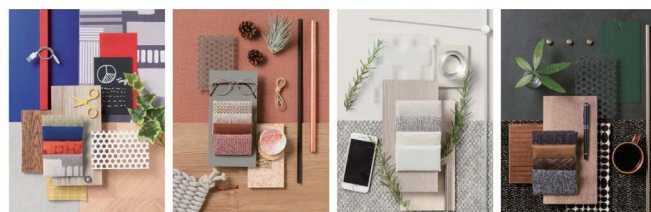
◆ 「WELL PLUS」マークの設定

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近年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製品に「WELL PLUS」マークをつけて提案し、お客様のオフィス改善、オフィスの構築を支援しています。



◆ オフィス環境でのCMF(カラー・マテリアル・フィニッシュ)の提案

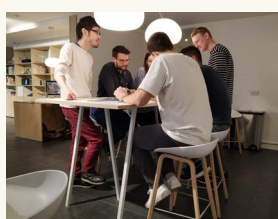
CMFとは、モノのサーフェイス(表面)を構成する3つの要素のことで、Color(赤・青・黄などの色)、Material(木・樹脂・金属などの素材)、Finish(光沢・マットなどの仕上げ)を指します。オカムラでは、ワクワクやドキドキを感じられるオフィス環境が、創造性を育み、効率性をもたらすとの観点から、オフィスが素材の力で感性を刺激する場所であってほしいと考えています。じっくり集中や活発なコラボレーション、力を抜いてリラックスなど、それぞれの行動にはそれぞれに適したCMFがあると考え、製品開発や空間構築に取り入れています。一人ひとりが作業や目的に合った場所を選び、のびのびと働ける「はたらき心地」のよい空間をCMFの視点から提案しています。



オカムラウェブサイト CMF
<https://www.okamura.co.jp/product/cmf/index.html>

VOICE

イギリスでのデザイン研修を通じて得た体験と学び



デザイン本部
 プロダクトデザイン部
 第一デザイン室 室長
 井澤 晶一

イギリス・ロンドンにあるtangerine社で約半年間、デザイン研修をさせていただきました。tangerine社はApple社の元最高デザイン責任者であるジョナサン・アイブを輩出した、約30年の歴史を持つデザイン事務所です。海外に滞在し異国・異文化のクリエイティブ環境に没入することで、新しいデザインアプローチやクリエイティブプロセスを学ぶなど、通常業務では得られないことを学ぶための研修です。

tangerine社のメンバーは若手でも優秀な人が多く、私のようなベテランにも物おじせず、年齢に関係なくプロジェクトをリードする姿勢は日本とはまったく違っており、世界のデザインコンサルの力を肌身で感じることができました。また、ロンドンは他の欧州圏へのアクセスが非常によく、週末を利用して別の国の文化に触れやすいという点で立地に恵まれており、研修の場としては最高の場所です。半年間でしたが、ロンドンで生活し、海外の会社で共に働き、デザインの手法・レベルの違いを学べたことは、自分の中で宝物になると思います。

また、tangerine社を通じて他の企業のデザイナーとのつながりができたことも大きな財産です。今後もちょうこのような研修を通じて貴重な経験をする人があとに続いていくためにも、私個人として期待以上の結果を残せるよう、製品開発に生かしていきたいと思っています。

人が集う場の創造

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、お客様に提供することで、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.78)

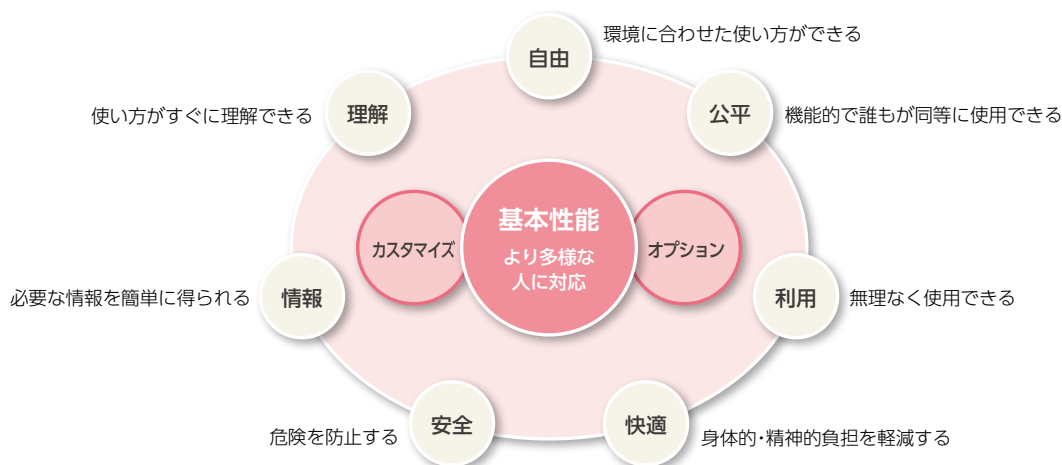
* 製品アセスメント：より環境負荷の小さい製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品が環境に与える影響を評価すること

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、わかりやすさ、情報へのアクセスなど、すべ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めざしています。

オカムラグループのユニバーサルデザインの考え方



◆ 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めざして活動しています。

人が集う場の創造

◆ 介助スタッフと利用者の両方にやさしい高齢者施設向けダイニングチェア

超高齢社会となるなかで増加が進む高齢者施設においては、介護の負担が少なく安心・安全な環境づくりが重要となっています。オカムラは、高齢者施設のダイニングルームやデイルームにおける介助動作に着目し、食事やレクリエーション活動の観察と介助スタッフへのヒアリングの結果をもとに、介助スタッフと利用者の両方にやさしい高齢者施設向けダイニングチェア「Premo（プレモ）」を開発しました。

移乗介助時にスタッフの負担を軽減できるよう、チェアを動かしやすいハンドルの設け、長めの肘置きは、利用者が立ち座りの際に手をつきやすいデザインになっています。また、小柄な方でも床に足をつけて座れるよう座面の高さを2タイプ用意しました。体に沿った形状の背もたれと、前滑りや横倒れを防ぐ構造の座面を採用することで、姿勢を保持しやすく、食事介助時の誤嚥や食べこぼしを防ぐなど、きめ細かな配慮を行っています。



介助スタッフと利用者の両方にやさしい高齢者施設向けダイニングチェア「Premo（プレモ）」

TOPICS

多様なワーカーが共に活躍できる進化したオフィスチェア

オカムラは、足の不自由な障がい者や下肢の機能が低下した高齢者など多様なワーカーが職場で共に活躍できる環境づくりのために、佐賀大学、神奈川県総合リハビリテーションセンター、日進医療器との共創により、座ったままスムーズに移動できるオフィスチェア「Weltz-self（ウェルツ セルフ）」と「Weltz-EV（ウェルツ イーヴィ）」を発売しました。

通常のオフィスチェアは移動を前提にしていないため、着席したまま移動すると重心のズレが生じるなど、スムーズな移動は困難でした。「Weltz-self」はオフィスチェアにしては大きめの車輪が安定性を生み、軽い力の足こぎでスイスイと移動できます。車輪をイスの内側に収めることで、コンパクトなデザインを実現しています。電動駆動付きチェアの「Weltz-EV」は、一般的な電動車いすよりもコンパクトで、オフィスに溶け込むデザインです。肘掛けに備えられた操作レバーで直感的に操作でき、容易に旋回や移動を行うことができます。

車いすを使って通勤している人の中には、座り心地のよいオフィスチェアに乗り換えて働きたいというニーズがあることを知り、研究開発に着手しました。開発にあたっては、機能面だけでなくオフィスになじむよう従来のオフィス家具のデザインに近づけることを重視しました。ある程度開発が進んだ段階で参考展示を行い、また、試作品を障がい者の職場や高齢者施設で使ってもらいフィードバックを受けるなど、当事者の方々とコミュニケーションを取りながら開発を進めました。

2019年9月3日～9日に渋谷ヒカリエで行われた「2020年、渋谷。超福祉の日常を体験しよう展」に前年に引き続き「Weltz」を出展し、多くの方々に関心を寄せていただきました。ある高齢者の方からは「私たちの生活にほしかった『お金に換えられない価値』が、まさにこれです」という声もいただきました。

福祉用品の枠を超えて、すべての人に快適なイスをめざし、これからも開発を続けていきます。



アクティブムーブチェア「Weltz-self（ウェルツ セルフ）」



電動駆動付きチェアの「Weltz-EV（ウェルツ イーヴィ）」

人が集う場の創造

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、お客様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認定を受けています。

◆ HiP Awards at NeoCon*

<HiP Awards 2019 at NeoCon ワークプレイス：ソファ部門 Winner 受賞> (2019年6月)

- ・ソファシリーズ「NAGARE」

*HiP Awards at NeoCon：INTERIOR DESIGN誌が主催する表彰プログラム。世界最大規模のオフィス家具見本市であるNeoCon発表製品とデザイナーなどの業界で活躍する人々の中から、カテゴリー別に革新的な製品や業界への功績を評価し選定される

◆ キッズデザイン賞*

<第13回キッズデザイン賞 受賞> (2019年8月)

- ・ロビーチェア「L8K2」シリーズ

*キッズデザイン賞：特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が主催する顕彰制度で、「子どもが安全に暮らす」「子ども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」ために優れた製品・空間・サービスを選び、社会に伝えることを目的とする

◆ グッドデザイン賞*

<2019年度 グッドデザイン賞 受賞> (2019年10月)

- ・「はたらく」を共に考え、描くための活動「WORK MILL (ワークミル)」(関連→P.50)
- ・オフィスシーティング「mode (モード)」メッシュタイプ
- ・アクティブラーニングチェア「SALITRO (サリトロ)」
- ・マルチスツール&テーブル「Cradle (クレイドル)」

*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総合的なデザイン推奨制度で、「よいデザイン」を選び、顕彰することを通じて、暮らし、産業、社会全体をより豊かなものへと導くことを目的とする

◆ ウッドデザイン賞*

<ウッドデザイン賞2019 ハートフルデザイン部門 受賞> (2019年10月)

- ・もくのわ (関連→P.74)

*早稲田大学 建築学科 古谷誠章研究室、浜松市林業振興課 森林・林業政策グループとの共同応募

*ウッドデザイン賞：木の良さと価値を再発見させる製品や取り組みについて、特に優れたものを消費者目線で評価し、表彰する制度。「木のある豊かな暮らし」が普及・発展し、日々の生活や社会が彩られ、木材利用が進むことを目的とする

◆ German Design Award*

<German Design Award 2020 Excellent Product Design 部門 Winner 受賞> (2019年11月)

- ・オフィスファニチュアシリーズ「Lives (ライプス)」パーソナルチェア&テーブル
- ・ロビーチェア「ALBROAD (アルブロード)」23NPタイプ
- ・アクティブムーブチェア「Weltz-self (ウェルツ セルフ)」(関連→P.47)
- ・マルチスツール「Cradle (クレイドル)」

*German Design Award：ドイツ デザイン評議会によって運営され、「Excellent Product Design」と「Excellent Communications Design」の2つの部門で構成。既に優れたデザインとして一定の評価を受けている作品の中からドイツ デザイン評議会が参加作品を推薦し、それを受け応募ができる。各カテゴリーの最優秀賞として「Gold」、特に優秀な作品に「Winner」、優秀な作品に「Special Mention」が授与される

◆ GOOD DESIGN*

<GOOD DESIGN 2019 受賞> (2020年1月)

- ・オフィスファニチュアシリーズ「Lives (ライプス)」ワークテーブル
- ・オフィスファニチュアシリーズ「Lives (ライプス)」パネル
- ・カンファレンステーブル「traverse satellite (トラヴァース テラライト)」

*GOOD DESIGN：「The Chicago Athenaeum：Museum of Architecture and Design (シカゴ・アテナイオン建築・デザイン博物館)」が主催し、革新的なデザイン、新技術、フォルム、素材、アーキテクチャ、コンセプト、機能、審美感などの面から専門の審査員によって審査される。1950年から始まった、世界で最も歴史の長い国際的に権威のあるデザイン賞

◆ Best of Year Awards*

<Best of Year Awards 2019 CONTRACT SOFA部門 受賞>

(2020年1月)

- ・ソファシリーズ「NAGARE」

*Best of Year Awards：INTERIOR DESIGN誌が主催する、投票制のデザイン業界のデザイン賞プログラム。作品カテゴリー別にその年の革新的な製品や業界への功績を称えるとともに、デザイナー、建築家、メーカーを表彰する

人が集う場の創造

◆ iFデザイン賞*

<iFデザインアワード2020 受賞> (2020年2月)

- ・ オフィスシーティング「Finora(フィノラ)」
- ・ オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」パネル

*iFデザイン賞：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工業デザインに与えられる世界的な権威のある賞

◆ UNIVERSAL DESIGN COMPETITION*

<UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2020 受賞> (2020年3月)

- ・ アクティブラーニングチェア「SALITRO(サリトロ)」& 立ち姿勢サポートデスク「stafit(スタフィット) II」

*UNIVERSAL DESIGN COMPETITION：ドイツのInstitute for Universal Designが主催し、誰もが使いやすいというユニバーサルデザイン面での優れた特徴に加えて、革新性や市場性なども加味して受賞製品が選定される。審査はユニバーサルデザインの専門家グループと一般消費者100名が行い、それぞれ「UNIVERSAL DESIGN EXPERT」と「UNIVERSAL DESIGN CONSUMER」を選定

◆ レッドドットデザイン賞*

<2020年プロダクトデザイン部門 Best of the Best 受賞>

(2020年3月)

- ・ ミーティングチェア「Marca(マルカ)」

<2020年プロダクトデザイン部門 受賞> (2020年3月)

- ・ ミーティングチェア「Marca(マルカ)」
- ・ ミーティングテーブル「Marca(マルカ)」
- ・ オフィスシーティング「Finora(フィノラ)」
- ・ オフィスデスク「SOLISTE(ソリスト)」

*レッドドットデザイン賞：ドイツの「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、世界でも最大級かつ最も権威あるデザイン賞の一つで、1955年より毎年継続して実施。「プロダクトデザイン部門」「デザインコンセプト部門」「コミュニケーションデザイン部門」の3部門において、革新性、機能性、品質、人間工学などのさまざまな側面から審査が行われ、特に優れている作品には「Best of the Best」が授与される

TOPICS

さまざまな学習スタイルに適したデザインと機能のチェア



社会の変化とともに、知識・技能の習得と、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力などを身につける教育が重視されるようになってきています。学校では、教師による講義を学生が聴講する従来の形式だけでなく、学生が主体的に問題を解決していくアクティブラーニングといわれる能動的な形式の授業が実施され、企業などでは、グループワークやプレゼンテーションといったさまざまな形式による研修が実施されています。このような教育や研修においては、学習形式に応じて頻繁にレイアウトを変えることになるため、可動式の机やイスが多く使用されています。

こうした背景をもとに、教育市場実態調査に基づきアクティブラーニングに適した製品に求められる要件を整理し、アクティブラーニングチェア「SALITRO(サリトロ)」を開発しました。「SALITRO」は、さまざまな学習スタイルに合わせた姿勢をとりやすく、使用者が自主性を持って学習するのに適したイスです。背と座が一体になったシンプルなデザインで、ワンタッチで背と座が上がります。背もたれにはハンドル部があるため、前かがみにならずに自然な姿勢で運ぶことができます。天板の高さを上下に調節できる立ち姿勢サポートデスク「stafit(スタフィット) II」と一緒に使用する際は、立ち姿勢の時に天板下に収めることができ、使用者は立ったままデスクとイスと一緒に移動させることが可能です。学校などの教育施設をはじめ、病院施設やオフィスの会議空間などさまざまな施設での使用に適しています。

これら2製品は、ユニバーサルデザイン等の観点から優れた製品を選定するドイツの「UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2020」を受賞しています。



人が集う場の創造

空間創造におけるクオリティの追求

オカムラグループは、「人を想い、場を創る。」を掲げ、さまざまな施設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過ごせる最適な空間を提案しています。

働き方に関する調査・研究と情報発信

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、働き方や働く場のあり方、生活における仕事の位置づけなどを見直す動きが広がっています。オカムラではこうした状況を

踏まえ、新たな視点から、働くことに関する調査・研究を行うとともに、他企業、学生など広範な分野の人との連携や情報発信を進めています。

◆「WORK MILL(ワークミル)」の活動

これからの働き方を探る上で、生産性を高める仕組みづくりや意識の改革など、さまざまなアプローチに加え、「働き方」と密接に関わる「働く場(ワークプレイス)」をどのように設計し、また改善していくか、という視点も重要です。こうした考えからオカムラは、働き方や働く場をさまざまなステークホルダーと共に描くことを目的とした活動「WORK MILL」を推進しています。

「WORK MILL」では、働き方や働く場に関する情報を収集して実態や課題を把握し、働く場の設計を通じてできることを探求し続けています。また、蓄積したデータや調査結果、研究結果などを、ウェブマガジンやビジネス誌の発刊、共創空間の運営を通じて発信し、活動を通じて新たな「はたらく」のヒントを得ながら、明日の社会を見つめ、考え、行動へとつなげています。

「WORK MILL」の活動は、働き方への理解を深める姿勢と、メディア運営やビジネス誌発刊などが評価され、2019年度グッドデザイン賞(主催：公益財団法人日本デザイン振興会)を受賞しました。(関連→P.48)

「はたらく」にまつわる意識調査や研究結果のダウンロードサイト
<https://workmill.jp/research.html>
<https://workplace.okamura.co.jp/solutions/download/>



「WORK MILL with Forbes JAPAN」ISSUE 04(2019年4月)、ISSUE 05(2019年10月)



「WORK MILL RESEARCH ISSUE 01」(2019年11月)

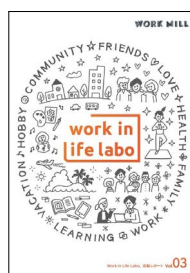
人が集う場の創造

◆ 「WORK MILL」から生まれた共創プロジェクト「Work in Life Labo.」

「Work in Life Labo.」は、オカムラの「はたらく」をともに考え描く活動「WORK MILL」から生まれた共創プロジェクトで、ワークインライフに関連したテーマを調査・分析・発信していく研究会です。他社からの参加メンバー約20名と共に、2016年に発足、2016年度の意識醸成フェーズを経て、「ダイバーシティ」と「働き方改革」をテーマとし、テーマ毎にグループで2017年度より研究調査を行っています。

「働き方改革」グループは、2019年度の活動テーマとして「テレワーク」と「副業」を設定し、その活用状況や今後の活用についてさまざまな企業にインタビューするなどの調査を実施。「ダイバーシティ」グループは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を実践できている企業の共通点や具体的な施策を抽出すること

を目的に活動しました。2019年度をこの活動を区切りとし、3年の調査・研究で得られた結果を踏まえて、今後は実践に向けての施策検討や、仮説検証、社会への広がりへと進めていきます。



Work in Life Labo.活動レポートvol.3

◆ 共創空間での活動

オカムラは「働き方」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か所を開設、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、誰でも参加いただける場としての機会提供のほか、お客様や地域の方、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お応えする共創支援を行っています。働き方改革につながる支援を目的として、「働き方」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。（関連→特集 P.2）

【各共創空間での共催イベントの一例】

- ・「100人カイギ」に学べ、コミュニティづくりとプロジェクトベースの働き方（2019年4月、Sea）
- ・88 project トークセッション（2019年9月、Sea）
- ・東京大学稲水ゼミ合同「未来のテレワークを考える」（2019年12月、Sea）
- ・「はたらく×Cue - 共創で動かそう、組織とひと。2019」（2019年6・7・10月、Cue）
- ・「ナゴヤ100人カイギ」 Vol.1、5（2019年6・12月、Cue）
- ・「ビジネスパーソン×盆踊り＝クリエイティブ！」（2019年8月、Cue）
- ・「ラクワク思考×映画#01～04」（2019年4・5・6・7月、bee）
- ・「ダイバーシティ西日本勉強会 働きがい改革始めませんか？」（2019年6月、bee）
- ・「はたらく×bee×KOBЕ ラクワク（楽WORK）思考×女性“女性のはたらき方”から生まれる、“未来のはたらき方”とは？」（2019年8・10月、bee）



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



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



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



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

- ・「シネマで考えるSDGs」（7回開催、Tie）
- ・「SDGs 理解からアクションへ～マクドナルドの環境への取り組み～」（2019年9月、Tie）

人が集う場の創造



グローバルメディアと共創し、「未来の兆し」を探索するリサーチメディア



働き方コンサルティング事業部
フューチャーワークスタイル戦略部
WORK MILL X UNIT
WORK MILL編集長
山田 雄介

「はたらく」を考えるビジネス誌『WORK MILL with Forbes JAPAN』は2017年9月に創刊し、継続して年に2回発行しています。未来の働き方や経営思想を「持続可能な方法で人間らしく働く」と捉え、哲学的なテーマを毎号設定し、最先端をいく地域や企業を選びケーススタディを通して紹介しています。そしてグローバルな経済誌であるフォーブスジャパン編集部とタッグを組み、一緒に企画・制作し、一つのメッセージとして雑誌にまとめることでより多くの人々に届けるようにしています。

特に高評だった「ISSUE 04 愛される会社」では、大量生産・大量消費の社会が限界の直面している現代社会において世界の消費者の意識が変わりつつあるいま、企業はどのような変化を求められているのか。「愛」というユニークな視点で企業を捉え、探索しました。

おかげさまで外部アワードも受賞し、オカムラの事業と現代社会の課題、両方につながる「働き方」を多面的に捉えたリサーチメディアとして評価いただいています。今や働き方は日本の経営課題、社会課題です。今後も働き方や経営哲学の羅針盤となるような高いクオリティのアウトプットを目指していきます。

多様な働き方の実践と空間創造

◆ 働き方改革を実践する「ラボオフィス」

社内の部門間や外部の組織との連携を強め、新たな働き方や環境を実験・検証する場として、全国各地にラボオフィスを展開しています。首都圏には4カ所設置しており、それぞれ「CO-Dō LABO」（考動ラボ）、「CO-RiZ LABO」（考率ラボ）、「CO-SO LABO」（考創ラボ）、「KEN-CO LABO」（健考ラボ）と名付け、異なるコンセプトに基づき従業員自らが働き方改革に取り組んでいます。

各ラボオフィスに共通するのは、Activity Based Working (ABW) を実践していること。ABWとは、仕事の内容や目的に合わせて作業する場を従業員自らが主体的に選択する働き方のことで、これを可能にするために、各ラボオフィスには、執務スペース、集中スペース、協業するスペース、1on1スペース、カフェスペースなど多様なスペースが設けられています。

ラボオフィスで実験・検証を行った結果は、社内の働き方改革に活用するとともに、お客様への提案に生かしています。



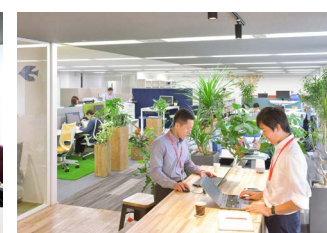
CO-Dō LABO (考動ラボ)



CO-RiZ LABO (考率ラボ)



CO-SO LABO (考創ラボ)



KEN-CO LABO (健考ラボ)

人が集う場の創造

◆ 未来のオフィス空間「point 0 marunouchi」での実証実験

オカムラが参画する空間データの協創プラットフォーム「CRESNECT(クレスネクト)」の第1弾プロジェクト*として、2019年7月に会員型コワーキングスペース「point 0 marunouchi(ポイントゼロ マルノウチ)」を開設しました。このプロジェクトに参画する企業各社が持つ最新技術やデータ、ノウハウを活用し、オープンスペースや会議室、仮眠ブースなどにおいて、多様な働き方に合わせた空間コンテンツを導入しています。実際に働く人の動きや生体情報、設置機器等の運転データを収集・分析し、コンテンツの高度化や新しいサービスの創出に取り組んでいます。

*株式会社オカムラ、ソフトバンク株式会社、ダイキン工業株式会社、東京海上日動火災保険株式会社、三井物産株式会社、ライオン株式会社が2018年7月30日に共同発表した、空間データの協創プラットフォーム「CRESNECT」を活用し「未来のオフィス空間」づくりを目指すプロジェクト

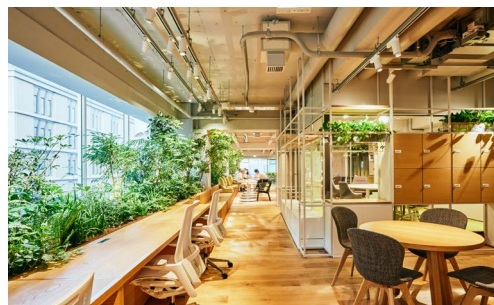
◆ 「テレワーク・デイズ2019」への参加

総務省をはじめとする関係省庁と東京都により2019年7月22日～9月6日に実施された「テレワーク・デイズ2019」に、オカムラは特別協力団体として参加しました。

2018年実施の「テレワーク・デイズ」に参加した際に従業員に行った調査から、テレワークの実施により交通混雑緩和だけでなく業務の効率性や身体・精神面のメリットがあることが確認できました。こうした結果を踏まえ、今回は対象となる人数を大幅に増加し、全国の約2,000人の従業員がサテライト拠点*や在宅

◆ オカムラの空間づくりを紹介

オカムラでは、空間づくりをお手伝いした事例を、冊子やウェブサイトにて紹介しています。オフィス環境事業の分野では、オフィスをはじめ公共施設や文化施設などの納入事例について、空間の紹介とプロジェクトに参画したお客様のインタビューなどをまとめて「bp(best practice)」として冊子とウェブで紹介しています。商環境事業の分野では、スーパーマーケットや商業施設の納入事例を隔月で「Stores of the Month」という冊子に、物流システム事業分野では、機器を納入した物流倉庫などの事例を「See!」という冊子にまとめています。お客様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、時代の変化やお客様のニーズに合った空間づくりのお手伝いができるよう、情報発信に努めています。



コワーキングスペース「point 0 marunouchi」

point 0 marunouchi
<http://www.point0.work/>

勤務を活用してテレワークを実施しました。

今後もさまざまな機会を活用して経験や情報を蓄積し、多様な働き方に関する調査・研究に反映させていきます。

*サテライト拠点：社内他拠点のことで、それぞれの従業員が通常勤務している以外のオフィス。オカムラでは、多くの拠点をサテライトオフィスとして指定し、利用を促進しています。



オフィス事例集
「bp (best practice)」



商環境事例集
「Stores of the Month」



物流システム事例集
「See!」

人が集う場の創造

品質管理の徹底

オカムラグループは、製品の品質向上に向け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の提供に努めています。

品質向上に向け全社的な活動を推進

製品の品質向上に向け全従業員による取り組みを進めていくために、「生産本部品質方針」を定め、意識と行動のレベルアップを図っています。また、高品質の製品の提供によるお客様満足度の向上を目的として、グループ全体での品質管理委員会を毎月開催しています。この委員会には、お客様相談室、メンテナンス部門、生産事業所、物流部門、施工部門の品質管理部門責任者が参加し、お客様から寄せられたご要望などの情報共有、課題や改善計画についての意見交換、製造現場での改善状況の確認を行っています。これからも、各部門の専門的な知見を持ち寄ることで、グループ全体の品質管理の向上に結びつけていきます。



製造現場での改善活動の様子

品質スローガン

- ・「品質を感じる見える工場づくり」を目指す。
- ・全員参加の品質活動によって、世界中のお客様に満足いただける「高質なものづくり」を目指す。
- ・新たな技術や技能の研究・開発とOPS (Okamura-Production-System)改善により、品質・コスト・納期に満足いただけるものづくりを行う
- ・組織の内外の課題及び利害関係者のニーズを理解し、リスクと機会に取り組むことにより、品質目標を達成させる。

生産本部品質方針

私たちは世界的視野に立ち「良い品は結局おトクです」をお客様に実感していただける製品を提供することに全力を尽くします。

国際品質保証規格ISO9001による品質マネジメント

オカムラグループの事業分野全体における製品品質の継続的な向上を図るため、海外を含めた各生産事業所においてISO9001*の認証を取得し、同規格に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用しています。

品質マネジメントシステムの運用にあたっては、ステークホルダーの皆様から寄せられた数々のご意見を企画から設計、製造の各段階に反映させ、製品の機能性・安全性・耐久性を評価しながら、継続して品質の向上に取り組んでいます。

また、製造工程における高い品質水準の力を確保するための社内資格の整備や、必要なノウハウを共有するためのデータベース構築等により、お客様に満足いただける製品を確実に提供するための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

人が集う場の創造

製品の安全性評価

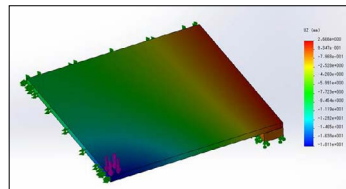
オカムラでは、お客様に製品を長く安心してお使いいただくために、設計段階でJIS^{*1}や海外規格を参考に、厳しい社内基準を適用し、CAE^{*2}による各種解析、試作品による性能試験と耐久性試験を繰り返し行い、製品の品質と安全性を評価・確認しています。また、施工・物流・販売部門からの声をフィードバックし、関連部門との連携により製品の安全性向上につなげています。

*1 JIS：日本工業規格。工業製品の品質・安全性・互換性確保のための国家規格

*2 CAE:Computer Aided Engineering。コンピュータ上で設計したモデルを使い、強度などの解析を行う技術



天板の耐久性検証試験の様子



天板構造解析モデル

人が集う場の創造

ものづくりを支える人財育成

オカムラグループは、生産現場でのものづくりを支える優れた人財の育成に向け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。

技術技能訓練センター

高品質の製品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。

受講者数は年間約300名にのぼり、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。例えば、基礎技能分野の「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、2カ月間かけて習得する力

リキュラムとなっています。熟練の講師陣から直接指導を受けることができるため、ものづくりに取り組む姿勢も学ぶことができ、現場力の向上につながっています。

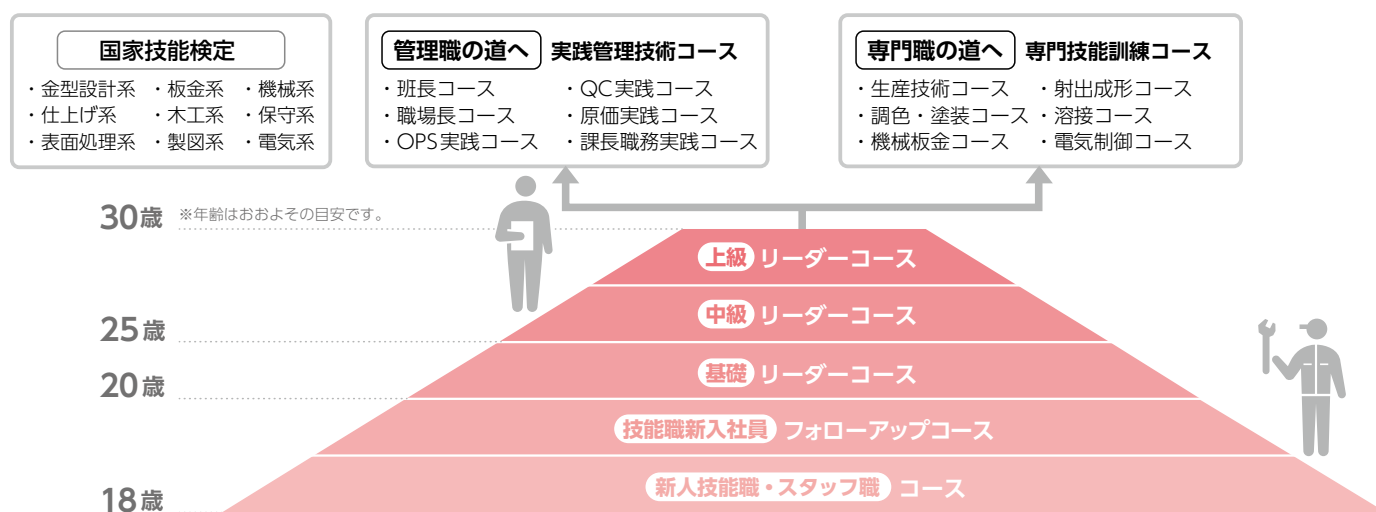
また、新入社員研修において、営業職やデザイナーなどが参加する集合研修を同センターで実施し、ものづくりにおける考え方や姿勢を学ぶ機会を設けています。

国家技能検定資格取得の強化

オカムラグループでは、従業員の国家技能検定の取得促進にも力を入れており、これまでの合格者数は延べ782名を超えています。技術技能訓練センターでは、電気系、板金系、表面処理系、金型設計系、製図系の国家技能検定に対応できるコースを用意し、

生産事業所の実務経験3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、すべての事業所で社内ボードに貼り出し、従業員の取得意欲の向上を図っています。

技術技能訓練センターでの教育プログラム



技術・技能の継承

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るとともに、

製品の品質を維持・向上させるために、各職場でスペシャリストを育成しています。

人が集う場の創造

◆「現代の名工」による技術・技能の継承

技術技能訓練センターのセンター長の畑岡耕一は、1966年に入社して以来、オフィス家具の試作や設計業務に従事。業界初となる軟質発泡ウレタン表皮一体成形工法を確立するなど、日本のオフィスチェアの機能やデザインの向上のために力を注いできました。その功績が認められ、2016年に「卓越した技能者（現代の名工）」*1として表彰されました。現在も後進の育成に情熱を注ぎ、ものづくりの技能を継承しています。

また、厚生労働省の若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）*2に基づく「ものづくりマイスター」にも認定・登録されており、学生のみならず工業高校の教諭の方々にも技術の指導を行ってきました。今後も、オカムラが培ってきた技能や社内の人材の優れた能力、経験を生かしながら、若年技能者の育成に貢献していきます。

- *1 「卓越した技能者（現代の名工）」表彰制度：技能者の地位と技能水準の向上を図ることを目的として、卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者を厚生労働大臣が表彰する制度
- *2 若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）：ものづくりに関して優れた技能、経験を有する者を「ものづくりマイスター」として認定・登録し、「ものづくりマイスター」が技能競技大会の競技課題などを活用して中小企業や学校などで若年技能者への実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う事業



センター長の畑岡による指導の様子

◆ 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に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近に触れる機会を提供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年から連続で全国大会への出

場を果たしています。この大会での受賞を目標に訓練を重ねることが、技術・技能の向上、また職場における指導力の向上にもつながっています。

VOICE

技能五輪全国大会への挑戦と人材の育成（受賞者・指導員）



生産本部 技術技能訓練センター
佐久間 音郎（左）

第57回技能五輪全国大会「曲げ板金職種」で敢闘賞受賞

曲げ板金職種は、平面の板材から立体の製品を製作する一連の作業で、展開ケガキから始まり、切る、叩く、曲げる、つなぐという工業製品の製作に必要な広範囲な作業内容が含まれています。大会に向けた訓練では、本体下部の内側フランジにくびれができてしまうため当て板を木材から鉄に変更したり、溶接外観を細くするため、課題の4倍の長さのアルミ溶接を繰り返して訓練したりと、初めての加工技能に、先輩指導員のもとで、トライ＆エラーの連続で対策を進めていきました。

大会当日は会場である名古屋まで応援にきてくれた母、一生懸命考えて共に悩んでくれた指導員の方々、大きな垂れ幕の寄せ書きの応援メッセージのおかげで入賞することができたのだと思います。次回の第58回技能五輪全国大会に向けては、大会へのチャレンジ3年目という自覚と、後輩につなぐ責任感を持って、金メダルを取れるよう訓練をしていきます。

技能五輪への挑戦は、人間力も養われると考えています

技能五輪選手として銅メダルを受賞した経験から、今年は後輩の指導にあたりました。

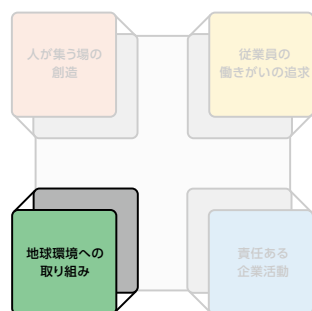
目標を達成するためのプロセスを学ぶ訓練のひとつとしてフルマラソンへの挑戦を取り入れています。各自が完走のための対策を考え、それを実行し、走り終えた後、自分の立てた計画を振り返ることで自分をより深く知り、自分に合った対策を行うことができるようになっていきます。こうした経験が、生産現場で活躍できる人間力を向上させていると思います。

指導員としては、選手とのコミュニケーションを大切に、単にやり方を教えるのではなく、それぞれの長所を生かしなが一緒に問題を解決していくようにしています。今後も毎年メダルを持って帰れるように選手の長所を見極めた指導をしていきたいと思っています。



生産本部 技術技能訓練センター
雪田 大（右）

地球環境への取り組み



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への配慮を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

CONTENTS

| | |
|--------------------------|----|
| オカムラグループの環境への考え方 | 58 |
| オカムラグループの環境マネジメント | 61 |
| 2019年度環境活動実績と2020年度目標の設定 | 62 |
| 事業活動と環境影響 | 63 |
| 気候変動への対応 | 64 |
| 省資源・資源循環 | 67 |
| 化学物質管理と汚染の防止 | 71 |
| 生物多様性保全・木材利活用 ～ACORN活動～ | 72 |
| 製品・サービスにおける環境配慮 | 78 |
| 環境教育・啓発活動 | 82 |
| 環境コミュニケーション | 84 |
| 環境効率 | 86 |
| 環境会計 | 87 |

SDGsに貢献



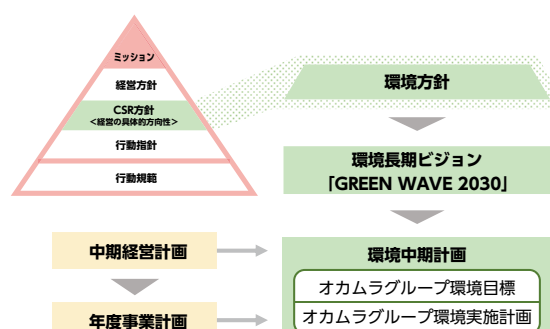
オカムラグループの環境への考え方

オカムラグループは、「環境」を企業経営における重要なテーマとして位置づけ、すべての事業活動でグループ全体、またお取引先やお客様とのパートナーシップにより、資源の効率的利用、生物多様性の保全、地球環境への負荷低減に取り組み積極的な環境活動を推進していきます。

オカムラグループの環境方針

オカムラグループの環境方針は、トップマネジメントによって表明された、環境への取り組みに関する全体的な意図および方向づけを示したものです。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、全体の環境パフォーマンスの向上と環境負荷の低減につなげています。

ミッション・経営方針と環境への取り組みの関わり



地球環境への取り組み

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ともに、一般の方々にも開示いたします。

（抜粋）

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」と環境中期計画

オカムラグループでは、環境方針に基づきグループがめざすべき方向を示した環境長期ビジョンを10年ごとに策定しています。さらに、3年ごとの環境中期計画、単年度の目標を定め、長期ビジョンの実現に向け、着実な取り組みを進めています。

2019年度は、2020年度を見据えた環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」（2009年度策定、2017年度見直し）に基づく「第9次環境中期計画」の中間年度として、活動を推進してきました。「GREEN WAVE 2020」の目標達成の最終年度として、これまでの活動の分析や課題の抽出・優先づけを行い環境経営のレベルアップを目指します。

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」の主な内容

| 項目 | 2020年度目標値 |
|--------------|--|
| 1. 地球温暖化防止対策 | 温室効果ガス排出量4%削減（2005年度比） エネルギー生産性25%向上（2010年度比） |
| 2. 省資源、廃棄物対策 | 主要配送センターのゼロエミッション継続 |
| 3. 製品のエコ提案 | 「グリーンウェーブ+（プラス）」の推進 製品のグローバル基準対応 用途別対応製品 |
| 4. 空間のエコ提案 | グリーンワークプレイス・グリーンストアの研究と展開 |
| 5. 生物多様性 | 木材利用方針の推進 |

地球環境への取り組み

環境中期計画の位置づけと考え方

オカムラグループでは、環境中期計画を策定することにより3年後の到達点を明確にし、初年度・次年度の達成目標を掲げ、活動の進捗を管理しています。

また、環境方針に基づきオカムラグループが環境活動を実践する「エコの種」と、環境活動を通じて生み出された製品やサービスをお客様に提案する「エコの実」に項目を分け、それぞれに関して活動目的を明確化し目標を設定しています。(関連→P.62)

環境長期ビジョン・環境中期計画と単年度の目的・目標の関係

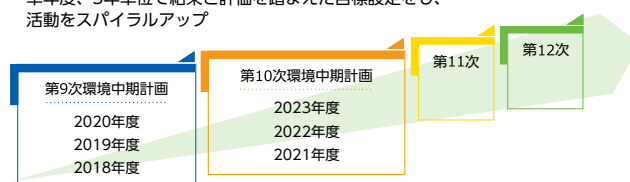
<環境長期ビジョン>

GREEN WAVE 2020

GREEN WAVE 2030

<環境中期計画>

単年度、3年単位で結果と評価を踏まえた目標設定をし、活動をスパイラルアップ



→詳細はデータ集「2019年度の環境目標・活動実績と2020年度の環境目標」 P.118

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の策定に向けて

オカムラグループとしての新たな環境長期ビジョンとして、2030年度を見据えた「GREEN WAVE 2030」の策定を進めており、これに基づき2021年度から取り組みを開始します。「GREEN WAVE 2030」においては、地球温暖化防止対策の定量目標として、温室効果ガス排出量30%削減(2013年度比)、エネルギー生産性10%向上(2020年度比)を設定するなど、2030年度に向けたオカムラグループの取り組みの方向性を明確化し、環境中期計画に反映して行きます。

地球環境への取り組み

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めざしています。

環境マネジメントシステムの構築・運用

オカムラグループは、これまでグループ各社でISO14001^{*1}やKES^{*2}といった規格に基づく認証を取得し、環境マネジメントシステムの構築・運用を進めてきました。オカムラの各部門とグループ各社に環境管理責任者を配置し、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。

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。

- *1 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
- *2 KES：特定非営利活動法人KES環境機構が構築し認証を行う環境マネジメントシステム規格

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、グループ各社の経営層による環境会議を年2回開催。グループの環境方針と目標を共有し、その実現に向けた年間計画の確認と問題点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開催し、環境関連の法規制

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。

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



※吸収合併により株式会社オカムラに統合(2020年7月1日)

外部機関による審査とグループ内部監査の実施

2019年7月に日本規格協会ソリューションズ株式会社による環境マネジメントシステム定期維持審査が行われ、審査の結果、オカムラのグループ統合認証(オカムラ、オカムラ物流、オカムラサポートアンドサービス)は有効性が確認されました。維持審査における検出課題は、軽微な不適合1件、改善事項1件でした。

また、グループ内では各サイトの環境監査とグループ環境監査を、それぞれ年1回実施しています。2019年度のグループ内部監査の結果は、指摘事項1件、観察事項4件、改善の機会35件でした。監査結果はグループ環境管理責任者会議とグループ環境会議に報告され、環境マネジメントシステムの改善につながっています。

地球環境への取り組み

2019年度環境活動実績と2020年度目標の設定

環境中期計画に基づき、オカムラグループ全体としての目標とオカムラ単体の目標を設定して2019年度の活動を推進し、実績の評価を行うとともに、2020年度の目標を設定し、「環境長期ビジョン」の実現に向け活動を継続しています。

「第9次環境中期計画」に対する2019年度の環境活動の状況

2019年度は、「第9次環境中期計画」の中間年度として活動を進め、実績の評価を行いました。

オカムラグループ全体の目標として、エネルギー使用量の削減をはじめ、物流の効率化による温室効果ガス削減、オフィスや店舗の施工における廃棄物の適正処理とリサイクルの推進、PRTR物質の排出・移動量低減を設定し、活動しました。また、オカムラ

単体の目標としては、環境配慮製品の開発と販売比率の向上を設定し、活動しました。

エネルギー生産性に関しては、生産事業所、オフィス拠点ともに目標を達成しました。その他、各項目の達成状況はデータ集(P.118)のとおりとなっています。

「第9次環境中期計画」と2020年度の目標設定

2020年度は「第9次環境中期計画」の最終年度として、「GREEN WAVE 2020」に基づき、2019年度の段階で未達成だった項目の継続、新たに取り組む環境活動の追加により目標を設定しました。

オカムラグループでは、主に社内における取り組みである「エコの種」、お客様やサプライチェーンを視野に入れた「エコの実」の2つの側面から、環境負荷低減に向けた活動を推進しています。

◆ エコの種

生産工程におけるエネルギー使用量の削減やPRTR法対象物質の排出・移動量低減、物流の効率化による温室効果ガス削減、オフィスや店舗の施工における廃棄物の適正処理とリサイクルの推進を掲げています。製品開発における環境配慮製品の開発率向上と製品アセスメント*の運用管理を実施していきます。加えて、環境保全団体との協働による社会貢献活動や、子どもたちへの環境教育支援などを行っていきます。

* 製品アセスメント：より環境負荷の小さ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

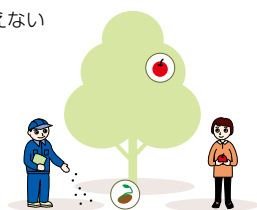
◆ エコの実

お客様へ環境配慮製品の提供と空間プランニングを推進していきます。また、製品の環境情報を整備し、お客様への積極的な情報開示に取り組みます。さらにサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の算定により、排出量が多い段階や、排出削減のポテンシャルが大きい段階を明らかにして、他の事業者と連携を図ることにより、サプライチェーンを構成する事業者間で協力して温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。

オカムラの実践「エコの種」

「エコの種」とは、以下のような、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

→詳細はデータ集「2019年度の環境目標・活動実績と2020年度の環境目標」P.118

地球環境への取り組み

事業活動と環境影響

オカムラグループの事業活動全体における資源やエネルギーの投入量、ならびに温室効果ガスや廃棄物などの排出量を把握することにより、環境負荷低減に向けた効果的な取り組みに結びつけています。

環境負荷の把握と「GREEN WAVE ACTIVITY」

オカムラグループは、事業活動を通じ、資源やエネルギーを投入して(インプット)、製品やサービスを提供すると同時に、温室効果ガスや廃棄物、化学物質などを排出しています(アウトプット)。生産・販売・物流・リサイクルなどの事業活動にともなう

環境負荷を低減するため、製品のライフサイクル全体における環境負荷を定量的かつ包括的にとらえ、グループ全体で日々取り組む環境活動、「GREEN WAVE ACTIVITY」を推進しています。

◆ 事業の状況

2019年度のグループ全体の売上は、2018年度に比べ2.1%の増加となりました。

◆ インプットのレビュー

エネルギー投入量は2018年度に比べ販売段階で3.1%減少、製造段階で3.2%減少、物流段階で6.6%減少しました。事業活動全体では2018年度に比べ3.4%減少となりました。水資源の投入量は2018年度比7.2%減少となりました。

◆ 事故・違反などの状況

2019年度は環境に関する事故、訴訟、罰金、重大な苦情などはありませんでした。

◆ アウトプットのレビュー

温室効果ガス排出量は、2018年度に比べ製造段階で3.6%減少、物流段階で6.5%減少、販売段階で3.3%減少しました。事業活動全体では2018年度に比べ3.6%減少となりました。(詳細→P.64) PRTR法対象物質の排出・移動量は、2018年度と比べ7.7%減少となりました。(詳細→P.71)

→詳細はデータ集「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」 P.120

地球環境への取り組み

気候変動への対応

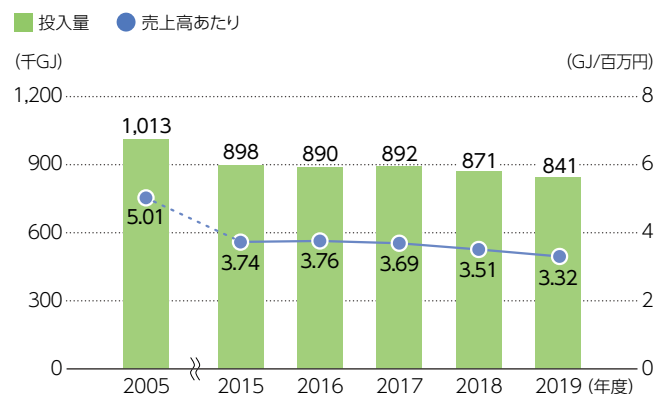
オカムラグループは、事業活動にともなう温室効果ガスの排出量を削減するために、生産事業所におけるエネルギー利用効率の向上や再生可能エネルギーの導入、オフィス拠点での省エネルギー機器の導入や節電対応、物流効率の向上など、グループ全体で取り組みを進めています。さらに、サプライチェーン全体を視野に入れ、地球温暖化防止に向けた効果的な対策の推進に努めています。

2019年度の温室効果ガス排出状況

2019年度の温室効果ガス排出量は39,274tとなり、2018年度と比べ3.6%減少しました。売上高あたりの排出量は0.155tとなり5.6%減少しました。今後も、オカムラグループの温室効果ガス排出量の87.7%を占める生産事業所における削減対策の強化

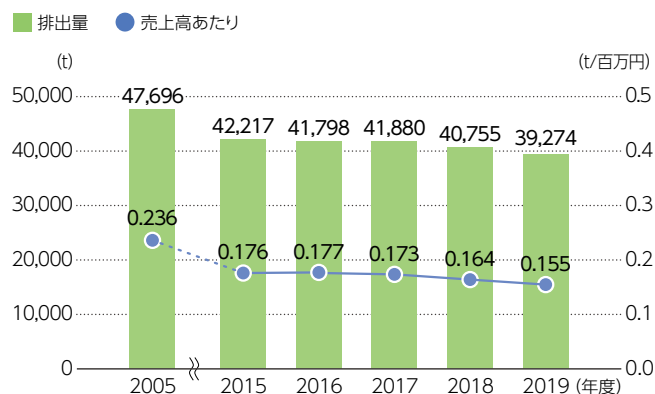
に努めるとともに、物流部門やオフィス拠点における取り組みにもより一層力を入れ、グループ全体で温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいきます。

総エネルギー投入量



※報告の範囲は8ページに◆で示しています(海外を除く)。

温室効果ガス排出量



※報告の範囲は8ページに◆で示しています(海外を除く)。
 ※給湯器などで使うLPGボンベや溶接などで使う炭酸ガスのボンベは影響が小さいため、除外しています。

地球環境への取り組み

生産段階での温室効果ガス排出削減の取り組み

オカムラグループでは、それぞれの生産事業所が省エネルギー計画を作成し、省エネルギー設備の導入・運用改善などに取り組んでいます。

塗装ラインや連続工程など、稼働率がエネルギー生産性に大きく影響するプロセスでは、作業の流れを見直し効率を高めることにより、エネルギー消費の削減に取り組んでいます。

また、塗装工程における廃熱の有効活用による使用エネルギー削減など新たな技術の導入により、エネルギー利用効率の向上に努めています。

生産事業所内の照明については、蛍光灯や水銀灯からLED照明への切り替えを進めています。LED照明への切り替えにより、電力消費量の低減に加え、耐用年数の長期化による資源消費、廃棄物の抑制にも結びついています。

オカムラは省エネ法^{*1}に基づく特定事業者^{*2}であり、第一種エ

ネルギー管理指定工場^{*3}が2カ所、第二種エネルギー管理指定工場^{*4}が2カ所あります。使用エネルギーを管理し、より効率的な使用に取り組んでいます。

また、経済産業省の「事業者クラス分け評価制度」において、4年連続で省エネ取り組みが進んでいる優良事業者（Sクラス事業者^{*5}）と評価されています。

- *1 省エネ法：「エネルギーの使用の合理化に関する法律」。エネルギーの効率的使用、電気需要の平準化を推進する法律
- *2 特定事業者：省エネ法においてエネルギー管理が義務づけられる、使用エネルギー量が原油換算で1,500kL/年以上の事業者
- *3 第一種エネルギー管理指定工場：使用エネルギー量が原油換算で3,000kL/年以上の事業所
- *4 第二種エネルギー管理指定工場：使用エネルギー量が原油換算で1,500kL/年以上、3,000kL/年未満の事業所
- *5 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

オフィス拠点における温室効果ガス排出削減の取り組み

オカムラの全国65カ所のオフィス拠点では、省エネルギー・節電の取り組みを継続して実施しています。2017年度のオフィス拠点の1人当たりのエネルギー使用量は前年度比7.2%減、2018年度は6.0%減、さらに2019年度は5.6%減と着実に削減が図られています。

オカムラでは、オフィスとして使用しているビルのオーナーと協力して省エネルギー対策を進めています。東京のホテルニューオータニ・ガーデンコート棟およびガーデンタワー棟には大型のショールームを構えており、毎年大規模な改装工事を行い、ベースライト照明をLED照明に切り替えるとともに無線調光システムを導入しています。また、部分的にスポットライト照明のLED化も進めています。こうした設備面の対策に加え、働き方改

革に伴うショールームや共有スペースの開館時間の変更・短縮、照明・OA機器などの利用における節電対応の徹底などにより、オフィス拠点における温室効果ガスの排出削減に努めています。



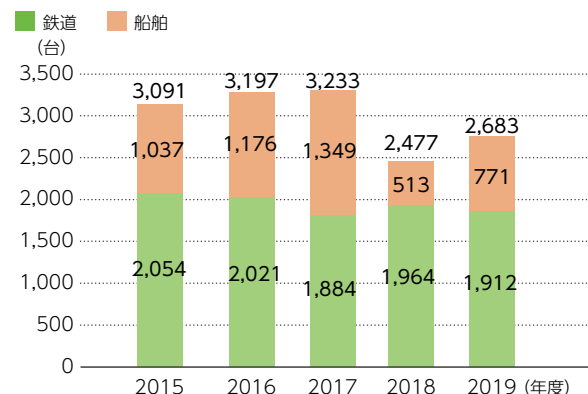
照明器具の継続的な交換や節電の徹底により、温室効果ガス削減に貢献しているオカムラ ガーデンコートショールーム

物流段階での温室効果ガス排出量削減の取り組み

2019年度は、グループ全体の売上が前年度比で2.1%増加し、輸送にかかわる温室効果ガス排出量は前年度に比べ514 t 増加し25,508 t となりましたが、売上あたりの温室効果ガス排出量は前年度に比べ0.21%減少しました。今後もモーダルシフト^{*}や輸送効率の向上をはじめとする取り組みを継続し、排出抑制に努めていきます。

* モーダルシフト：長距離輸送などにおいて環境負荷の少ない鉄道コンテナや海上コンテナの利用への転換を図ること

モーダルシフト台数



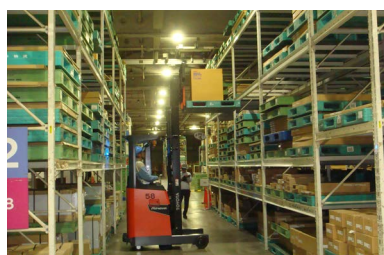
地球環境への取り組み

TOPICS

「運転技能コンテスト」での環境意識の向上

オカムラ物流では、ドライバーの技能・意識向上のため「運転技能コンテスト」を1992年以降毎年開催し、日頃の仕事を通して磨いた腕と知識を競い合っています。

運転技術・点検作業の実技のだけではなく、エコドライブ走行の技術・知識の項目も取り入れています。ドライバー自身がトラックによる物流が環境に負荷を与えていることを認識し、環境意識の向上と、温室効果ガス排出抑制につなげています。



フォークリフト走行試験の様子



技能コンテスト受賞者



筆記試験の様子

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

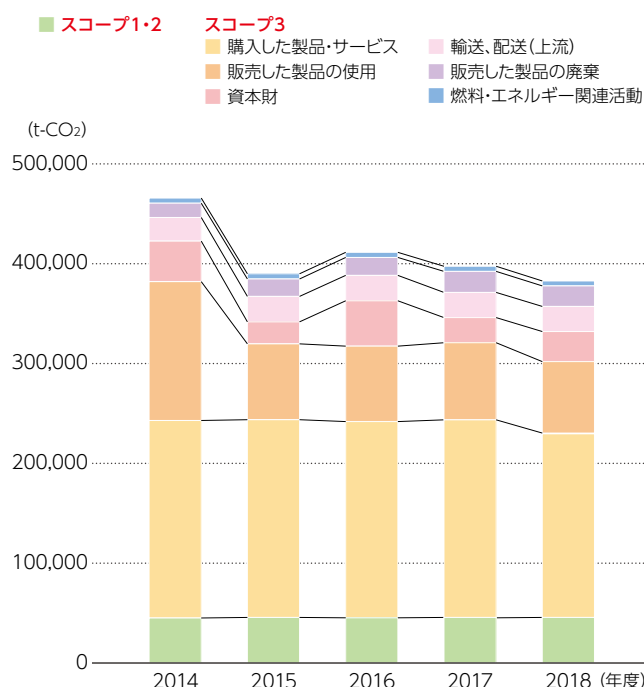
地球温暖化防止に向け効果的な対策を進めていくためには、オカムラグループの事業活動による温室効果ガスの排出量(スコープ1排出量^{*1}・スコープ2排出量^{*2})だけでなく、サプライチェーンにおける排出量(スコープ3排出量^{*3})を把握し、グループの事業活動とサプライチェーン全体を視野に入れ温室効果ガスの排出削減に取り組むことが重要だと考えます。

スコープ3については、2012年度の実績において排出量全体に占める割合が1%を超えた6つのカテゴリーにおいて、継続して年度の実績に基づき算定を行っています。^{*4}

2018年度はスコープ1、スコープ2の排出量は2017年度に比べそれぞれ3.6%、1.4%減少しました。スコープ3においては、資本財のカテゴリー2が増加しましたが、他のカテゴリーは減少し、全体として4.1%の減少となりました。

- *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。他者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
- *3 スコープ3排出量：スコープ1、スコープ2以外の排出量。サプライチェーンにおける事業活動にともなう間接的な温室効果ガス排出量
- *4 環境省・経済産業省が定める「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver1.0」に準拠し算定

サプライチェーン全体の温室効果ガスの排出量内訳



地球環境への取り組み

省資源・資源循環

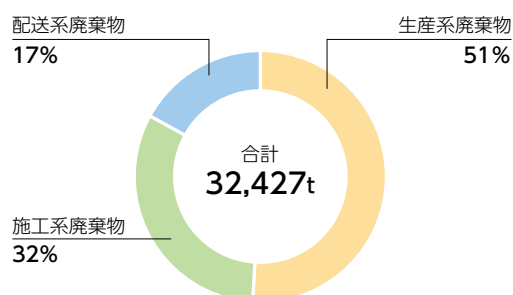
オカムラグループは、製品の原材料や生産工程、物流プロセスで使用する資源の効率的利用を通じて、事業活動におけるインプットの削減に取り組んでいます。また、生産事業所や物流センターにおけるゼロエミッション*の取り組み、お客様が不要になった使用済み製品のリユース・リサイクルの推進や廃棄物の適正処理により、アウトプットの削減に努めています。

* ゼロエミッション：工場や物流センターから排出される産業廃棄物の最終処分量をゼロにすること（オカムラグループにおけるゼロエミッションの定義による）

2019年度の産業廃棄物の排出状況

オカムラグループの事業活動にともな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廃棄物、お客様が不要になった使用済み製品の回収による配送系廃棄物があります。2019年度の産業廃棄物排出量は32,427tで、前年度に比べ5.8%減少しました。分野別の内訳は生産系廃棄物が51%、施工系廃棄物が32%、配送系廃棄物が17%となっており、今後もそれぞれの分野において排出削減、資源循環に向けた取り組みを進めていきます。

産業廃棄物の分野別排出量(2019年度)



※報告の範囲は8ページに◆で示しています(海外を除く)。

製造・物流・施工段階での省資源・資源循環の取り組み

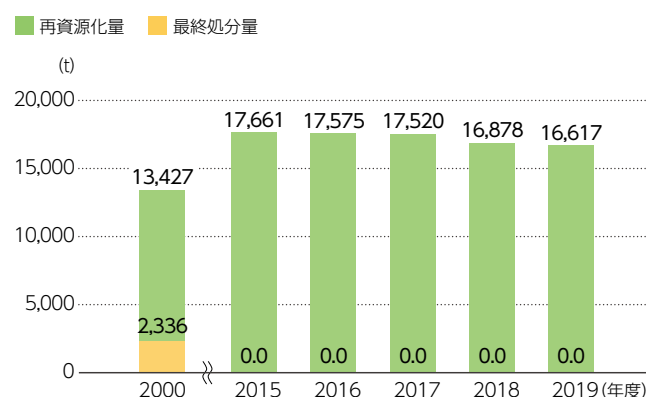
オカムラグループでは、製造・物流・施工の各段階において産業廃棄物排出量の削減、資源循環に向けた継続的な取り組みを進めており、それぞれの取り組み内容や成果について情報を共有することで、より効果的な活動につなげています。

◆ 製造段階における取り組み

生産事業所では、原材料の使用量削減と生産工程の効率化により、省資源・廃棄物削減に取り組んでいます。具体的には、投入される原材料に対する製品の生産量の割合を高める「歩留まりの向上」の徹底などを通じて原材料のむだを最小化し、廃棄物の削減につなげています。また、廃棄物排出時の分別を徹底し、中間処理業者を通じてリサイクルを進めています。

こうした取り組みの結果、2008年度から継続して国内のオカムラ全生産事業所においてゼロエミッションを達成しており、2019年度も産業廃棄物の最終処分量ゼロを実現しています。

生産事業所の産業廃棄物排出量(再資源化量+最終処分量)



※金属スクラップを含む。

※報告の範囲はオカムラの生産事業所と関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、シーダーです。

地球環境への取り組み

◆ 物流段階における取り組み

製品の輸送で使用したダンボールを回収し、配送センターや生産事業所でリユースしています。これまで着実に対象製品を広げ、2019年度はリユースダンボールの使用により、使用しなかった場合に対してダンボールの使用量を120t削減することができました。

オカムラ物流では、新規家具納入時に回収した使用済みデスクやイスなどのリサイクルを行っています。横浜物流センターでは細かな手分別などにより部品や素材のリサイクルを進めており、2008年9月以降継続してゼロエミッションを達成しています。また、大阪物流センターでも継続的にリサイクル率向上に取り組み、2013年度にゼロエミッションを達成しており、他の物流センターにおいても相次いで達成しています。

こうした取り組みに加え、再利用可能な梱包資材を製造工場へ返却して活用することにより、廃棄物削減につなげています。

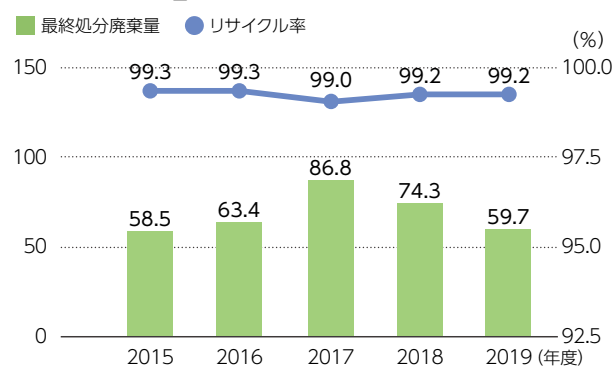
また、廃棄プラスチックによる環境汚染問題への対応という観点からも、製品を納入する際の梱包資材の排出抑制、資源循環の取り組みを強化していきます。



大阪物流センターでの手分別の様子

使用済み製品・梱包材のリサイクル率

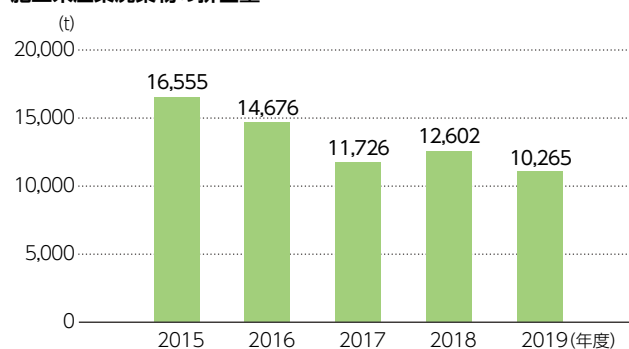
※サーマルリサイクルを含む



◆ 施工段階における取り組み

施工段階で発生する廃棄物に関しては、分別を徹底し、資源としてリサイクルすることにより、排出削減に取り組んでいます。2019年度は施工段階での廃棄物の排出量は、2018年度に対して18.5%減少しました。今後はさらに分別の徹底を図り、廃棄物の排出削減に取り組んでいきます。

施工系産業廃棄物の排出量



TOPICS

環境負荷低減効果の大きい塗装前処理工程をグループ内で横展開

店舗用機器などを生産する中井工場では、塗装工程における環境負荷が大きな割合を占めることから、グループ会社のエヌエスコカムラが開発した塗装前処理工程*を横展開し導入しました。

従来塗装工程で使用していたリン酸は、ラインが長時間停滞した際に製品に錆を発生させてしまいます。これを抑制するために大量の防錆剤と水を使用する必要があり、化成処理関連設備のメンテナンス、産業廃棄物である化成スラッジの発生が課題となっていました。

エヌエスコカムラが開発した、PRTR法対象物質を一切含まないシランカップリング剤の導入により、化学物質および水の使用量削減、エネルギー原単位3.5%削減、産業廃棄物である化成スラッジの完全ゼロ化等、環境負荷低減を実現することができました。現行設備への新たな技術の適用においては、製造物の形状やラインの違いによる設備の追加、工程順序の変更、品質の安定性が見極めなど、克服すべき課題がありましたが、2018年10月から試行を開始し、2019年4月に実稼動に至りました。

今後もオカムラグループ内の各生産事業所において、技術や設備の横展開を含め環境負荷低減に寄与する施策を積極的に推進していきます。

* エヌエスコカムラは、塗装前処理方法の改革で「平成28年度省エネ大賞」の省エネ事例部門において経済産業大臣賞を、また環境省による「循環型社会形成推進功労者等環境大臣表彰」において平成28年度の環境大臣賞を受賞しています。



前処理工程で手で薬剤を散布し効果を確認

地球環境への取り組み

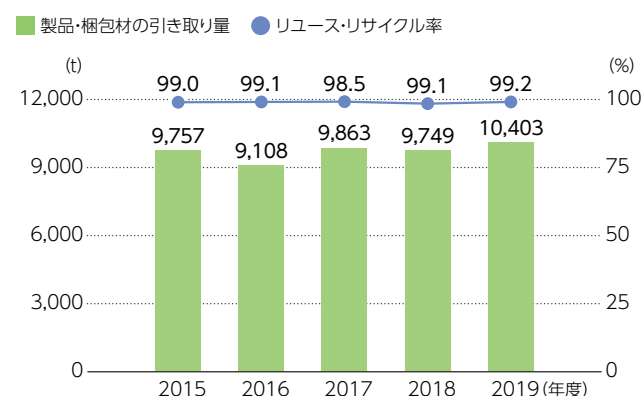
使用済み製品の資源循環の推進

オカムラグループは、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。お客様が使用を継続できる製品については、引き続き使用されることを提案しています。お客様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ご希望に応じて引き取りを行い、リユース、リサイクル、適正処理を通じて、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。2019年度の引き取り製品および梱包材のリユース・リサイクル率は99.2%となっており、継続して高い水準を維持しています。

◆ 引き取り製品を体系的に選別しリユース、リサイクルを推進

お客様から引き取りを行った製品は、使用期間、機能や外観等の状況、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おり、こうした対応が困難な場合は適正に処理・処分を行っています。

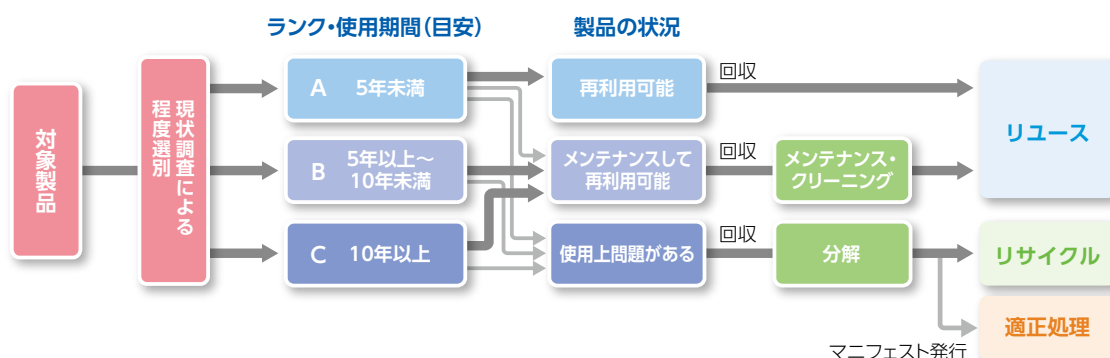
引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル



引き取り製品の資源循環の方法

| 対応 | 対象および資源循環・処理の方法 |
|-------|--|
| リユース | お客様からリユースの要望があり、クリーニングや修理によってリユースが可能な製品は、オカムラサポートアンドサービスが中古品として買い取り、販売する。 |
| リサイクル | お客様からリユースの要望がない場合、また使用上問題がありリユースできない製品は解体・分別して素材ごとにリサイクルする。 |
| 適正処理 | リサイクルできない部品などは、廃棄物処理法に基づき産業廃棄物管理票(マニフェスト)による適正処理を行う。なお、中間処理業者に処理を委託している産業廃棄物のうち再生処理が可能なものは、事業者によるリサイクルが行われる。 |

引き取り製品選別・処理フロー



地球環境への取り組み

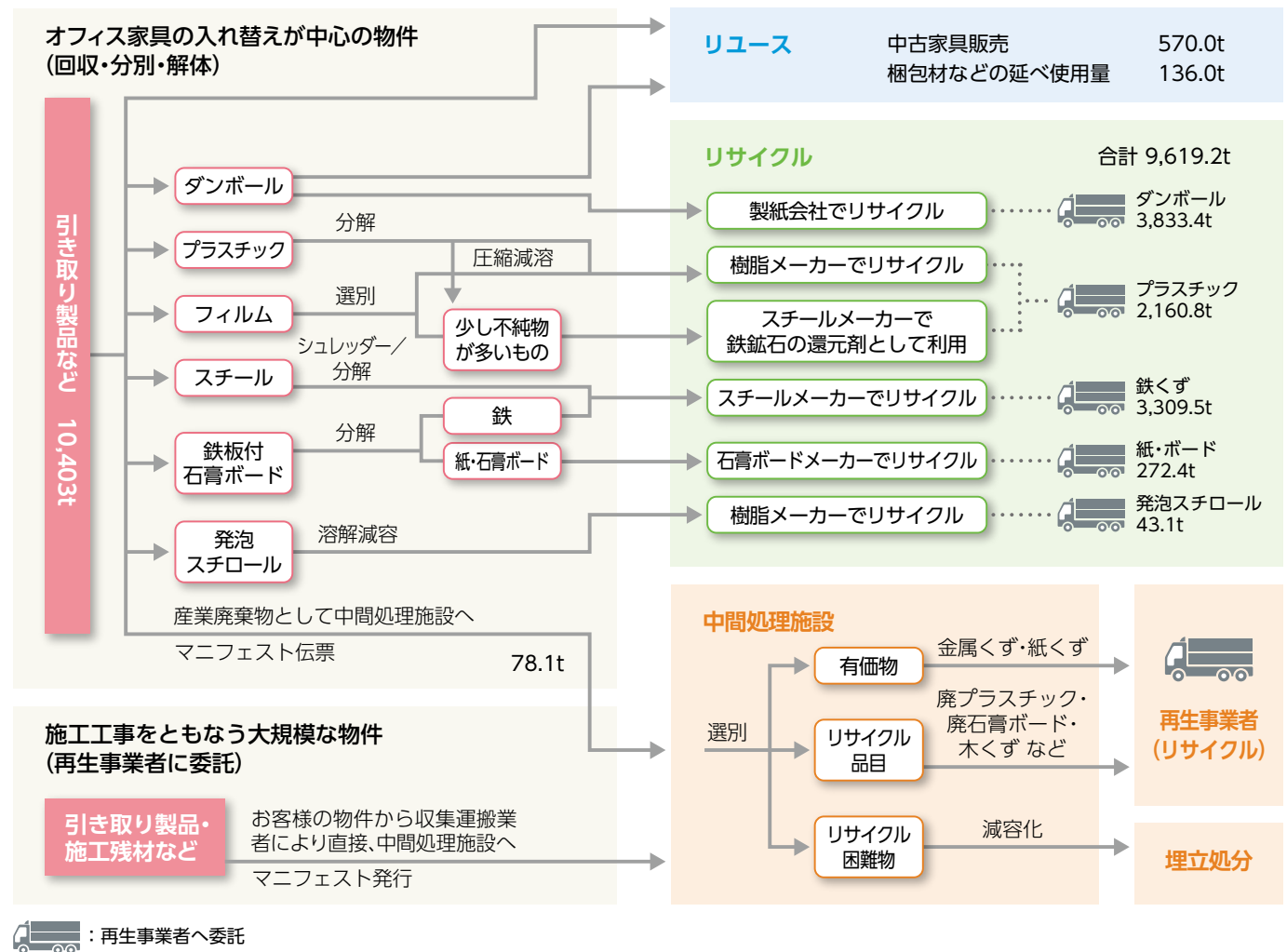
◆ 使用済製品の引き取り・リユース事業

環境への配慮や製品の使用目的の多様化などから、リユース製品の購入を検討されるお客様のニーズに応えるため、オカムラサポートアンドサービスでは、古物商許可を受けた会社として、使用済みオフィス家具の引き取り・リユース事業を推進しています。製品引き取り時にお客様のご希望があった場合、再利用可能なもの

についてリユース(中古品としての買い取り・販売)を行い、製品の長期使用を通じて環境負荷低減につなげています。

2019年度は、リユースを希望される引き取り依頼が重量ベースで662tあり、このうち86.1%にあたる570tの製品をリユースしました。

2019年度の引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル状況



地球環境への取り組み

化学物質管理と汚染の防止

オカムラグループは、製品製造時や製品の原材料に使用される化学物質が、環境や健康に影響を及ぼす可能性を認識し、化学物質の管理の強化に努めています。また、汚染防止に向け、開発・生産部門などの関連設備の適正な管理を徹底しています。

2019年度の目標と達成状況

オカムラグループは、PRTR法^{*1}届出対象物質^{*2}の排出・移動量の継続的な削減に取り組んでおり、2019年度は「グループ生産事業所完成高あたり1.0%削減」という目標に対し、3.2%削減となりました。塗装前処理剤や接着剤をPRTR法の届出対象物質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法：「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」。有害な化学物質の排出・移動量を把握、管理す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

PRTR届出対象物質の排出量(2019年度)

| 種別 | 政令番号 | CAS番号 | 物質名(別名) | 取扱量(kg) | 排出量(kg) | | 移動量(kg) | |
|-----|------|------------|---|-----------|-----------|----------|---------|----------|
| | | | | | 大気への排出 | 公共水域への排出 | 下水道への移動 | その他の移動 |
| 1種 | 053 | 100-41-4 | エチルベンゼン | 18,344.3 | 16,824.3 | 0.0 | 0.0 | 1,441.6 |
| 1種 | 076 | 105-60-2 | イプシロン-カプロラクタム | 11,324.1 | 1,194.0 | 0.0 | 0.0 | 4.7 |
| 1種 | 080 | - | キシレン | 39,548.6 | 34,396.0 | 0.0 | 0.0 | 2,817.6 |
| 1種 | 186 | 75-09-2 | ジクロロメタン | 4,673.6 | 4,645.2 | 0.0 | 0.0 | 28.4 |
| 1種 | 239 | - | 有機スズ化合物 | 2,723.0 | 188.6 | 0.0 | 0.0 | 416.6 |
| 1種 | 296 | 95-63-6 | 1,2,4-トリメチルベンゼン | 18,777.0 | 17,354.8 | 0.0 | 0.0 | 1,216.5 |
| 1種 | 297 | 108-67-8 | 1,3,5-トリメチルベンゼン | 5,210.3 | 4,804.3 | 0.0 | 0.0 | 325.1 |
| 1種 | 298 | 26471-62-5 | トリレンジイソシアネート | 46,463.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 65.3 |
| 1種 | 300 | 108-88-3 | トルエン | 27,674.5 | 26,092.0 | 0.0 | 0.0 | 1,460.8 |
| 1種 | 302 | 91-20-3 | ナフタレン | 3,575.7 | 3,139.5 | 0.0 | 0.0 | 253.1 |
| 1種 | 392 | 110-54-3 | ノルマル-ヘキサン | 3,818.9 | 2,913.8 | 0.0 | 0.0 | 905.2 |
| 1種 | 407 | - | ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル(アルキル基の炭素数が12～15までのもの及びその混合物に限る。) | 1,635.4 | 15.1 | 493.0 | 0.0 | 1,104.7 |
| 特1種 | 411 | 50-00-0 | ホルムアルデヒド | 2,365.0 | 2,108.7 | 0.0 | 0.0 | 162.4 |
| 1種 | 448 | 101-68-8 | メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート | 100,807.5 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 7.4 |
| 合計 | | | | 286,941.0 | 113,687.4 | 493.0 | 0.0 | 10,209.4 |

製品に含まれる化学物質の管理

オカムラグループは、表面処理剤、接着剤、樹脂、化粧材などに化学物質を使用しているため、「有害化学物質管理基準」を設定し、これらの化学物質の管理を行っています。具体的には、製品の開発・設計時に、規制の対象となる化学物質が使用されていないかを確認し、使用している場合は、より環境負荷の少ない材料へ

変更しています。

また、さまざまな環境基準や、国内外において強化が進む化学物質関連の規制に適切に対応するため、社内の関連部門からメンバーを選任し、化学物質の管理体制の強化に向けたプロジェクトを推進しています。

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、高圧コンデンサ、蛍光灯用安定器を保有しています。これらの機器に関しては、法令に基づき行政に届出を行い、指定処理施設で処理が可能になるまで、厳重に管理・保管しています。

地球環境への取り組み

生物多様性保全・木材利活用 ～ACORN活動～

私たちのくらしや経済活動は、自然環境や多くの生物の営みの連鎖に支えられています。オカムラグループの事業活動も、豊かな生物多様性を育む自然環境からの恵みを受けて成り立っており、同時に生物多様性に影響を与えています。オカムラグループは、森林から産出される木材を製品に利用する企業としての責任を認識し、生物多様性の保全と森林資源の持続可能な利用に努めています。

「ACORN」活動の推進

オカムラグループは自然共生と生物多様性の保全、木材の持続可能な利用に向けたアクションを「ACORN(エイコーン)」と名付け推進活動をしています。「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活動をより広く社内に浸透させるために各地区において推進担当者を選任し、勉強会や研修の実施、地域の特性を踏まえた環境保全活動等を通じて、従業員の環境意識の向上を図っています。さらに、お客様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、自然環境の保全や持続可能な社会の構築に向けた活動の輪を広げていきます。

また、オカムラは経団連が企業の立場から生物多様性保全に取り組む決意と行動指針を示した「経団連生物多様性宣言・行動指針」(2009年策定)に賛同し、その趣旨を踏まえた取り組みを進めています。



「ACORN」ロゴマーク

◆ 活動の環を広げる教育活動の実施

ACORN活動の環を広げるために、自然環境や木製品に関する知識を学ぶ機会を設けています。

木の特性や木製家具の製作工程を知り、お客様への最適な提案やアドバイスをするために、お取引先のご協力のもと工場見学会などに参加しています。

また、体験型の研修会を実施するとともに、国産材活用に関心のあるお客様や自治体などの交流の場として、“森を知り、木を知り、技を知る”をキーワードにしたワークショップ「WoodLand WoodWork」を2017年から開催しています。こうした教育の場を通じてACORN活動の意義を社会と共有し、取り組みをさらに広げていきます。(関連→P.83)



浜松地域木材バリューチェーン見学会の様子



鹿児島県の道免家具店様工場見学会の様子

地球環境への取り組み

◆ 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。

これまでの活動やACORNから生まれたプロダクトに加え、季節に合わせたトピックス記事、インタビュー記事、活動のパートナーでもある(故)C.W.ニコル氏のコラム“赤鬼のつぶやき”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に努めています。また、「木材利用の基礎知識」として、製品の原料に木材を使う企業として得た知見を紹介するとともに、森林の健全化のための知識など、外部専門家の協力も得ながら特集記事を掲載しています。

また、冊子によるACORN活動の情報発信も行っており、2018年にvol.1、2019年にvol.2を発行しました。小学校で実施している環境出前授業*などの際に配付し、自然環境や森への興味を持つきっかけづくりに役立ててもらっています。

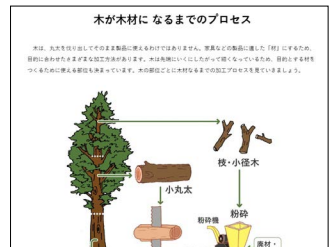
今後も、自然共生と生物多様性の保全、木材の利活用に関する取り組みや知見などについて、幅広い層に向けてわかりやすい情報提供を行っていきます。

* 環境出前授業：子どもたちの環境意識の向上を目的に、従業員が小学校に向向いてオカムラが蓄積してきた知見などをもとに授業を行う活動。(関連→P.40)

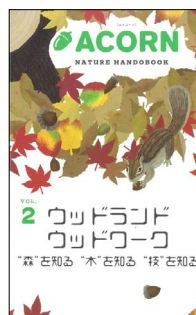
「ACORN」特設ページ
http://acorn.okamura.co.jp/



活動のレポート



木材の基礎知識



冊子「ACORN VOL.2」

TOPICS

C.W.ニコル氏を偲んで ～ニコル氏とACORN活動～

2020年4月3日、環境活動家として幅広く活躍されてきたC.W.ニコル氏が逝去されました。心よりご冥福をお祈り申し上げます。

オカムラは、ニコル氏が設立され理事長を務めてこられた一般財団法人C.W.ニコル・アフターの森財団のオフィシャルスポンサーとして活動を支援するとともに、自然との共生に向けたプロジェクトなどに参画してきました。また、オカムラのACORN活動において、生物多様性や森の大切さを学ぶ教育、森とのつながりを重視したものづくりなど、ニコル氏から多くのことを学ばせていただき、活動の充実に結びつけてきました。

ニコル氏からのご支援、ご協力、そしてご教示いただいた数多くのことに心より感謝するとともに、ニコル氏がよくお話しされていた「森づくりは未来を信じて汗と愛情と知恵を注ぐ」という言葉に込められた遺志を継いで、ACORN活動をさらに前へ進めてまいります。

ACORNウェブサイト C.W.ニコルさん追悼企画：
http://acorn.okamura.co.jp/topics/column/2020/04/13/forever_nic-san_1/



アフターの森でのACORN研修で一日を振り返る時間



アースデイ東京に出品したカウンターの製作をした時の様子

地球環境への取り組み

木材の利用状況と「木材利用方針」

オカムラでは、オフィス家具や学習家具、店舗用什器をはじめ、さまざまな製品に木材を利用しています。2019年度のオカムラグループ全体の原材料投入量の3.1%が木質材料です。そのうち15.9%が無垢材^{*1}や合板^{*2}など「原木を材料とする木質材料」で、84.1%が間伐材^{*3}、廃木材、未利用材およびその二次加工品である木質ボード^{*4} (MDFやパーティクルボード) など「原木を材料としない木質材料」となっています。

事業活動と生物多様性保全の関わりにおいて木材利用が重要な位置づけにあることを踏まえ、オカムラグループは2009年10月に策定した「オカムラグループ 木材利用方針」に基づき、生物多様性に配慮した森林資源の持続可能な利用を推進しています。



MDF

繊維



パーティクルボード

チップ

- *1 無垢材：原木から板などを直接、必要な寸法に切り出した材
- *2 合板：丸太から薄くむいた板(単板)を、繊維(木目)の方向が直交するように交互に重ねて接着したもの。通称ベニヤ板
- *3 間伐材：樹木の生長にともなって、混みすぎた立木を一部抜き伐りする際に発生した木材
- *4 木質ボード：木材原料を繊維状または小片に細分化し、これを接着剤などの結合剤によって再構成した板材。前者の製品例として中密度繊維板(MDF; Medium-Density Fiberboard)、後者の製品例としてパーティクルボードがあり、主原料は木質リサイクル資源である

オカムラグループ 木材利用方針

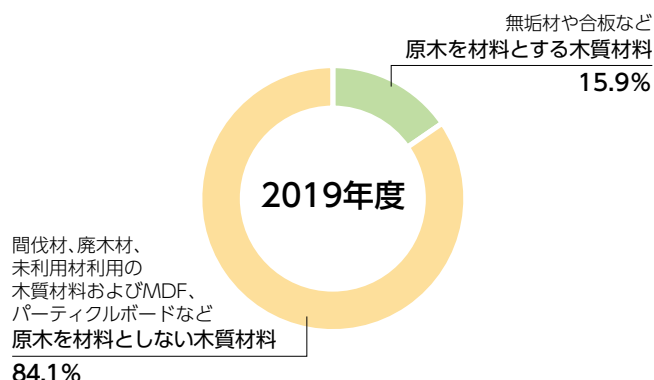
1. 以下の木材を利用しません。

- 1) 絶滅危惧種
- 2) 違法に伐採・生産・取引された木材
- 3) 森林生態系や地域社会に悪影響を与えている木材

2. 以下の木材の利用を拡げます。

- 1) 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)
- 2) 建築廃材・リサイクル材
- 3) 国産材・地域材

オカムラグループの木材利用状況



「木材利用方針」に基づく製品開発

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

◆ 信頼のある森林認証を受けた木材の利用

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、FSC[®]認証材を使用した製品の開発・販売を進めています。2019年3月現在、FSC[®]認証材使用製品は10シリーズに広がっています。FSC[®]認証材の利用を進めることにより、多くの方が環境などに配慮した木材を用いた製品を使用する機会を拡げることには貢献しています。

2019年10月には、早稲田大学建築学科の古谷誠章研究室との連携により、FSC[®]認証の天竜材を使用して開発した木育家具「もくのわ」が、木の良さや価値を再発見させる製品や取り組みについて特に優れたものを消費者目線で評価し表彰するウッドデザイン賞を受賞しました。(関連→P.48)

- *1 FSC[®]認証：適切に管理された森林を認証する国際的な認証制度。FSC (Forest Stewardship Council[®]、森林管理協議会)は、責任ある森林管理を世界に普及させることを目的とする国際的な非営利団体。詳細はwww.fsc.org 認証番号：SGSHK-COC-350013
トレードマークライセンスコード：FSC-C092797
- *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



「もくのわ」で遊ぶ様子 浜松竜蔵寺小学校にて

地球環境への取り組み

◆ 木質リサイクル資源の利用

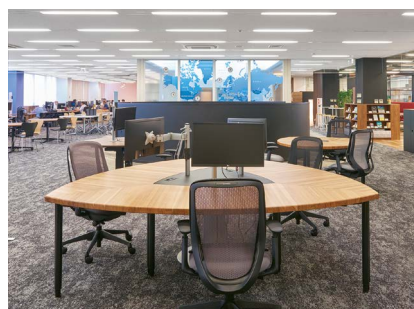
オカムラは1966年、木質リサイクル資源を主原料とするパーティクルボードを、日本で最初に家具に導入しました。以降、製品の芯材へのパーティクルボードやMDF（中密度繊維板）の利用をデスクシステムや会議テーブルなど幅広い用途へ拡大し、木質素材の資源循環を促しています。

◆ 国産材・地域材の利用

オカムラは、各地域の森林組合や加工業者との連携・協力を通じて、地産地消*の考えに基づく地域材の活用を推進しています。国産材・地域材を持続可能なかたちで利用していくことは、国内の森林の荒廃の抑制と健全化のための有効な手段のひとつです。国産のスギ・ヒノキ等の無垢材を積極的に活用した家具の製作や、天板の基材として端材が原料となるMDFを活用するなど、国産材の利用拡大に努めています。

* 地産地消：地元で生産されたものを地元で消費すること

また、間伐材などの未利用材・低利用材を原料とするMDFの製品への活用も進め、森林の健全化に貢献しています。



鹿児島県産のスギを無駄なく使ったおにぎり型テーブルを製作



特徴ある飫肥スギの木目が美しい厚さ8cmの天板を用いた役員会議室用大型テーブルを製作

◆ 国産材の需要拡大に向け「国産材を使う家具づくり」のカタログを発行

オカムラでは、国産材のスギやヒノキなど、家具には不向きとされてきた木材を材の選定・製材・乾燥・加工方法の研究を重ね、反りや割れの発生を抑える加工を施した家具をお客様に提供することで、国産材の利活用を進めてきました。こうした取り組みをさらに広げていくことを目的として、2019年12月にカタログ「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」を作成しました。

本カタログには国産材活用に関する取り組みを総括した内容が掲載されており、木の魅力、森と国産材の現状、オカムラのポリシー、オカムラの技術、木についての知識、活用事例、製品の特長、ACORN活動など、お客様に対してわかりやすく情報を提供するだけでなく、社内のさまざまな部門の従業員が理解を深めることにもつながっています。



写真やイラストを豊富に使いわかりやすく解説

地球環境への取り組み

TOPICS

人の集まる空間で地域材の良さを発信し、持続可能な木材利活用でSDGsに貢献

■ 県産材の内装が郷土の文化を醸し出す図書館

2019年10月に開館したミライon図書館は、長崎県立図書館と大村市立図書館の施設区分のない図書館で、202万冊の書籍収納能力は九州では最大級の規模となっています。図書館の内装には長崎の地域材がふんだんに使われており、館内は木の香りをを感じる開放的で清々しい空間が広がっています。

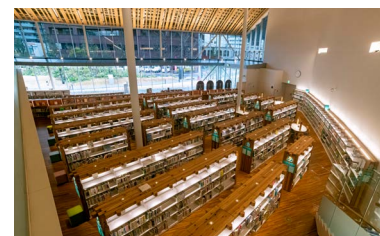
オカムラが製作に携わった書架には、対馬産のスギが多く使用されています。天板・側板は、長崎の伝統行事のひとつである「長崎くんち」の力強い山車や木造船の木組みをイメージし、県産のスギの角材を交互に組み合わせており、郷土の文化を感じさせるデザインとなっています。この書架が館内に林立し、開放的な空間と調和することで、県産材が積極的に用いられていることを来館者に感じてもらえる空間を創出しています。

スギは木の香りや肌ざわりが良い反面、節が多く、柔らかく、割れやすい材種であるため、耐久性や安全性、品質などの側面から十分な検討を行い、地域の方が親しみを感じ恒久的に使用できる書架となるよう製作しました。

■ 地域材を使用した店舗づくりにより環境保全活動を発信

SDGsの観点から環境に配慮した銀行づくりへの取り組みを進めている肥後銀行様は、子飼橋支店の新築移転にあたり、同行が所有する「阿蘇大観の森」の間伐材を店舗内装のさまざまな場所に使用しました。オカムラは、ヒノキ材を使った窓口カウンター、記載台、TV台、応接テーブル等の材料加工・製作を行い、店舗づくりのお手伝いをしました。地域の木に囲まれた空間は、来店された方が温もりを感じることができ、同行の環境への取り組みを発信する場にもなっています。

オカムラは、今後もそれぞれの地域の森林の特性等を踏まえ、蓄積した技術を生かしながら木材の持続可能な利用を進めていきます。



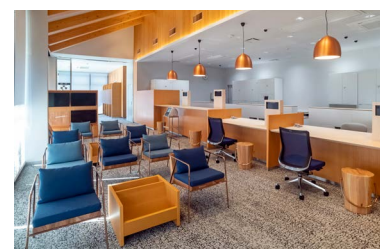
4階まで吹き抜けとなっている開放的で気持ちの良い空間に設置された1階の児童書架コーナー

設計：佐藤総合計画

<https://www.axscom.co.jp/>

家具デザイン：丘の上事務所

<http://www.okanoue.net/>



肥後銀行様が所有する「阿蘇大観の森」から採れたヒノキを製材乾燥し店舗什器を製作

地球環境への取り組み

◆ 木材利用にともなう環境リスクの低減

オカムラグループでは、森林資源の利用にともなう環境リスクの低減に向け、資材として使用する木材の樹種・取り扱い量・原産地を毎年、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・3}に照らして、該当する木材を利用していないことを毎年調査、確認しており、また、グリーン購入法^{*4}に基づき、製品ごとに木材の合法性^{*5}に関する調査を実施しています。オカムラはJOIFAによる木材・木材製品の合法性に関する事業者認定を受けており、認定要件に基づきマネジメント体制を引き続き強化していきます。

- *1 ワシントン条約(CITES)：「絶滅のおそれのある野生動植物の国際取引に関する条約」
- *2 JOIFA：社団法人日本オフィス家具協会。オフィス家具の業界団体
- *3 JOIFA重点管理材：ワシントン条約などをもとに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
- *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」。国などの公的機関による環境物品などの率先購入、情報提供などを通じて、その需要拡大を図ることを目的とする法律
- *5 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て、手続きが適切になされたものであること

オカムラが利用する木材の樹種・原産国と取り扱い量(2019年度)

| 樹種 | 材形状 | 取扱量(m ³ 換算) | 輸出国・地域(原産国) |
|---------|--------------------|------------------------|------------------------|
| ラワン | 無垢材、合板、成型合板 | 1,831.13 | インドネシア、マレーシア、日本、フランス |
| ポプラ | 無垢材 | 109.06 | 北米 |
| カプール | 無垢材、合板 | 223.70 | インドネシア、マレーシア |
| ラバーウッド | 無垢材、集成材 | 69.34 | マレーシア、タイ |
| ビーチ | 無垢材、合板、突板 | 112.59 | ニュージーランド、フランス、北欧、ドイツ、他 |
| ブナ | 無垢材、合板、成型合板、突板、集成材 | 190.89 | デンマーク、ドイツ、日本 |
| ヒノキ | 無垢材、集成材 | 22.62 | 日本 |
| ホワイトオーク | 無垢材、単板、突板 | 14.60 | 北米、アフリカ |
| アユース | 単板、突板、集成材 | 30.24 | アフリカ |
| ローズウッド | 突板 | 8.69 | 東南アジア、南米 |
| その他 | 無垢材、合板、突板など | 71.50 | |
| 合計 | | 2,684.37 | |

地球環境への取り組み

製品・サービスにおける環境配慮

オカムラグループは、お客様の多様なニーズを満たすとともに、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様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。

環境配慮製品の開発

オカムラグループは、製品開発における重要な視点のひとつとして「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^{*1}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.43～47)

製品の環境配慮の推進にあたっては、オカムラグループとして独自の基準を設けるとともに、外部の認定制度等への対応も重視し、環境負荷の低減に努めています。オフィス家具については、

室内空間における化学物質の放散に関する米国の「グリーンガード^{*2}」の認定取得を進めており、2019年度は多くの製品が、より厳しい基準が設定されている「グリーンガード ゴールド」の認定を取得しました。

- *1 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
- *2 GREENGUARD(グリーンガード) 認証：合衆国環境保護庁 (USEPA) が定めた、環境認証。オフィス家具をはじめ、室内建材を対象に人々の健康と生活環境をよりよくするために設定された環境基準。通常の認証と、より厳しい基準のGOLDがある

「グリーンウェーブ」製品と「グリーンウェーブ+」製品の提供

オカムラグループは製品に関するオカムラ独自の環境基準として、1997年から「グリーンウェーブ」の運用を開始しました。環境に配慮した製品を7つの基準(省資源化、再生材料の利用、再資源化、再使用化、長寿命化、安全性と環境保全、省エネルギー化)に基づき認定し、推奨製品としてグリーンウェーブマークを表示しています。

2010年には、社会情勢の変化や製品の環境対応をめぐる国際動向などを踏まえ、環境配慮のレベルをより高めた基準として「グリーンウェーブ+ (プラス)」を策定し、これらの基準を満たした製品をお客様に提案し採用いただくことを通じて、環境負荷の低減に寄与しています。2019年度の製品の売上金額(買入れ品を除く)における「グリーンウェーブ」製品と「グリーンウェーブ+」製品の比率は、オフィス環境事業分野で81.0%、商環境事業分野で77.5%となりました。今後もお客様の環境負荷の低減に貢献できるよう、環境に配慮した製品の拡充を図り、積極的に提案していきます。



グリーンウェーブマーク



グリーンウェーブ+ (プラス) マーク

地球環境への取り組み

「グリーンウェーブ」・「グリーンウェーブ+」判定基準

| 項目(目的) | 判定対象 | グリーンウェーブ判定基準 | グリーンウェーブ+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 | 従来品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 | 左記グリーンウェーブ基準に加え、製品からのホルムアルデヒドの放散速度が5μg/m ² h以下相当の製品 |
| | | 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等 | 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規制の規制 ^{*5} 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 | 従来品の同等品と比較し、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暖化ガス排出量(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 |

以下の2つの条件を満たした場合に「グリーンウェーブ」「グリーンウェーブ+」製品として判定する。

・上記「必須項目」に記載した基準をすべて満たすこと。

・上記「選択項目」に記載した基準の内、どれかひとつを満たすこと。

*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)：北米のオフィス家具の業界団体

*3 GS(Gepufte 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(カドミウム、鉛、水銀、六価クロム、ポリ臭化ビフェニル、ポリ臭化ジフェニルエーテル等)の使用規制

*5 REACH規則：2007年にEUで施行された化学物質に関する規制

地球環境への取り組み

◆ バイオマス資源の製品への利用

オカムラでは、植物由来の原料を使用した環境負荷が少ない製品の開発に取り組んでいます。収納システム「Rectline(レクトライン)」の粉体塗装には、工業用トウモロコシを原料としたバイオマス塗料を採用しており、他の製品シリーズへの展開を進めています。また、カシューナッツの殻を原料としたバイオマスメラミン化粧板を、デスクシステム「ADVANCE(アドヴァンス)」のデスク天板の表面化粧材として採用しています。これらの塗料と化粧板は、いずれも一般社団法人日本有機資源協会よりバイオマスマークの認定を取得しています。



バイオマス塗料を導入した収納システム「Rectline(レクトライン)」



バイオマス
No.140012



バイオマス
No.140013

一般社団法人日本有機資源協会より取得したバイオマスマーク認定
(認定No.140012, 140013)

◆ 店舗全体の省エネを支援

オカムラは、店舗の省エネに寄与するさまざまな機器の開発を行っており、店舗全体のレイアウトから内装、冷凍冷蔵ショーケースの導入・運用に至るまで、総合的な提案を行える体制を整え店舗の取り組みをサポートし、温室効果ガスの排出削減に貢献しています。冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ ネオ」は、LED照明を標準装備し、蛍光灯比で最大80%の節電を実現しました。さらに、DCモーターの採用(オプション)や冷気を逃がさない扉付きショーケースの品揃え、エアカーテンの最適化などにより、エネルギー消費の抑制につなげています。また、冷凍冷蔵ショーケースの運転や庫内照明の管理、冷凍機、店内照明、空調などの店内設備を連携制御して店舗全体の消費電力を見える化するシステムを開発し、省エネ重視の効率的な店舗運営をお手伝いしています。

こうした省エネ技術を生かし、オカムラは東日本大震災等を背景に電力安定供給を目的として国が実施しているエネルギー使用合理化等事業者支援事業に、2015年より参画しています。本事業では、商業施設の改装工事において、全体の消費エネルギーを25%以上削減できるよう冷凍設備、店内の照明・空調を省エネ型のものに切り替え、EMS(エネルギーマネジメントシステム)により消費エネルギーの制御・監視を行っています。



冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ ネオ」 セービングガラスショーケース



EMS(エネルギーマネジメントシステム)導入店舗

地球環境への取り組み

調達活動における取り組み

◆ 資材調達における環境配慮

オカムラグループは、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「グリーン調達ガイドライン」に基づき、お取引先の調査を実施し、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。

^{*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

◆ お取引先との連携による環境負荷の低減

オカムラグループは、「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、オカムラ首都圏協力会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.19）

製品のロングライフ化をサポート

オカムラグループは、お客様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。グループ会社のオカムラサポートアンドサービスは、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、お客様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、循環型社会の構築に寄与しています。

◆ 保守・点検

製品を最適なコンディションに保ち、使いやすさを維持するため、一定期間が経過した時点での定期点検をお客様に提案しています。製品を定期的に点検することで、要補修箇所の早期発見と対処が可能になります。

◆ 修理・修繕

お客様にご愛用いただいている製品のロングライフ化を図るために、専門の作業員の熟練した技術で修理・修繕を行うことにより、製品のコンディションを整え、安心して使い続けられる環境を提供しています。

◆ 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利用いただき、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様に提案しています。間仕切り、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、生地の手張り替えなどのリフォームを提案しています。



収納の修理の様子



オフィスシーティングのクリーニングの様子



移動間仕切の点検の様子

地球環境への取り組み

環境教育・啓発活動

オカムラグループは、すべての事業活動において環境負荷低減活動を実施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。

◆ 環境教育プログラムの充実

オカムラグループでは、すべての従業員が環境保全活動の意義と重要性を理解し、それぞれの立場に応じた役割を自覚し行動することをめざして、体系的な環境教育プログラムを整備しています。

また、体験を通じて自然環境や生物多様性などについて学ぶ機会を設け、環境意識の向上と実践を促しています。

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 |
| 部門教育 (ISO14001 ^{*2} 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 |
| | | 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 |
| | | 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 | 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 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

◆ 体系的な環境教育の実施

従業員が、企業活動にともなう環境負荷、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[®]の認証を受けた製品や資材を取り扱う関連部門では、年1回実施している内部・外部監査で指摘された事項や、日常の運用での改善点を部門内で共有し徹底するために、教育の充実を図っています。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.74)

地球環境への取り組み

◆ 体験型環境教育

オカムラがオフィシャルスポンサーとなっている一般財団法人C.W.ニコル・アフアの森財団が長野県信濃町に所有する「アフアの森」において、2011年度から従業員を対象とした体験型研修を実施しています。この研修は、森の手入れなどの実作業や実体験を通じて生物多様性について学ぶ内容となっており、参加者が習得した知識や感性を製品・サービスや業務に生かせるよう、今後も継続的に体験型の環境教育を実施していきます。また、2019年に選任したACORN活動地区推進担当を中心に、地域ごとに勉強会や体験型研修を計画しています。(関連→P.72)



ACORN研修の様子



人工林で間伐作業を体験

◆ 従業員のエコマインド向上に向けた取り組み

オカムラグループでは、社内イントラネットページなどを通じて、職場や家庭における環境配慮などの情報を共有し、従業員の環境意識の啓発に努めています。

また、2003年度より優れた環境活動を表彰する制度を設け、従業員のモチベーションの向上と、より環境に配慮した製品・サー

ビスの開発、提供に向けた意識の醸成を図っています。2019年度は、エネルギー消費量削減の活動のほか、自治体や専門分野の企業・教育機関と共同で行った国産材・地域材の積極的な利活用などの活動などが表彰されました。

オカムラグループの環境活動表彰(2019年度)

| 受賞内容 | 受賞者 |
|-------------------------------------|-----------------|
| 塗装ラインの低温HAA硬化型ポリエステル塗料導入によるエネルギー費削減 | 山陽オカムラ |
| 製品のロングライフ使用をサポートするためのクリーニング動画作成・活用 | オカムラサポートアンドサービス |
| 高天井型LED照明による電気エネルギー削減 | つくば事業所 |
| コンプレッサー運用改善による電力量削減 | 関西オカムラ |
| GREENGUARD GOLD 認証取得 | マーケティング本部 |
| 浜松市天竜材製品開発支援事業「もくのわ」の開発 | プロジェクトチーム |
| 釜石鵜住居復興スタジアム スタジアムベンチ開発納入 | プロジェクトチーム |
| 針葉樹向け新型UV塗装の開発 | プロジェクトチーム |

地球環境への取り組み

環境コミュニケーション

オカムラグループは、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様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保全活動の充実につなげています。また、製品に関する環境情報の発信を通じて、お客様のグリーン購入を支援し、環境負荷低減に結びつけています。

環境への取り組みに関する情報発信

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オカムラグループの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。

「CSR Report 2019」は、「第23回環境コミュニケーション大賞」において前年に引き続き「環境報告書部門 優良賞」を受賞しました。本レポートにおいては、グループ全体で取り組むべき重点課題を明確化するとともに、オカムラが取り組み、達成に貢献していくSDGsの環境目標アイコンで明示しました。(関連→P.35)

また、環境への取り組みに関して、ステークホルダーの皆様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。

このほか、企業と投資家等を結ぶコミュニケーションの場として環境省が実施している、環境情報開示基盤整備事業の「企業と投

資家等のためのESG対話プラットフォーム」の実証事業に、初年度より継続して参加しています。



* 環境省 環境情報開示基盤整備事業
<https://www.env-report.env.go.jp/portal.html>

ACORN活動を通じたコミュニケーション

オカムラグループは、森林資源を原材料に利用している企業として、生物多様性保全と森林資源の持続可能な利用をめざす「ACORN」活動を推進しています。取り組みを通して得た知見、またものづくりの視点からの知識や工夫を、冊子やウェブサイト、環境出前授業などを通じて伝えています。(関連→P.40、73)



3Rの授業で、座り方でいすの寿命が延びることを伝える



机やいすの材料は世界中から運ばれてきていることを知る

地球環境への取り組み

製品の環境情報開示

オカムラグループは、製品カタログやウェブサイトなどを通じて製品の環境情報を開示しており、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様のグリーン購入^{*1}の際の判断などにご利用いただいています。また、グリーン購入ネットワーク (GPN)^{*2}の環境配慮型商品のデータベース「エコ商品ねっと」^{*3}などでも、製品の環境配慮のポイントを公開しています。

このほか、製品に使用している材料のF☆☆☆☆^{*4}区分証明やグリーン購入法^{*5}適合証明などについても、ステークホルダーの皆様からの資料のご請求に対して速やかに情報を開示し、製品の環境対応などの状況をご確認いただいています。(関連→P.19)

- *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 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
- *3 「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
<http://www.gpn.jp/econet/>



- *4 F☆☆☆☆：ホルムアルデヒド放散に関するJIS (日本工業規格) / JAS (日本農林規格) の基準
- *5 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

地球環境への取り組み

環境効率

オカムラグループは、事業活動にともなう環境影響を最小化しつつ社会に提供する価値を最大化するために、環境効率性指標による評価を行い、環境経営の推進に結びつけています。

◆ 環境効率性指標*の設定

環境効率性指標の項目として「温室効果ガス」、「水資源」、「PRTR（有害化学物質）」、「産業廃棄物」、「環境配慮製品」の5つを設定し、売上高との対比による指標化を行うとともに、各指標をウェイトづけした統合環境効率性指標を設け、2000年度を基準として推移を把握・評価しています。

* 環境効率性指標：企業活動により生み出される製品・サービスの価値（売上高）と、環境負荷の両面から企業経営を評価する「環境効率」の概念に基づく指標。環境負荷を分子、売上高を分母として計算する場合が多く、売上高に対して相対的に環境負荷が減少することにより環境効率性指標は向上する

◆ 2019年度の統合環境効率性指標

統合環境効率性指標は、基準年にあたる2000年度を1.0として、2019年度は約3.7となりました。グループ売上高は基準年の2000年度より35%増加していますが、環境負荷の低減に向けた継続的な取り組みにより、各指標は向上しています。環境効率性指標の着実な向上をめざし、今後も活動の充実を図っていきます。

環境効率性指標の推移

$$\text{■ 統合環境効率性指標} = \sum_{n=1}^5 (I_n \times W_n)$$

* Wはそれぞれのウェイト

$$\text{● 水資源指標} = \frac{\text{(売上高/水資源投入量)}}{\text{基準年度(売上高/水資源投入量)}} \quad (I_2)$$

$$\text{産業廃棄物指標} = \frac{\text{(売上高/産業廃棄物最終処分量)}}{\text{基準年度(売上高/産業廃棄物最終処分量)}} \quad (I_4)$$

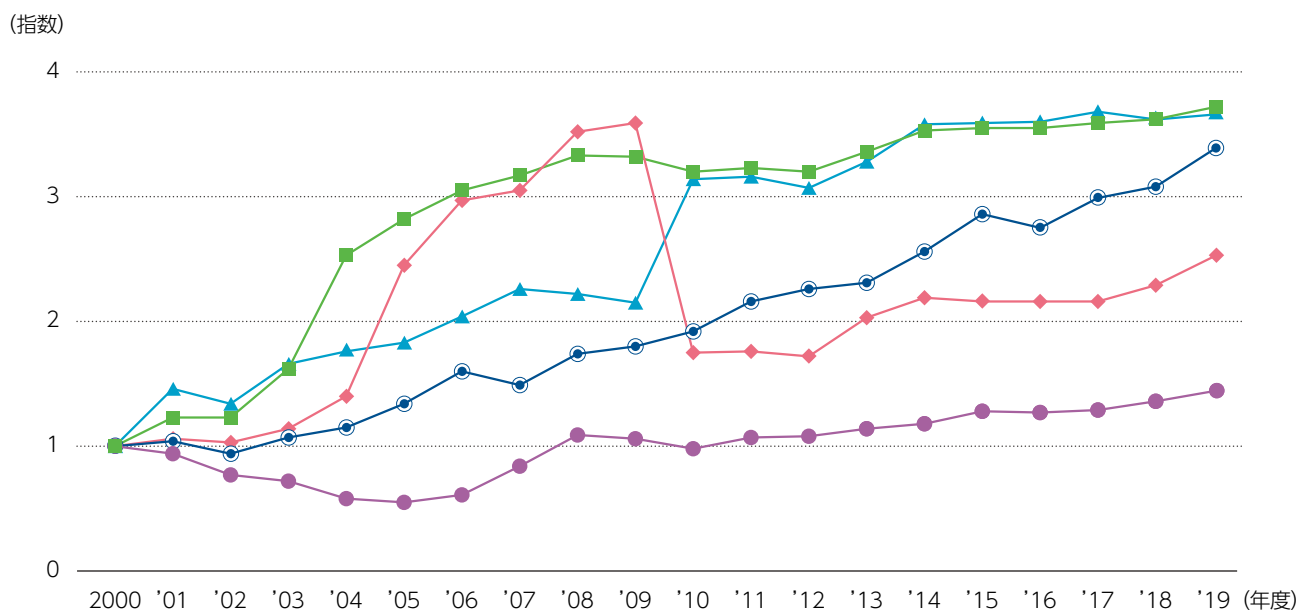
*産業廃棄物指標は2008年度よりゼロエミッションを達成しているためグラフから省略しています。

$$\text{● 温室効果ガス指標} = \frac{\text{(売上高/温室効果ガス排出量)}}{\text{基準年度(売上高/温室効果ガス排出量)}} \quad (I_1)$$

$$\text{◆ PRTR指標} = \frac{\text{(売上高/PRTR取扱量)}}{\text{基準年度(売上高/PRTR取扱量)}} \quad (I_3)$$

$$\text{▲ 環境配慮製品指標} = \frac{\text{(環境配慮製品売上高/売上高)}}{\text{基準年度(環境配慮製品売上高/売上高)}} \quad (I_5)$$

*売上高:グループ売上高



地球環境への取り組み

環境会計

オカムラグループは、1997年度より管理会計とリンクした環境会計を導入しています。2001年度からは、事業活動が影響を及ぼすすべての範囲での環境保全効果と環境保全コストを把握するために、集計範囲をグループ全体に拡大しています。

2019年度の状況

2019年度の売上高は、2018年度に比べて2.1%増となりましたが、売上高あたりのエネルギー投入量、産業廃棄物排出量、CO₂排出量、水資源の投入量、PRTR法対象物質取扱量はそれぞれ減少しました。また、環境負荷低減に向けた投資や対策を継続し、これにともなうコストが発生しました。

集計範囲：オカムラグループ(オカムラ、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、オカムラ物流、オカムラサポートアンドサービス)
対象期間：2019年4月1日～2020年3月31日

◆ 環境保全コスト

2019年度のオカムラグループの環境保全コストは、投資額39.6百万円(前年度32.8百万円)、費用額1,038百万円(同877百万円)でした。投資額の主な内容は、省エネルギー型生産設備への更新や高効率照明の導入などです。

◆ 環境保全効果

生産工程の効率化、省エネルギー型の生産設備や照明の導入などにより、総エネルギー投入量が減少し、売上高あたりのエネルギー投入量も減少させることができました。
水資源の利用に関しては、塗装工程における使用量削減の効果などにより、売上高あたりの投入量は減少しました。

→事業所別の実績は環境データ集「生産事業所・主要関係会社の環境管理データ(2019年度) P.121

環境保全コスト

(単位：百万円)

| 分類 | 主な取り組み | 投資額 | 費用額 |
|----------------|----------------------------------|------|-------|
| 1. 事業エリア内コスト | 事業エリア内コスト集計 | 39.6 | 348 |
| 1-1. 公害防止コスト | 大気汚染・水質汚濁・悪臭防止など | 0.8 | 103 |
| 1-2. 地球環境保全コスト | 温暖化防止・オゾン層保護・省エネなど | 38.8 | 79 |
| 1-3. 資源循環コスト | 節水・雨水利用、廃棄物削減、リサイクルなど | — | 167 |
| 2. 上・下流コスト | グリーン購入、製品・容器包装の回収・リサイクルなど | — | 326 |
| 3. 管理活動コスト | 環境負荷の監視・測定、EMS(環境マネジメントシステム)運用など | — | 167 |
| 4. 研究開発コスト | 環境配慮製品の開発、製造時の環境負荷低減など | — | 195 |
| 5. 社会活動コスト | 環境保全団体への支援など | — | 3 |
| 6. 環境損傷対応コスト | | — | — |
| 7. その他のコスト | | — | — |
| 合 計 | | 39.6 | 1,038 |

地球環境への取り組み

環境保全効果

| 分類 | 環境パフォーマンス指標(単位) | 2018年度 | 2019年度 | 前年度との差 |
|--------------------------------|---|---------|---------|---------|
| 事業活動に投入する資源に関する環境保全効果 | 総エネルギー投入量(GJ) | 870,776 | 841,192 | -29,710 |
| | 売上高あたり(GJ/百万円) | 3.51 | 3.32 | -0.19 |
| | 水資源投入量(m ³) | 233,574 | 216,754 | -16,819 |
| | 売上高あたり(m ³ /百万円) | 0.94 | 0.86 | -0.09 |
| | PRTR法対象物質の取扱量(kg) | 301,343 | 288,302 | -13,042 |
| 事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果 | 売上高あたり(kg/百万円) | 1.22 | 1.14 | -0.08 |
| | CO ₂ 排出量(t-CO ₂) | 40,755 | 39,274 | -1,481 |
| | 売上高あたり(t-CO ₂ /百万円) | 0.16 | 0.16 | -0.01 |
| | PRTR法対象物質の排出・移動量(kg) | 131,507 | 125,691 | -5,816 |
| | 売上高あたり(kg/百万円) | 0.53 | 0.50 | -0.03 |
| 事業活動から産出する財・サービスに関する環境保全効果 | 廃棄物等排出量(t) | 16,878 | 16,617 | -260 |
| | 売上高あたり(t/百万円) | 0.07 | 0.07 | 0 |
| | 廃棄物などの最終処分量(t) | 0 | 0 | 0 |
| | 売上高あたり(t/百万円) | 0.00 | 0.00 | 0 |
| | グリーンウェブ製品の売上高(百万円) | 98,342 | 99,637 | 1,294 |
| その他の環境保全効果 | 標準品比率(%) | 79.6% | 80.2% | 0.6% |
| | グリーン購入法適合製品の売上高(百万円) | 56,500 | 58,937 | 2,437 |
| | 標準品比率(%) | 60.7% | 61.5% | 0.8% |
| | 回収製品・梱包材の循環使用量(t) | 626 | 706 | 80 |
| | 売上高あたり(kg/百万円) | 2.52 | 2.79 | 0.26 |
| その他の環境保全効果 | 事務用品グリーン購入率(%) | 68.1% | 70.7% | 2.6% |
| | モーダルシフトによる輸送量(台) | 2,477 | 2,683 | 206 |

当該期間の総額

(単位：百万円)

| 項目 | 内容など | 金額 |
|---------------|-----------------------|-----|
| 当該期間の投資額の総額 | 生産設備の更新、省力化、工業燃料の代替ほか | 466 |
| 当該期間の研究開発費の総額 | 新製品開発・製造時の環境負荷低減ほか | 898 |

環境保全対策にともなう経済効果

(単位：百万円)

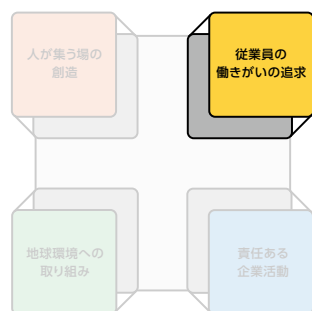
| 効果の内容 | | 金額 |
|-------|---|-----|
| 収益 | 主たる事業活動で生じた廃棄物のリサイクル、または使用済み製品などのリサイクルによる事業 | 272 |
| | 補助金・助成金 | — |
| 費用節減 | 省エネルギーによるエネルギー費の節減 | 1 |
| | 省資源またはリサイクルにともなう廃棄物処理費の削減 | 2 |
| | リユースによる経費節減 | 15 |

売上高

(単位：百万円)

| | 2018年度 | 2019年度 | 前年度との差 |
|---------|---------|---------|--------|
| 売上高(連結) | 247,925 | 253,170 | 5,245 |

従業員の働きがいの追求



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、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

| | |
|------------------------|-----|
| 従業員一人ひとりの働きがいの実現に向けて | 89 |
| 人財に対する考え方 | 90 |
| 従業員のワークインライフ実現へ向けた取り組み | 91 |
| ダイバーシティ&インクルージョンの推進 | 94 |
| 人財育成 | 101 |
| 健康経営・労働安全衛生 | 104 |

SDGsに貢献



従業員一人ひとりの働きがいの実現に向けて

オカムラは、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是に基づく「基本方針」に沿って、従業員のより高い能力発揮を目的とする「人事方針」を策定し、人事・評価・教育制度を運用しています。また、ワークインライフ (Work in Life) *を重視した諸制度の整備・運用にも力を入れ、従業員一人ひとりにとって、安全で働きやすく、働きがいのある職場の実現に努めています。

* オカムラが提唱するワークインライフ (Work in Life) : 「ワーク」と「ライフ」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、「ライフ (人生) にはさまざまな要素があり、その中のひとつとしてワーク (仕事) がある」という考え方のこと。ライフを構成する要素としては、ワークのほかにファミリー (家族)、ホビー (趣味)、ラーニング (学び)、コミュニティ (組織・地域) などが考えられる。

人財に対する考え方

オカムラグループは、従業員と共に企業を発展させる協力者、チームの一員と位置づけ、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めざしています。また、公正な労使関係を基調に、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生活向上に結びつけています。

オカムラ創業の経緯（「協力を資本とし無から有を生じた記録」参照）にてらし従業員はあくまで事業の協力者であり、縁あって互いに当社の人になったものである。共に企業を繁栄させる協力者であり、各々がチームの一員である。「チームワーク」が偉大な成果をもたらすことを常に念頭に置き、互いに協力する。

従業員は公正な労使関係を基調として、互いに全知全能をふるって企業の繁栄と各々の生活の向上を期するものである。

（オカムラ「基本方針」より抜粋）

労使協議を通じた職場環境の改善

オカムラグループでは、企業の発展とともに従業員の労働条件の維持・向上と生活の安定を実現することを基本に、労使での話し合いを通じて健全な労使関係の構築に努めています。

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、人事諸制度に関する事項など、さまざまなテーマについて協議を行っています。

2019年度の主な労使協議会・委員会の開催実績

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|-------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 中央労使協議会 | | | ● | | | | ● | | ● | | ● | |
| 個別（テーマ別）委員会 | | ● | | ● | | ● | | ● | | ● | | ● |

従業員のワークインライフ実現へ向けた取り組み

オカムラグループでは、多様な人材が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善に取り組むとともに、一人ひとりの従業員が意識を変え行動することによって、いきいきと働ける環境を追求しています。

ワークインライフ (Work in Life) という考え方

オカムラが提唱するワークインライフ (Work in Life) とは、「ワーク」と「ライフ」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、「ライフ (人生) にはさまざまな要素があり、その中のひとつとしてワーク (仕事) がある」という考え方です。ライフを構成す

る要素としては、ワークのほかにファミリー (家族)、ホビー (趣味)、ラーニング (学び)、コミュニティ (組織・地域) などが考えられます。

ワークインライフの視点に立った取り組み「WiL-BE (ウィル・ビー)」

オカムラでは2016年4月にワークライフバランス推進委員会を設置し、従業員一人ひとりが健康で豊かな生活を送ることができるよう、具体的な取り組みを進めてきました。2018年6月には、これまでの働き方改革に関するさまざまな取り組みを整理し、「自分らしくLifeを楽しむために、いきいきと働く人でいっぱいの職場を作っていく」ことを目的とした活動「WiL-BE (ウィル・ビー)」に統合しました。代表取締役を推進リーダーに、働く環境を提案する企業として、一人ひとりの従業員がどう生きどうありたいかを自律的に計画し、いきいきと働くことで、思い描く生活

の実現を目指しています。

2019年4月からは、それまでの活動を「4つのアクション」に再度整理。2020年4月より健康経営を「WiL-BE」の基盤として位置づけ、健康増進に向けた取り組みの強化もあわせ、より広い視点から活動を推進しています。

WiL-BE
<https://www.okamura.co.jp/company/wil-be/>

WiL-BE推進体制

推進リーダー 代表取締役 中村 雅行



従業員の働きがいの追求

従業員のワークインライフ実現を支援する取り組み

従業員のワークインライフ実現を支援するためには、多様な人材が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善の取り組みが重要です。こうした観点から、ノー残業デー、フレックスタイム制度（適用事業所のみ）、時間単位有給休暇制度、他拠点勤務、在宅勤務

制度（利用要件あり）などの制度・仕組みの導入を積極的に進めています。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、いきいきと働ける環境を追求しています。

支援制度・仕組みの例（2020年3月31日時点）

| 名称 | 概要 |
|------------|---|
| ノー残業デー | 毎週水曜日をノー残業デーとし、全従業員のパソコンの強制的なシャットダウンを実施するなど、定時での退社に対する従業員の意識向上を図り実践に結びつけています。 |
| フレックスタイム制度 | 業務に合わせて効率的、柔軟に働く時間を選択できるよう、出退勤の時刻を従業員が決められることができる制度です。1カ月で7時間50分×稼働日分勤務すること、1日の最低勤務時間は4時間50分でコアタイムは設定しないなど、利用にあたってのルールを設けています。 *フレックスタイム制度適用事業所のみ |
| 時間単位有給休暇制度 | 新規に付与される有給休暇のうち3日分を1時間単位で取得できる制度です。 |
| 他拠点勤務 | 長時間労働の削減、健康管理、ワークインライフの観点から、他拠点（社内の他の事務所）での勤務を推進しています。出張先から自分が勤務する拠点に戻らず他拠点で業務を行うことにより、移動時間の削減・有効活用につながっています。また、自宅から近い拠点で業務を行うことにより、育児・介護等の突発的な事情にも柔軟に対応できます。 |
| 在宅勤務制度 | 育児や家族の介護などを行っている従業員が、より効率的かつ継続して働くための制度です。原則として、週1回を限度に5時から22時までの間に所定労働時間（7時間50分）を在宅で勤務するものとし、育児や介護などの事情に合わせて在宅勤務時間中に業務を一時中断することも認めています。また、モバイルワークができる従業員は、直行・直帰時や災害発生時に在宅で勤務することができます。 |

◆ ビジネス・カジュアルによる働きやすい環境づくり

オカムラは、2019年10月1日より服装のビジネス・カジュアルを導入することを宣言し、「クールビズ」「ウォームビズ」の実施期間に関わらず、年間を通して従業員が自分らしく働きやすい服装で業務を行える環境づくりを進めています。

◆ 「カエル！活動」の推進

2017年4月より、従業員が主体的に自らの働き方を見つめ直し変えていく、業務改善・意識改革の活動である「働き方カエル！プロジェクト」を推進。2019年4月にWiL-BE「Work Rule」アクションのひとつとして、全社的な「カエル！活動」に発展させました。拠点や部署ごとにチームを編成し、定期的にミーティングを開き、課題を抽出して施策を決定し、具現化を進めています。具体的には、時間の有効活用やICT活用による業務の効率化・コミュニケーションの改善、意識改革のための施策などを取り入れています。

2020年1月に「カエル！活動」の一次報告会を実施し、その中から選抜された15チームが2020年2月に開催された全社報告会で、ユニークな取り組みとその成果を報告しました。このような機会を通じて優れた改善施策の水平展開を図っており、今後も業務の一環として現場発の地道な課題解決活動を進めていきます。（関連→特集 P.5）



「カエル！活動」全社報告会

VOICE



在宅勤務での生産性向上を実感



所属長(当時)：
オフィス営業本部
首都圏営業本部 営業支援部
高橋 雅彦
(写真左から2人目、関西支社の
営業支援メンバーと)

杉山さんが育児休職明けで営業支援センターに復職されたのは2013年7月でした。当時は営業支援センターで育児による短時間勤務者を迎えることは初めてでしたので、全てが手探りの状態でした。育児と家事で精神的にも大きな負担だったと思います。お子さんの急な発熱や風邪などで、杉山さんが突発で休暇を取ることも少なからずありました。せっかく高いスキルを持っているのにそれが十分に生かされずもったいなく、本人もそのたびに営業支援のメンバーや営業担当に対し引け目を感じているようでした。

2017年2月にちょうど在宅勤務を試行的に実施することを聞き、杉山さんが実施できるよう率先して名乗りをあげました。実際に在宅勤務を開始すると、コミュニケーションをどのようにとっていくか等さまざまな問題がありました。それでも在宅勤務をすることで通勤の負担がなくなり、実質的な稼働時間は50%近く向上しました。現在も在宅勤務を活用して大きな戦力の一人として営業支援部の中心的なメンバーとして活躍されています。



在宅勤務利用者：
オフィス営業本部
首都圏営業本部 営業支援部
杉山 亜希

在宅勤務制度は、慌ただしく毎日が過ぎていく中とてもありがたい制度だと考え、トライアルを実施すると聞き、是非にと手を挙げました。

往復140分もの通勤時間を家事育児・仕事・緊急時の病院等、その時々に必要なことに充てられるようになりました。時間的な余裕が心の余裕につながり、子どもたちの笑顔も増えました。その後第3子を妊娠した際も、つわりの酷い初期やお腹が大きくなる後期に在宅勤務を活用し、とても助かりました。高橋さんをはじめ周囲の方々の理解にとっても感謝しています。

長女が小学生になった今は、在宅勤務中の中抜け制度を使って授業参観や保護者会に参加できたり、「おかえり」と子どもの帰宅を待てるのが嬉しいです。発熱時の呼び出しや大地震等の天災時にも歩いてすぐ子どもを迎えに行ける安心感もあります。この環境に感謝して、今後もICTツール等を活用して自宅でも効率よく働き、仕事も母親業も日々精進します。



在宅勤務の様子

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

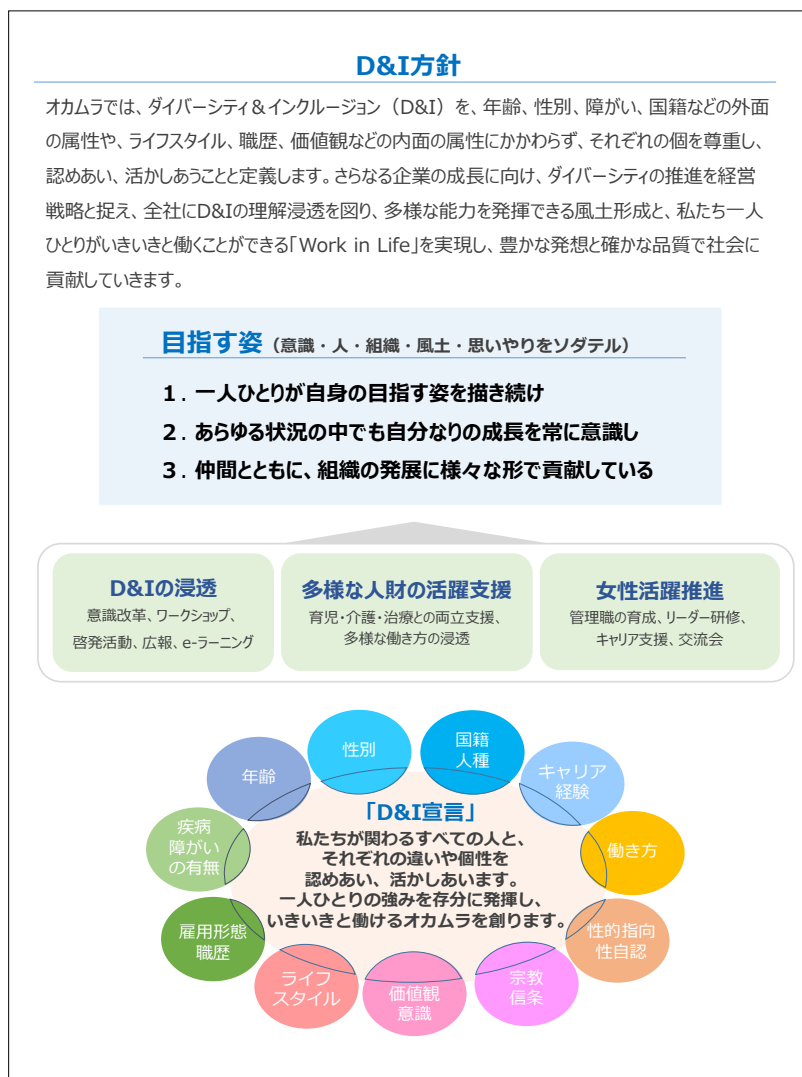
オカムラグループは、「ダイバーシティ＆インクルージョン方針」のもと、雇用と職場環境の整備に努めています。「多様性の受容」の考え方を基本に、さまざまな属性・価値観・発想を持つ人財を積極的に採用し、一人ひとりの従業員が働きやすく、十分に能力が発揮できる環境づくりに取り組むとともに、社会・文化の多様性や環境の変化に柔軟に対応できる企業文化の醸成に結びつけています。

ダイバーシティ＆インクルージョン方針

オカムラはダイバーシティ推進を重要な経営課題と捉え、具体的な取り組みを推進する組織としてダイバーシティ推進プロジェクト(愛称：ソダテルプロジェクト)が主体となり、2016年8月から2020年3月まで、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(詳細→P.99)。2020年6月にソダテルプロジェクトの活動を総括し、「ダイバーシティ＆インクルージョン方針」を制定し、制度の充実や職場環境の整備を進めています。

ダイバーシティ＆インクルージョン(D&I)の考え方



従業員の働きがいの追求

一人ひとりの能力発揮に向けた職場環境の整備

オカムラグループでは、性別に関係なく一人ひとりの従業員が能力を発揮できる職場環境の整備に努めています。

2019年度のおカムラの女性従業員比率は18.0%、課長相当職以上の女性従業員数は23名でした。ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、女性従業員比率を上げていくことも課題の一つです。オカムラグループの2019年度の新卒採用者は188名で、そのうち女性は58名(30.9%)でした。

雇用の状況

2020年3月31日現在

| オカムラグループ* | |
|-----------|---------|
| 従業員数 | 5,145名 |
| オカムラ | |
| 従業員数 | 3,571名 |
| 男性 | 2,928名 |
| 女性 | 643名 |
| 平均年齢 | 41.8歳 |
| 平均勤続年数 | 16.7年 |
| 平均年間給与 | 6,775千円 |

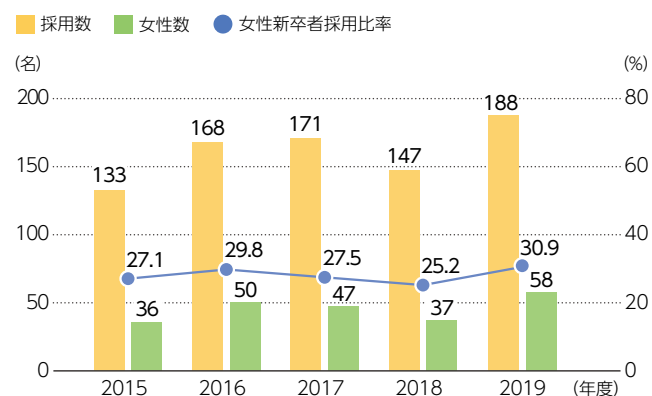
*報告の範囲は8ページに●で示しています。

従業員数と女性従業員比率



※報告の範囲はオカムラ単体

女性新卒者の採用状況

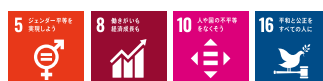


※報告の範囲は8ページに□で示しています。

TOPICS

LGBTについて理解を深める取り組み

オカムラは従業員、お取引先、お客様、株主など関係する人々の「個性の尊重」「従業員の能力発揮・離職防止」「企業価値向上」といった観点から、健全な経営を行っていく上でLGBTへの理解と対応が必要であると考えています。2019年12月にLGBTの基礎知識についてのe-ラーニングを、全ての役員・従業員(契約社員・派遣社員含む)を対象に実施しました。業務でパソコンを使用していない部門では、研修などを通じてe-ラーニングの内容を共有しました。また2020年1月には、e-ラーニングや冊子教材における理解度を把握するとともに悩みや困りごとを吸い上げ、今後の施策に生かすことを目的にアンケートを実施しました。



追浜事業所でのLGBT研修

従業員の働きがいの追求

育児・介護・治療をしながら働く従業員に対する支援

オカムラは、育児・介護・治療などで働く時間・場所の制約がある従業員がめざ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」を策定し、社内の意識向上を図りました。

「仕事と育児の両立支援の目指す姿」

オカムラは、社員一人ひとりのワークインライフの実現に向け、性別を問わず育児に参画しやすい職場環境を育てます。

◆ 性別問わず利用できる仕事と育児の両立支援の制度・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、短時間勤務制度、在宅勤務制度（詳細→P.92）、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。また、長期の育児休職から復帰した従業員とその上司向けに、スムーズな職場復帰の

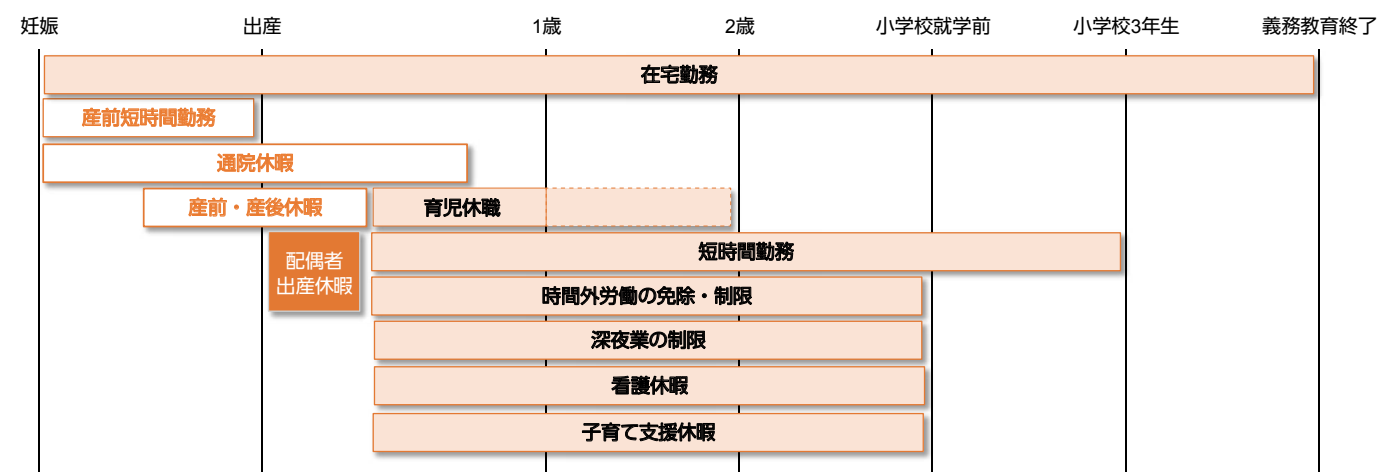
ためのプログラム「ソダテルセミナー」を開催しています。両立を支援するための制度やその利用方法の知識を得るとともに、復職者の育児の状況や上司からの期待などをお互いに共有することで、いきいきと働ける環境づくりを考える場になりました。

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時に、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）。 |

育児支援制度の概要

■ 性別問わず取得可能 □ 女性のみ取得可能 ■ 男性のみ取得可能



従業員の働きがいの追求

◆ ソダテルFathersワークショップを開催

育児中の男性従業員のサポートを目的として、制度や仕組みを活用した働き方を描く「ソダテルFathersワークショップ」を2018年度より開催しています。2019年度も5月に開催し、参加者にはパートナーと一緒に事前アンケートに回答してもらい、その内容をもとに家事・育児について自分の役割を再認識するワークを行いました。実際に悩んでいる身近なことを参加者間で共有し、最後にそれぞれの上司を交えて意見交換を行い、問題解決の糸口をつかめる場となりました。



「ソダテルFathersワークショップ」の様子

◆ 男性従業員の仕事と育児の両立支援

育児中の男性従業員からの声や職場での課題を踏まえ、男性従業員の育児と仕事との両立支援を進めるためのアプローチのひとつ

つとして、2020年1月より「配偶者出産休暇取得の義務化」「子育て準備面談」の2つの施策を実施しています。

支援制度・仕組みの例

| 名称 | 概要 |
|---------|--|
| 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する制度です。 |
| 子育て準備面談 | 家庭の中で出産時や産後どのように働きたいかを相談し、それをふまえて所属長と面談を行います。予め働き方や休暇取得の希望について共有し、本人も職場のメンバーも円滑に業務を行えるように備えておくことが目的です。 |

◆ 株式会社ワーク・ライフバランスの「男性育休100%宣言」に賛同

「男性育休100%宣言」は株式会社ワーク・ライフバランスが進めている活動で、男性が育休休業を100%取得できる職場づくりを目指して取り組んでいる組織の代表に宣言を行うことを呼びかけ、働き方の見直しなどにつなげていくことを目的とするもの

です。オカムラは男性の育休休暇*取得率100%の実現を目指し具体的な取り組みを進めている組織として、この活動に賛同し宣言を行っています。

* 育休休暇…配偶者出産休暇・育児休業

VOICE

育児休職を利用して



生産本部 第二事業部
富士事業所 技術部
ストア設計課
岩田 遼祐

育休休職取得のきっかけはパートナーが早期に復職することを希望したためで、自分が純粋に子育てに向き合いたいと考えたことも理由のひとつです。育休休職を取得して良かったと思うことは、何より子どもと密に接する時間ができたことです。大変な部分もありますが、子どもが成長する姿を間近で実感できたことは幸せだと感じました。また、日々の業務から離れ、仕事をしている時とは違う時間の流れを感じながら生活することで、自分のワークライフバランスを見つめなおす機会になったと思います。

まだまだ男性従業員の中には、育休休職を取得するハードルは高いと感じている人も少なくないかもしれませんが、実際に取得してみると、子どもやパートナーには絶対喜ばれると思いますし、自分自身にとっても新たな発見につながります。今後、より多くの男性従業員に育休休職取得を選択肢にいれてもらえたらと思います。



従業員の働きがいの追求

◆ 仕事と介護の両立支援制度・仕組み

家族の介護をしている従業員を支援するため、オカムラでは通算して1年(法定は3カ月)の期間、介護休職を取得できる制度を導入しています。始業後と終業前の各1時間を限度として勤務時間を短縮できる短時間勤務制度や在宅勤務制度を活用することも可能です。また、育児・介護休業法の改正に伴い社内の関連諸規則を一部改訂し、離職することなく働き続けることができるよう雇用環境の整備に努めています。オカムラグループの2019年度の介護休職制度の利用者は2名でした。

※報告の範囲はP.8に■で示しています。

◆ 仕事と治療の両立支援制度・仕組み

オカムラでは、従業員が病後の療養期間中も健康回復に専念できるように、傷病休暇制度を導入しています。これは、年次有給休暇のうち次年度に繰り越しができなかった日数を、最大20日間まで傷病を事由として利用できるものです。復職の際にはリハビリ入社制度を設けており、業務への復帰にともなう負担の軽減に努めています。オカムラグループの2019年度の傷病休暇制度の利用者は4名でした。

※報告の範囲はP.8に■で示しています。

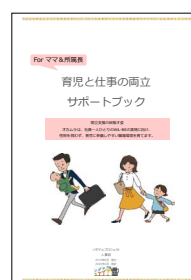
神奈川県が、がん治療と仕事の両立に資する休暇制度や勤務制度を整備している企業を「かながわ治療と仕事の両立推進企業」として認定する制度において、オカムラは2020年4月に、3つの基準すべてを満たしている「プラチナ企業」として認定されました。

◆ 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

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として「育児と仕事の両立サポートブック」「仕事と介護を両立していくために」を発行しています。「育児と仕事の両立サポートブック」については、産前・産後休暇取得の手続きなどを詳しく掲載した【ママ版】と、利用できる制度や仕組みの周知を目的とした【パパ版】を発行。【パパ版】は、本当はもう少し育児に関わりたいけれど言い出せない、どんな制度や仕組みがあるのかわからないといった男性従業員の声を受け、2020年2月に新たに発行しました。これらのツールを通じて、性別を問わず従業員が希望する形で育児に参画できる環境づくりを進めています。

◆ 「介護に関するアンケート調査」を実施

仕事と介護の両立に関する制度や仕組みの充実を目的として、オカムラの役員・従業員を対象に介護の実態などを調査しました。40歳以上を対象に行い、介護と仕事の両立実態の把握や、支援の課題が明らかになりました。



【ママ版】育児と仕事の両立サポートブック



【パパ版】育児と仕事の両立サポートブック



仕事と介護を両立していくために

ダイバーシティ推進プロジェクト

オカムラでは、2016年4月の女性活躍推進法施行を機に、女性をはじめとする多様な人材の活躍推進ならびに仕事と生活の充実、キャリア形成ができる組織風土を実現させることを目的として、同年8月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)を発足しました。

本プロジェクトでは、オカムラの女性活躍のめざす姿に関するビジョンを策定し、モチベーション向上、コミュニケーションサポート、多様な働き方の導入の3つを重点課題として、ワークショップの開催や制度面の検討をはじめとするさまざまな施策を実施してきました。

2018年4月にはダイバーシティ推進室が設置され、さまざまな人材がより働きやすく、能力を発揮できる環境づくりをめざし、違いや個性を生かしあう風土づくりにも活動の幅を広げています。

専任組織化や各種運用の定着など、ダイバーシティ&インクルージョンが一定程度経営に組み込まれたことをひとまずの区切りとして、2020年3月で本プロジェクトは終了しました。今後はWil-BE活動の一環として「D&Iの浸透」「女性活躍の推進」「多様な人材の活躍支援」を中心に取り組みを進めていきます。

2016年8月～2020年3月の活動



◆「ソダテルBOOK2019」発行

ソダテルプロジェクトの3年間の活動の集大成として、2020年3月に「ソダテルBOOK2019」を発行しました。プロジェクトメンバーと社長のランチトークや、3つの重点課題に沿ったさまざまな活動やイベント、取り組みなどをわかりやすく掲載しており、従業員への活動の周知と今後の活動の充実に結びつけています。



「ソダテルBOOK 2019」

従業員の働きがいの追求

障がい者雇用の推進

オカムラの障がい者雇用率は、2.18% (2020年3月20日時点) となっています。就職を希望する障がい者の方とより多くの面接の機会を持つため、合同就職面接会などに積極的に参加し、門戸の

拡大に努めています。また、一人ひとりの特性に合わせ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、障がいのある方にとって働きやすい職場環境の整備に努めています。

TOPICS

国立大学法人筑波技術大学インターンシップ生の受け入れ

オカムラでは、毎年各部門がさまざまな視点からインターンシップを企画・実施しています。昨年に引き続き、筑波技術大学の聴覚障がいがある学生を対象としたインターンシップを、2019年11月に東京都内のオフィスで実施しました。インターンシップ生には、事業内容の紹介、OB社員の仕事と働き方、社内オフィス見学というプログラムでオカムラのことを知っていただき、終盤にはインターンシップ生それぞれが思う理想のオフィスを自由に提案し、発表していただきました。さまざまな目線から実際のオフィスづくりに生かせそうなアイデアが多く出され、インターンシップ生だけでなく従業員にとっても、多くの方が利用しやすい環境について理解を深める場となりました。発表後は、個別にOBからの講評もあり、今後の学生生活に生かしていただけるインターンシップとなりました。



手話を使った講義の様子

採用活動における門戸拡大

オカムラでは新卒者の採用にあたり、全国各地の企業説明会に参加することで数多くの学生と接点を持つ機会を設けています。会社説明会は、ウェブと対面の両方の形式で実施しており、地方学生の負担軽減に考慮しつつ、対面で話を聞きたい学生のニーズにも答えることができるよう努めています。選考も全国主要5都市にて実施し、雇用の機会均等に配慮しています。キャリア採用においても、それまで培った貴重な経験、技術を生かせるように、年齢を問わず幅広いバックグラウンドを持つ人材の採用に努めています。



企業説明会の様子

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60歳から65歳へ段階的に引き上げています。具体的には2018年3月から定年を61歳とし、以降毎年1歳ずつ定年年齢を引き上げ、2022年3月に65歳定年とします。定年延長をする60歳以降も成果による実績評価を実施しつつ、人材育成の機会という側面を考慮し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施策として、50代キャリア支援研修を実施し、今までの自分自身の振り返りと今後に向けた準備を考

える時間をつくっています。研修での学びや気持ちの整理と今後の生き方や働き方を考える機会の提供を目的とし、希望者には研修後に外部カウンセラーとのキャリア面談を提供しています。研修やキャリア面談受講後には前向きな感想が多く、今後多くのシニア人材が活躍していくために大事な施策のひとつとなっています。

高齢化が進む中、公的年金支給開始年齢の引き上げへの対応も踏まえ、幅広い世代がいきいきと働ける環境を提供するとともに、経験豊かなシニア人材が高いモチベーションを持って働くことができるよう、環境づくりに努めています。

人財育成

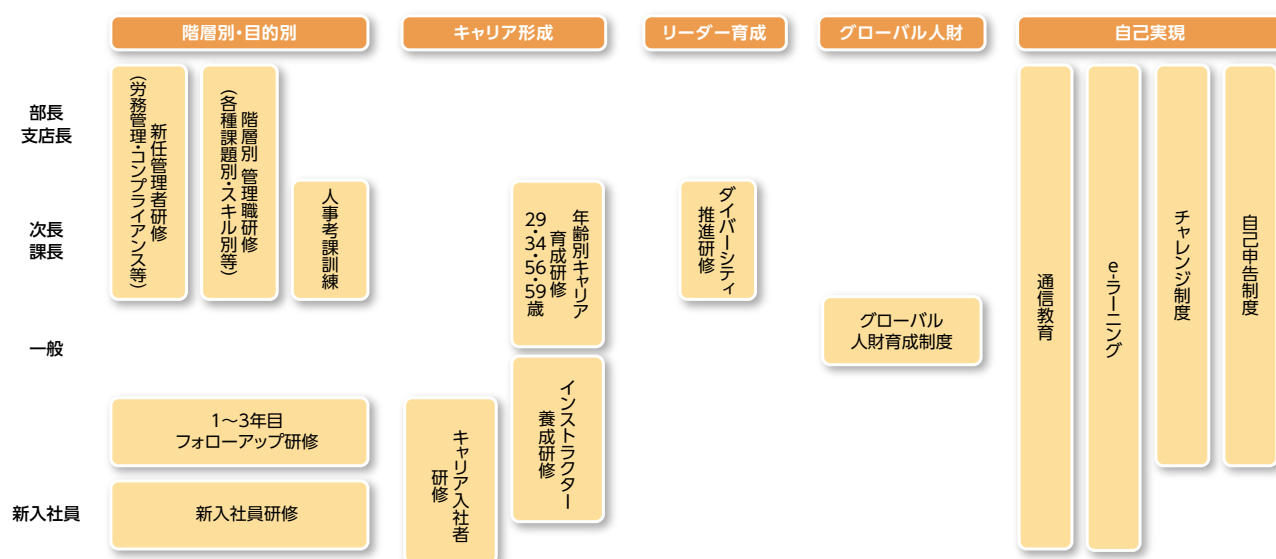
オカムラグループは、「人事方針」に「能力の開発と発揮、および協力・融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進を図ること」を明記しています。これを実現するため、社内研修プログラムの体系化を図り、職制を通じた教育を促進するとともに、従業員が自己啓発に取り組める環境を整備しています。また、従業員の自己実現の機会拡大や働きがいの追求に向け、さまざまな研修や制度を設けています。

従業員のキャリア形成を支援する研修プログラム・諸制度の充実

オカムラグループでは、部門横断的な共通項目に関する教育を人財開発部が中心となり実施しています。業務に関わる専門的な知識や技能については、事業領域特有のビジネスモデルや製品などに特化した研修を各本部単位で実施しています。また、従業員が

自己実現の機会をより多く持つことができるような制度の設計・整備・運営にも力を入れています。2019年度からは上司と部下の相互理解の推進を目的に、面談・面接の確実な実施や1on1の社内展開に注力しています。

2019年度の研修プログラム・制度体系(人財開発部実施)



◆ 教育奨学規程

当社創業者である故吉原謙二郎の顕彰事業として、故人のモットーのひとつである「事業は人なり」の考え方に基づく経営を、より一層推進するために教育奨学規程を定めています。この規程は技術革新や国際化に対応するため、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としています。この制度を利用してMBA取得をめざして通常勤務をしながら国内の大学院へ留学した例もあります。今後も、業務のレベルアップにつながる技術や知識を学ぶ意欲のある従業員を支援していきます。

◆ 自己申告制度

それぞれの従業員が働きがいや充実感を感じられる仕事に従事する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、希望する仕事や部署を申告できる制度を導入しています。また、申告された情報を活用し、職場ローテーションに反映しています。

従業員の働きがいの追求

◆ グローバル人材育成制度

海外市場の拡大に対応するグローバルな人材の育成を目的に、2012年度からグローバル人材育成制度を導入しています。海外現地法人や海外支店に1年間赴き、実際のビジネスを経験することで、海外勤務における総合的な適応力を養います。これまで8名の従業員がこの制度を利用し、グローバル人材として活躍しています。

◆ 階層別研修

役職者のレベル向上のため、役職位ごとに人事制度の講座などを毎年開催しています。講座はケーススタディを盛り込むなど、実践的な内容に重点を置いています。さらに、ヒューマンスキル向上のため、支店長、課長、マネージャーなどを対象に、部下の指導やリーダーシップに関する研修も定例開催しています。

◆ キャリア研修

一定の年齢に達した従業員を対象に、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研修を開催しています。研修中に人事部・人財開発部によるキャリア面談も実施し、従業員各自の成長やモチベーションの向上を支援しています。また、シニア社員向けには、キャリア自律の大切さを伝える研修を行った上で、外部のキャリアカウンセラーによる面談を実施しています。

◆ e-ラーニングシステム「グロ放題」導入

自分のありたい姿をイメージし、それに向かって努力する従業員をサポートすることを目的に、株式会社グロービスが運営するe-ラーニングシステムである「グロ放題」（グロービス学び放題）を導入しました。ダイバーシティの重視という観点からも、従業員一人ひとりが柔軟かつ主体的に学べる枠組みとして、選択肢が多く自由度が高いe-ラーニングシステムの導入が有効であると判断しました。またオカムラとしてのオリジナルカリキュラムを作成し、わかりやすかつ柔軟な学びをサポートしています。

◆ 新入社員研修

新入社員が早期に業務を習得し能力を発揮できるよう、内定時研修、入社時研修、部門別研修、フォローアップ研修を実施しています。さらに、仕事以外の悩みや不安の解消を含めたサポートのため、若手先輩社員がインストラクターとして個別に支援しています。また、入社後数年間は早期育成カリキュラムに則り、OJT*¹とOFF-JT*²の両面から教育を行っています。



2019年度新入社員研修の様子

- *1 OJT (On the Job Training) : 実務を通じて行う職場内訓練
- *2 OFF-JT (OFF the Job Training) : 社内集合研修や社外研修など実務を離れて行う職場外訓練

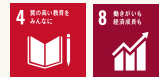
◆ 女性リーダー研修

ダイバーシティ推進室と人財開発部が共同で、新たな研修プログラムとして「公募式・女性リーダー研修」を実施しました。2019年度は選考の結果、5名が参加し、女性リーダーに期待される役割や能力を学びました。部下育成のための「自分らしいリーダーシップ」の発揮について行動プランを作成するという2日間の外部研修で、社外の参加者との接点を持ちながら学びを深めました。受講後の座談会では、研修の成果を職場で生かしていること、受講後の自身の変化、女性管理職についてなど、活発なディスカッションが行われました。



2019年度女性リーダー研修受講者座談会の様子

VOICE



e-ラーニング「グロ放題」を受講して



商環境事業本部 購買部
西日本購買課
泉 富美子

通勤電車内にいる時間を有効に使って、スマートフォンで短時間で学習というやり方が私の生活に合っていると感じました。講座の内容は未知でしたが、まずは会社が推奨するカリキュラムを、通勤の間の自己研鑽に試してみようと思い立ち受講しました。

思っていたとおりプラスαの学習時間が確保でき、得た気持ちになれました。理解できなかったところなど、一回きりで終わらず繰り返し受講して継続的に学べるところも嬉しいです。また今まで全く知らなかった新しいビジネスの論理を取り入れて、業務の目標設定やプロセスの構築に生かしていけそうだと感じています。

自分の仕事には直結しない学びの中にこそ大きな気づきがあると思いますので、今後は社会の課題をコミュニティで共有したり、個々に課題を解決したりする手法や論理を学んでみたいと思っています。

健康経営・労働安全衛生

オカムラグループでは、「オカムラ健康経営宣言」に基づき、健康経営推進体制を整備するとともに、各種健康診断や疾病予防対策の充実、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、「労働安全衛生方針」に基づき、労働災害ゼロ、交通事故ゼロ、健康障害ゼロを目標に、労使が一体となり、安全で働きやすい労働環境の整備に取り組んでいます。生産、販売、管理部門といったそれぞれの職場特性を踏まえ、安全衛生委員会を中心に、全従業員が安全衛生活動に参画しています。

健康経営の取り組み

◆ 健康経営に向けて ～オカムラ健康経営宣言～

オカムラは従業員の健康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「健康経営宣言」を制定しました。2020年4月にワークインライフ (Work in Life) 実現の基盤として健康の重要性を再確認し、宣言内容を改定しました。

◆ 健康経営推進体制

オカムラは、仕事と健康の調和を図ることを目的として、1992年より労使共同でWH (work&health) 推進委員会を構成し取り組みを推進してきました。2017年9月に健康経営推進委員会へ改称し、2020年4月より健康経営を働き方改革「Wil-BE (ウィル・ビー)」の基盤として位置づけ、新たなテーマや施策を取り入れ、健康増進に向けた取り組みの強化を図っています。

「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】

- 健康診断100%受診と受診後のフォロー実施
- 二次健診の受診率向上
- メンタルヘルス対策
 - ・ ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
 - ・ 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

- 有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

* 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

健康経営推進委員会の位置づけ



従業員の働きがいの追求

2019年度健康維持・増進に関する取り組み項目と実施実績

| 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 |
|----------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 健康経営推進委員会 | ● | | | | | | ● | | | | | |
| 衛生管理者会議 | | | | | | | ● | | | | | ● |
| 定期健康診断(一次健診) | | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| 二次健診フォロー・保健指導 | | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| ストレスチェック | | ● | ● | | | | | | | | | |
| 産業医・所属長面談 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 年次有給休暇の計画的取得促進 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

◆ 健康経営優良法人(ホワイト500)に認定

オカムラは、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」に認定。2018年から3年連続で認定されました。

働き方改革を含めたさまざまな取り組みを通じて、従業員一人ひとりの心身の健康の維持・増進を図るとともに、お客様に健康的な働き方を提案し、社会から信頼される企業をめざします。



◆ 心と体の健康診断

「健康障害ゼロ」を目標に、従業員の心身の健康維持・増進に向けた取り組みを展開しています。身体健康管理として、法定健診に加え生活習慣病健診を実施し、二次健診が必要な場合は、産業医と連携し受診を促しています。二次健診終了後に就業上の制限の有無の判定(=就業判定)を産業医が行い、判定結果を所属長に伝え適切な対応につなげています。

また、心の健康管理として、1年に1回ストレスチェックを実施しています。受検後、高ストレス者には産業医との面談を勧め、自身の心の状態の把握、主治医による継続的なフォローの必要性の判断などにつなげています。

◆ 疾病予防対策

疾病予防対策として健康保険組合と連携して健康コラムの発行や人間ドック等利用補助制度、特定保健指導、オンライン禁煙プログラムを実施しています。また、インフルエンザ予防接種の補助金支給を通して、オカムラグループにおける従業員のインフルエンザ発症や重症化予防をしています。

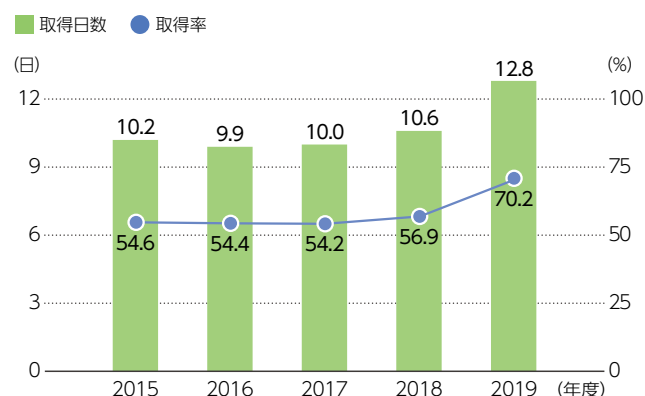
◆ 女性特有の疾病予防

乳がん・子宮頸がんなど、女性特有の疾病予防のために、一部の健診機関では、定期健康診断時に婦人科健診項目をオプションでつけられるようにしました。また、こうした対応ができない場合は、人間ドック等利用補助制度を使い、婦人科健診を受けることが可能です。

◆ 心と身体のリフレッシュ

オカムラグループでは、労使一体となって年次有給休暇の計画的な取得を促しています。また、従業員の健康増進や余暇活動等の充実のため、連続有給休暇の取得を促進しています。オカムラの2019年度の有給休暇の平均取得日数は12.8日、取得率は70.2%でした。あわせて、従業員が心身のリフレッシュと自己形成を図る機会として、一定の勤続年数が経過した従業員を対象としたリフレッシュ休暇制度を導入しています。

有給休暇取得実績(1人あたり平均)



※報告の範囲はオカムラ単体

従業員の働きがいの追求

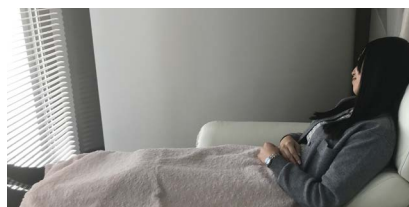
TOPICS

ダイバーシティ×健康経営の空間

オカムラが全国に展開する検証オフィスでは、健康に関する空間を設置する取り組みを実施しています。

東京都港区の「CO-Dō LABO(考動ラボ)」では、体調不良の人・加齢や障がい、疾患によって疲労を感じやすい人への配慮として休養スペース「リチャージルーム」を設置しています。また、日中仮眠を取りたいというニーズから、仮眠ブースを試験的に設置しました。仮眠ブースでは、利用できる時間帯や利用上限時間など利用に関する仮眠ルールを設定して運用しています。仮眠ブースの利用者に調査したところ、オフィスで仮眠を取っている人の8割が仮眠をとったことで仕事に集中できたと回答しました。また、専用スペースやルールがあることによって、プライバシーが確保しやすい、効率よく休息できるようになった、休息に対する後ろめたさが減ったなどの評価が得られました。

東京都新宿区の「KEN-CO LABO(健考ラボ)」では、従業員の心身のリフレッシュを目的に、健康器具を設置しています。設置している健康器具は、バランスボールなどの手軽なものから、ストレッチができるような器具までさまざまです。スポーツウェアに着替えなくても利用できる器具を、オフィスの一角に設置したことで、仕事の合間に気軽にストレッチできる環境になっています。



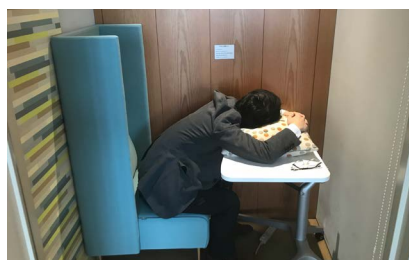
休養スペース「リチャージルーム」



外から見た仮眠ブース



ストレッチの様子



仮眠ブースの中の様子

VOICE

一人でも多くの従業員に「がん」を知ってもらうセミナーを開催



オカムラビジネスサポート
保険営業部
奥田 香奈江



「がんセミナー」の様子

オカムラグループの保険代理業務を行っているオカムラビジネスサポートでは、従業員向けに保険商品を案内するだけでなく、保険活用セミナーの開催や、病気と仕事の両立に有益な情報の提供により、従業員のヘルスリテラシーの向上に努めています。2019年は、昼休みの時間を利用して「がんセミナー」を東京地区と名古屋地区の2カ所で開催しました。

日本人の2人に1人が一生のうちにがんにかかると言われていても、がんと告知された後どんな治療が行われるのか、がんを早期発見するうえで大切なことは何かなど、がんを経験していない方はなかなか情報を得ることができません。私たちはがん保険を取り扱っている立場上、他の従業員よりタイムリーに「がん」に関する情報や知識を得ることができます。そうした中で、治療の現場では患者が十分な情報を持っていないため医師と認識のずれが生じてしまい、希望する治療を受けることができない、という事態が起きていることを知りました。それをきっかけに、従業員に「がん」を伝える活動を始めました。

昨今、がんは治療を続けながら仕事と両立していくことが可能な病気とも言われています。従業員一人ひとりが適切な知識を持ち、万が一がんに罹患しても早期に適切な治療を開始できれば治療と仕事の両立はよりしやすくなります。一人でも多くの従業員に「がん」を知ってもらえるよう、今後も「伝える活動」を続けていきます。

従業員の働きがいの追求

TOPICS

上下昇降作業台導入による身体への負担軽減



製造現場では、同じ作業の繰り返しや同じ姿勢での長時間作業などが多く、肩こりや腰痛など身体への負担が課題となっていました。つくば事業所の現場作業者の提案により、天板が上下に昇降する作業台を試験的に導入したところ、一人ひとりの体格や筋力、作業内容によって天板の高さを変更できることから、身体への負担が軽減し作業効率も向上しました。この結果を受けて、上下昇降作業台は生産事業所内に本格導入となりました。この取り組みは、製造原価低減を目指す活動「OPS (Okamura Production System)」の事例として他の生産事業所にも展開され、現在は、オカムラの大半の生産事業所で上下昇降作業台を使用しています。



最下端 中間 最上端

上下昇降作業台「Your Fit (ユアフィット)」

従業員の働きがいの追求

労働安全衛生への取り組み

労働安全衛生への取り組みとして、労働災害や社有車等による事故を防止するためのさまざまな活動を行っています。安全衛生管

理計画に基づき、活動計画・活動実績を委員会において報告し、必要な対策を講じることで従業員の安全確保に努めています。

2019年度の労働安全衛生活動項目と開催実績

| 項目 | 対象 | 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 | ● | | | | | | ● | | | | | |
| 中央労使安全衛生小委員会 | 生産 | ● | | ● | | ● | | ● | | ● | | ● | |
| | 販売 | | ● | | | ● | | | | ● | | ● | |
| 安全衛生担当者会議 | 全社 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 中央労使安全パトロール | 生産・販売 | | | | ● | | | | | | | | |
| 労働災害・社有車事故対策委員会 | 全社 | 都度開催 | | | | | | | | | | | |
| 安全運転講習会 | 生産・販売 | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | |
| 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 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

◆ 労働災害防止の取り組み

「労働災害ゼロ」を目標に、KY(危険予知)活動^{*1}や安全教育を実施するとともに、機械・設備に関する危険要因の排除を目的としたリスクアセスメント^{*2}活動を行い、労働災害防止につなげています。また、各種委員会や安全パトロールを通じ、労使一体となって安全対策のさらなる強化に努めています。

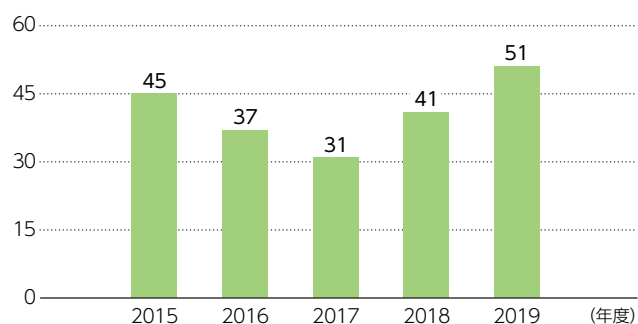
^{*1} KY活動：危険(Kiken)予知(Yochi)活動

^{*2} リスクアセスメント：事業上の危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定における一連の手順



安全パトロール(生産)

労働災害の発生状況



※報告の範囲は8ページに□で示しています。



安全パトロール(販売)

◆ 交通事故防止の取り組み

「交通事故ゼロ」を目標に、マイカー通勤者も含めた安全運転講習会を全社で開催しています。全社有車にドライブレコーダーを設置し、その映像を交通KY活動に活用したり、事故発生時の原因の分析を行ったりすることで、交通事故防止に結びつけています。また、労働安全衛生に関わる各種委員会や社有車実地監査を通じ、事故防止対策のさらなる強化に努めています。オカムラの2019年度の社有車事故発生件数は33件でした。

※報告の範囲はオカムラ単体

◆ 安全表彰制度

「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。

第三者意見・審査報告

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。（株）ダイセル社外監査役。2010 年ロンドン大学客員研究員他。著書『サステナブル・カンパニー〜「ずーっと」栄える会社の事業構想』（株）宣伝会議など多数

オカムラグループ（以下、同社）のサステナビリティレポート2020について、企業でCSRの実務を推進し、大学でその理論構築をして「CSRの理論と実践の融合」を社会に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：

共創活動「WORK MILL」による「働き方改革の理論と実践」が理解できます。

同社が2016年11月から進めている共創活動「WORK MILL」は、東京・名古屋・大阪・福岡に共創空間を設け、各地域における働く人々とのネットワーク形成やコミュニケーションのあり方など、働き方改革に関する理論と実践の「場」を提供しています。

昨年のレポートで「全社挙げての広報によってショールーム等への参加を呼びかけ」を提案申し上げましたが、特集1を通して積極的に取り組んでいる様子が開示されています。

各共創空間はオンラインセミナーなどによって生き方、働き方、社会課題への対応など様々な情報を発信し、社会と会社、社員の三者連携を通じた働き方改革とその啓発に多大な貢献を果たしています。このように、WORK MILLの活動はコロナ禍の現況下において、本業を通じて社会に貢献できる同社ならではのCSVと評価することができ、CSRとSDGs実践の新しい価値創造モデルの先進的事例といえます。

「カエル！活動」の共有と共感による改善活動が理解できます。

働き方に関する「カエル！活動」が、現場の旗振り役に情報共有され、彼らをまきこんだボトムアップの取り組みに生かされていることが特集2によって理解できます。このような仲間たちと一体になった活動は、個人の倫理観や心情というメンタルな側面に働きかけ、現場の理解と納得による「共感」を得ることで、CSRやSDGsの活動にドライブがかかります。

この共感とは、お互いに相手の感情を共有し、感情移入を通じて喜怒哀楽を分かち合い認め合うことで生まれる相互認知の感情で、他の動物にはない、社会的に存在意義のある人間の価値なのです。

「共感」の思想については、『国富論』の著者で有名な英国の経済学者アダム・スミスが、別の著書『道徳感情論』の中で「Sympathy（シンパシー：共感）」という表現で、国家（組織）の繁栄には共感の思想が大切と語っています。「カエル！活動」の旗振り役は、社内における仲間たちの相談員としての機能や、CSRとSDGsの浸透・定着の先導役としての機能もあわせ持つ組織だからこそ、「共感」を得ることも可能になるのです。

● 今後に期待する点：

サステナビリティレポート2020では、昨年まとめた同社のサステナビリティ重点課題の4分野に、新たに各KPIを設定、従業員に明示することで全社的な共通目標としてベクトルを合わせて取り組んでいます。今後、サステナビリティ行動計画への取り組みを一層進めていくには、このKPIの設定に加えて、その評価をどのように「見える化」するかが重要な課題になると考えます（たとえば、コロナ禍において大阪方式として有名になった通天閣の色彩訴求などは、「見える化」の好事例です）。

上記4つの分野（大項目）ごとに、また分野内での各3項目（中項目）について、単純に5段階表示、あるいは視覚的に天気マークや顔表情（笑顔～泣き顔）などによってわかりやすく評価し、より一歩進んだ「見える化」がされれば、サステナビリティ行動計画に対する社内の理解力と求心力はさらなる向上が期待できます。

同社のサステナビリティ行動計画が、SDGsへの貢献、さらにはESG評価の高まり、最終的には企業価値の向上に結びつけられることを心から祈念申し上げます。

第三者意見を受けて

「サステナビリティレポート2020」の発行にあたって、多くの分野のステークホルダーの皆様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、お礼を申し上げます。当社の取り組みの進展に対して評価いただくとともに、サステナビリティ重点課題の4分野における今年度設定したKPIの評価を、どのように「見える化」するかが重要な課題とご指摘いただきました。

この内容は、サステナビリティを軸にした経営をさらに前進させるための重要なご意見と認識し、取り組みへの反映に努めてまいります。

今後も、「豊かな発想と確かな品質で、人が集う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、2020年度が初年度である中期経営計画を推進すると共に、様々な社会課題の解決に向け、本業を通じて着実に、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えております。

執行役員 佐藤 喜一

第三者審査報告

環境パフォーマンスデータ 第三者レビュー報告



BUREAU
VERITAS

2020年6月1日

株式会社 オカムラ 御中

ビューローベリタスジャパン株式会社
システム認証事業本部



ビューローベリタスジャパン株式会社(以下、BV という)は、株式会社オカムラ(以下、オカムラという)の責任において作成されたオカムラグループ CSR Report2020 に記載される、2019 年度環境パフォーマンスデータのうちオカムラの指定した項目のレビューを実施した。BV の責任は、環境パフォーマンスデータについて独立の立場からレビューし、その結果を報告することであり、検証を目的とするものではない。

レビューの概要

BV は、オカムラとの合意に基づき、以下のレビューを実施した。

オカムラ本社・環境マネジメント部において

- ・ オカムラ EMS 全社事務局における環境パフォーマンスデータに関するマネジメントシステムの信頼性
- ・ CSR Report に記載された情報の適切性

中井工場において

- ・ 2019 年 4 月から 2020 年 3 月にかけてオカムラ EMS 全社事務局に対して報告された環境パフォーマンスデータ
- ・ 中井工場における環境パフォーマンスデータに関するマネジメントシステムの信頼性

レビュー項目

- ・ 総エネルギー投入量、エネルギー起源 CO₂ 排出量
- ・ 廃棄物排出量と再資源化量、最終処分量
- ・ 水資源投入量、総排水量、BOD/COD 排出量
- ・ PRTR 対象物質取扱い量・排出量・移動量
- ・ NOx、SOx 排出量

レビューの結果

1. グループ内の各サイトからオカムラ EMS 全社事務局へ報告されたデータに、いくつかの軽微な誤りが発見されたが全て修正された。
2. オカムラグループ CSR Report2020 に記載された環境パフォーマンスデータと、オカムラ EMS 全社事務局が収集したデータとの間に、矛盾する内容は認められなかった。

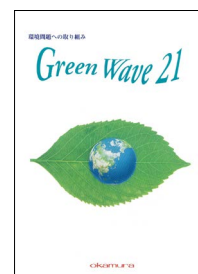
以上

オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ

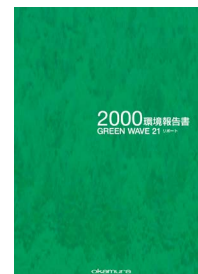
| 年 | 環境活動・社会活動 | 環境関連コミュニケーション・評価・表彰 |
|--------------------------------------|---|--|
| 1945年 ～ 1992年 | <ul style="list-style-type: none"> ●日本初のパーティクルボード製家具を生産・販売[1966年] ●公害対策および設備部組織[1966年] ●製品の環境対策方針策定[1991年] ●リサイクルカー導入[1992年] ●接着剤トリクロロエタン廃止[1992年] | <ul style="list-style-type: none"> ●高島工場「省エネルギー通産大臣賞」受賞[1981年] ●高島工場「日本緑化協会会長賞」受賞[1984年] |
| 第1次環境中期計画 1993年4月 ～ 1997年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●第1次環境中期計画「豊かな未来へ」スタート[1993年] ●中井事業所：環境アセスメント実施[1996年] ●グリーン購入ネットワーク（GPN）加入[1996年] ●環境対策部発足[1996年] | <ul style="list-style-type: none"> ●環境パンフレット「豊かな未来へ」発行[1995年] |
| 第2次環境中期計画 1997年4月 ～ 2000年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●製品環境自主基準「グリーンウェーブ」の運用開始[1997年] ●環境会計導入[1997年] ●追浜事業所：ISO14001審査登録[1997年9月] ●「グリーンオフィス活動」スタート[1999年6月] | <ul style="list-style-type: none"> ●環境パンフレット「GREEN WAVE 21」発行[1997年10月] ●「グリーン購入ガイド」発行[1998年6月] ●「1999環境報告書」発行[1999年9月] |
| 第3次環境中期計画 2000年4月 ～ 2003年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●オカムラ：ISO14001全社統合審査登録[2000年10月] ●国内全生産事業所のISO14001審査登録完了[2001年] | <ul style="list-style-type: none"> ●「2001環境報告書」が「第5回環境レポート大賞」優秀賞受賞[2001年12月] ●リターナブル輸送パッケージが「アジアスター賞」受賞[2002年12月] |
| 第4次環境中期計画 2003年4月 ～ 2006年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2010」スタート[2003年4月] ●「コンテッサ」が米国環境基準「GREENGUARD」取得[2003年6月] ●オカムラ全生産事業所でゼロエミッション達成[2005年3月] ●サイアムオカムラスチール：ISO14001審査登録[2006年2月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「2002環境報告書」が「第6回環境報告書賞」優良賞受賞[2003年5月] |
| 第5次環境中期計画 2006年4月 ～ 2009年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●木質材のグリーン購入法調達基準改訂に対応し、JOIFA（日本オフィス家具協会）より事業者認定を取得[2006年9月] ●3製品が「GREENGUARD」認定取得[2007年12月] ●横浜物流センターでゼロエミッションを達成[2008年9月] ●新製品発表会で「オフィスのエコ」を提案[2008年11月] ●「オカムラいの博物館」開設[2009年2月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「2005環境経営報告書」が「第9回環境報告書賞」優良賞受賞[2006年5月] ●「2006環境経営報告書」が「第10回環境コミュニケーション大賞」環境報告優秀賞受賞[2007年2月] ●「CSR Report 2007」が「2008 日本BtoB広告賞」アニュアル・CSR 環境報告の部 佳作を受賞[2008年1月] |
| 第6次環境中期計画 2009年4月 ～ 2012年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●「オカムラグループ 木材利用方針」を策定[2009年10月] ●製品環境自主基準「グリーンウェーブ+（プラス）」を策定[2010年] ●「ACORN」活動を開始[2010年] ●「オカムラグループCSR方針」を制定[2010年3月] ●環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」スタート[2010年4月] ●FSC®認証・CoC認証取得[2010年6月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「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[2010年1月] ●「第13回グリーン購入大賞」において優秀賞を受賞[2011年9月] |



環境パンフレット
「豊かな未来へ」



「GREEN WAVE 21」



「2000 環境報告書」

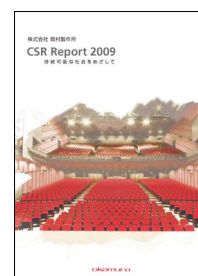


「2003 環境報告書」



「2006 環境経営報告書」

| 年 | 環境活動・社会活動 | 環境関連コミュニケーション・評価・表彰 |
|---|---|--|
| 第7次環境中期計画 2012年4月 \ 2015年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●オカムラ物流：オカムラとISO14001統合審査登録[2012年4月] ●オカムラサポートアンドサービス：オカムラグループとISO14001統合審査登録[2013年2月] ●大阪物流センターでゼロエミッションを達成[2013年4月] ●中井事業所：ヒートポンプ導入[2013年9月] ●関西支社：「Okamura Future Studio=KiZUKi LABO」を開設[2014年2月] ●「オカムラグループCSR方針」ならびに「行動規範」を改定[2014年4月] ●製品にバイオマス資源を導入[2014年11月] ●富士事業所：水冷式ヒートポンプ導入[2015年1月] | <ul style="list-style-type: none"> ●鹿児島県が「第14回グリーン購入大賞」でオカムラとの県産材利用家具のプロジェクトにより環境大臣賞を受賞[2012年10月] ●「CSR Report 2012」が「第16回環境コミュニケーション大賞」にて「生物多様性報告特別優秀賞」受賞[2013年2月] ●オカムラ物流が「第20回横浜環境活動賞」を受賞[2013年3月] ●「エコプロダクツ2013」に出展[2013年12月] ●「エコプロダクツ2014」に出展[2014年12月] ●「CSR Report 2014」が「第18回環境コミュニケーション大賞」にて「優良賞（審査委員長賞）」を受賞[2015年2月] |
| 第8次環境中期計画 2015年4月 \ 2018年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●首都圏トランスファーセンター、中部配送センターでゼロエミッションを達成[2015年4月] ●仙台配送センターでゼロエミッションを達成[2015年9月] ●ワークライフバランス推進委員会設置[2016年4月] ●ダイバーシティ推進プロジェクト発足[2016年8月] ●「WORK MILL（ワークミル）」発足[2016年12月] ●中部支社：「MENNOLU LABO（みのるらぼ）」を開設[2016年12月] ●業務改善・意識改革プロジェクト発足[2017年4月] ●「オカムラ健康経営宣言」[2017年9月] ●「WORK MILL with Forbes JAPAN ISSUE 01」発刊[2017年9月] ●「TOKYO働き方改革宣言企業」に承認[2017年12月] ●「健康経営優良法人2018（ホワイト500）」に認定[2018年2月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「エコプロダクツ2015」に出展[2015年12月] ●「CSR Report 2015」が「第19回環境コミュニケーション大賞」にて「環境報告部門優良賞」を受賞[2016年2月] ●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[2016年10月] ●「エコプロダクツ2016」に出展[2016年12月] ●エヌエスオカムラが「省エネ大賞 経済産業大臣賞」受賞[2017年2月] ●「CSR Report 2016」が「第20回環境コミュニケーション大賞」にて「優良賞（第20回環境コミュニケーション大賞審査委員長賞）」受賞[2017年2月] ●「エコプロ2017」に出展[2017年12月] |
| 第9次環境中期計画 2018年4月 \ 2020年3月 | <ul style="list-style-type: none"> ●岡村製作所からオカムラへ社名変更[2018年4月] ●第9次環境中期計画スタート[2018年4月] ●CSR推進室を設置[2018年4月] ●「健康経営優良法人2019（ホワイト500）」に認定[2019年2月] ●気候変動イニシアチブ（JCI）会員登録[2019年12月] ●「経団連生物多様性宣言」に賛同[2019年] ●「健康経営優良法人2019（ホワイト500）」に認定[2020年2月] ●「国連グローバル・コンパクト」に参加[2020年2月] | <ul style="list-style-type: none"> ●「エコプロダクツ2018」に出展[2018年12月] ●「CSR Report 2018」が「第22回環境コミュニケーション大賞」にて「環境報告部門優良賞」を受賞[2019年2月] ●「CSR Report 2019」が「第23回環境コミュニケーション大賞」にて「環境報告部門優良賞」を受賞[2020年2月] |



「CSR Report 2009」



「CSR Report 2012」



「CSR Report 2015」



「CSR Report 2018」



「CSR Report 2019」

データ集

CONTENTS

財務データ

| | |
|----------|-----|
| 財務情報〈連結〉 | 114 |
| セグメント情報 | 116 |
| 株主・株式情報 | 117 |

環境データ

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 2019年度環境活動実績と2020年度目標の設定 | 118 |
| 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(2019年度) | 120 |
| 生産事業所・主要関係会社の環境管理データ(2019年度) | 121 |

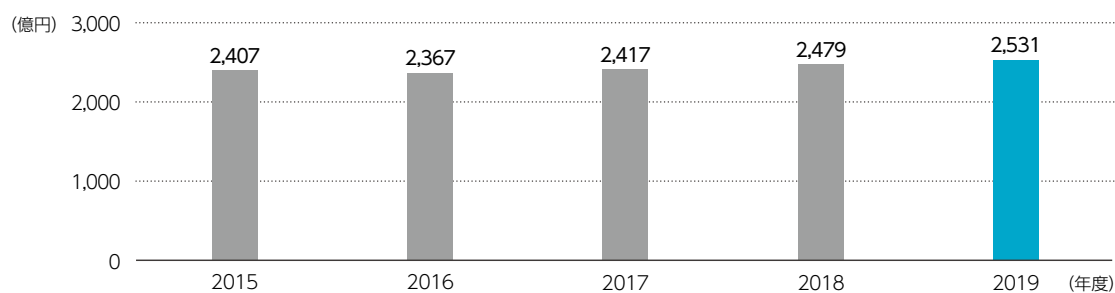
財務情報〈連結〉

| | | (年度) | | | | |
|--------------------|-------|---------|----------|----------|----------|----------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 損益状況(会計年度) | | | | | | |
| 売上高 | (百万円) | 240,794 | 236,776 | 241,752 | 247,925 | 253,170 |
| 売上総利益 | (百万円) | 73,493 | 73,998 | 75,794 | 78,924 | 81,748 |
| 販売費及び一般管理費 | (百万円) | 60,532 | 62,182 | 62,651 | 66,506 | 68,357 |
| 営業利益 | (百万円) | 12,960 | 11,815 | 13,142 | 12,418 | 13,391 |
| 経常利益 | (百万円) | 13,590 | 12,761 | 14,000 | 13,677 | 14,712 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | (百万円) | 9,067 | 8,295 | 10,820 | 10,234 | 9,851 |
| 財政状況(会計年度末) | | | | | | |
| 総資産 | (百万円) | 217,485 | 218,741 | 235,765 | 229,276 | 236,327 |
| 純資産 | (百万円) | 108,491 | 114,249 | 125,585 | 130,403 | 135,497 |
| キャッシュ・フロー状況 | | | | | | |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | (百万円) | 13,870 | 11,439 | 12,059 | 9,464 | 14,501 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | (百万円) | △6,896 | △9,153 | △7,665 | △5,436 | △ 5,661 |
| フリーキャッシュ・フロー | (百万円) | 6,974 | 2,286 | 4,394 | 4,028 | 8,840 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | (百万円) | △2,114 | △4,184 | △3,870 | △3,860 | △ 4,388 |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | (百万円) | 27,547 | 25,461 | 26,122 | 26,133 | 31,497 |
| 借入金・社債期末残高 | (百万円) | 24,448 | 23,490 | 23,001 | 22,530 | 22,140 |
| 1株当たり情報 | | | | | | |
| 当期純利益(EPS) | (円) | 82.31 | 75.3 | 98.23 | 92.92 | 89.44 |
| 純資産(BPS) | (円) | 980.32 | 1,032.06 | 1,136.82 | 1,179.63 | 1,219.18 |
| 年間配当金 | (円) | 24.00 | 24.00 | 26.00 | 28.00 | 32.00 |
| 財務指標 | | | | | | |
| 売上高総利益率 | (%) | 30.5 | 31.3 | 31.4 | 31.8 | 32.3 |
| 売上高営業利益率 | (%) | 5.4 | 5.0 | 5.4 | 5.0 | 5.3 |
| 自己資本当期純利益率(ROE) | (%) | 8.6 | 7.5 | 9.1 | 8.0 | 7.5 |
| 総資産経常利益率(ROA) | (%) | 6.4 | 5.9 | 6.2 | 5.9 | 6.3 |
| 自己資本比率 | (%) | 49.7 | 52.0 | 53.1 | 56.7 | 56.8 |

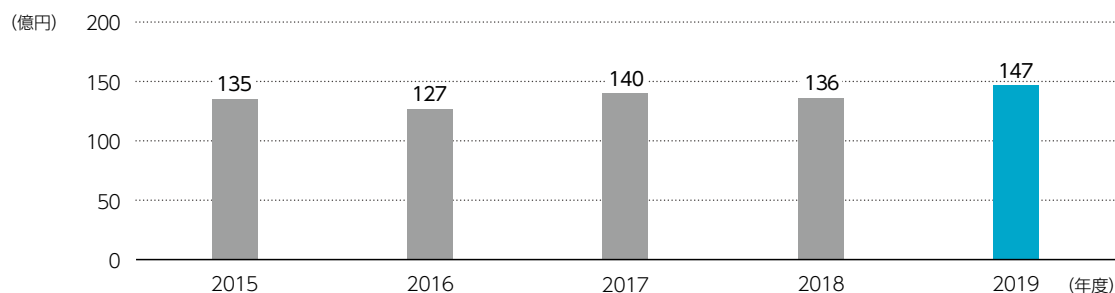
(注)「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」(企業会計基準第28号2018年2月16日)等を当連結会計年度の期首から適用しておりますが、上記の2015年度から2017年度の各連結会計年度につきましては、当該会計基準等の遡及適用前の数値を記載しております。

データ集

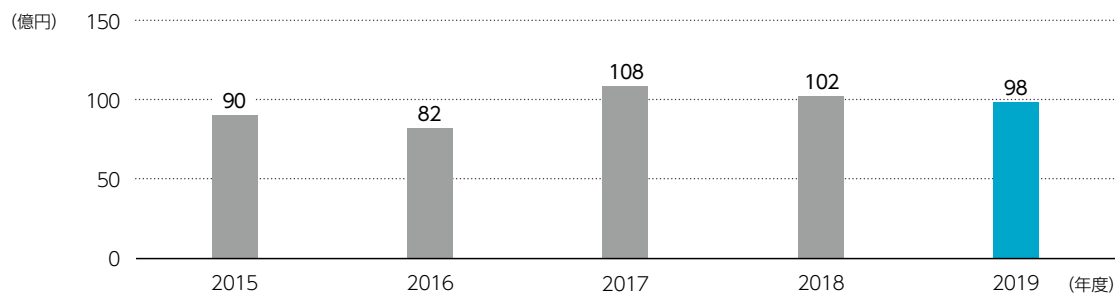
売上高



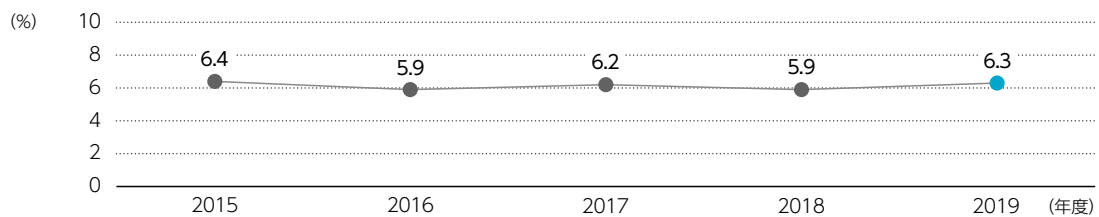
経常利益



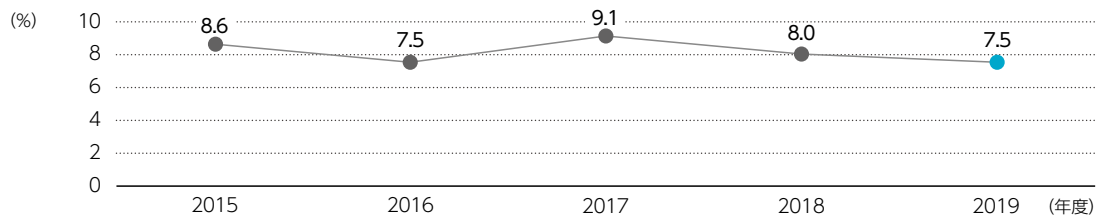
親会社株主に帰属する
当期純利益



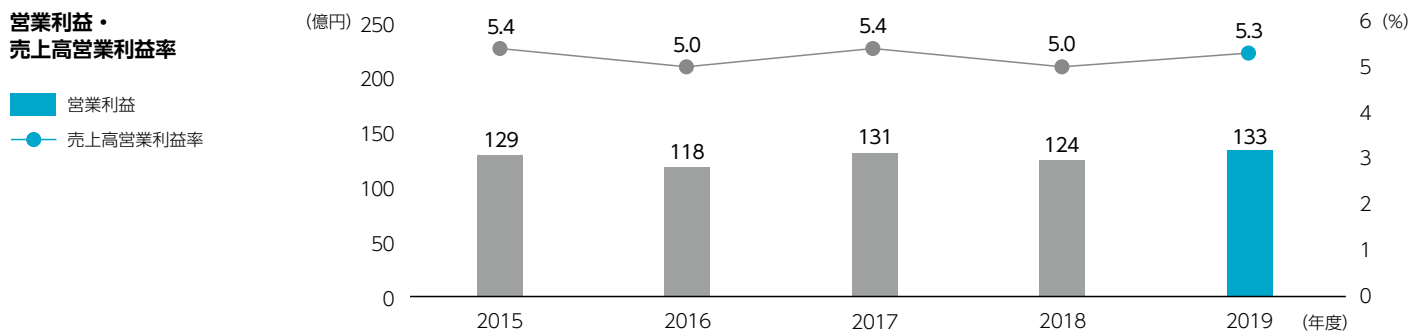
ROA
(総資産経常利益率)



ROE
(自己資本当期純利益率)

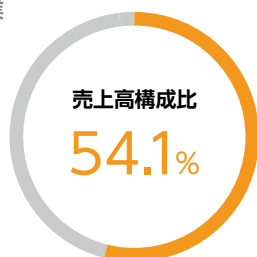


営業利益・
売上高営業利益率

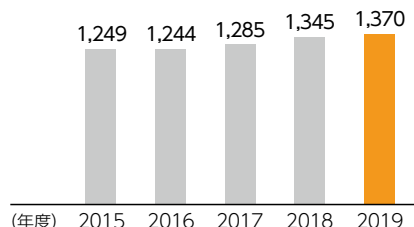


セグメント情報

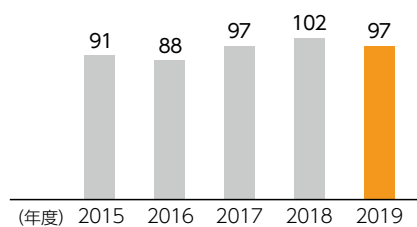
オフィス環境事業



売上高(億円)



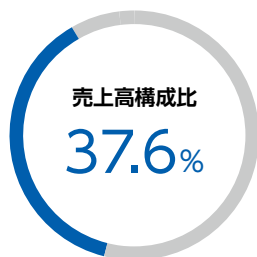
営業利益(億円)



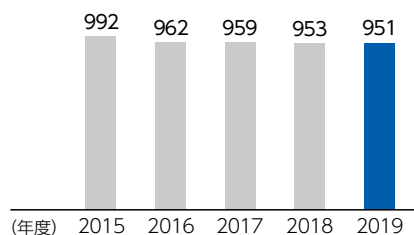
オフィス環境事業につきましては、大規模オフィスビルの安定的な供給を背景にオフィスの移転需要及びリニューアル需要は堅調に推移いたしました。また、働き方改革など新しいオフィスづくりへの動きは、業種・規模を問わず全国の幅広い企業層に広がっております。このような状況のもと、新しい働き方や環境を実践・検証する実験オフィス「ラボオフィス」での実証結果や自社での働き方改革における様々な施策の実践により得ら

れた知見を活かし、新しいオフィスづくりの提案を積極的に展開したことにより、売上高は、過去最高となりました。しかしながら、人件費の増加、物流コストの上昇等を吸収するには至らず、前連結会計年度に比べ、利益は減少いたしました。この結果、当セグメントの売上高は、137,074百万円(前期比1.9%増)、セグメント利益は、9,734百万円(前期比5.4%減)となりました。

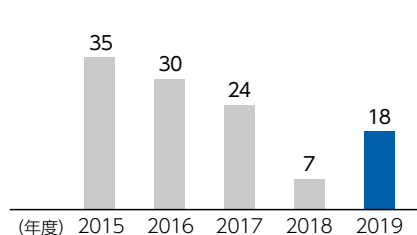
商環境事業



売上高(億円)



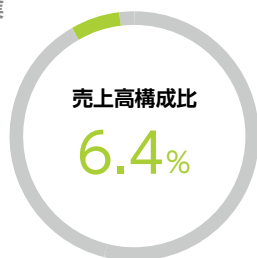
営業利益(億円)



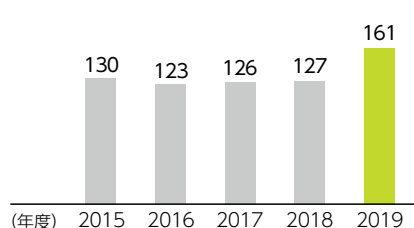
商環境事業につきましては、小売業を中心とした新規出店需要は減少傾向にあるものの、人手不足を背景とした省人・省力化関連の需要拡大と併せて、既存店舗の競争力向上を目指した改装投資は堅調に推移いたしました。このような状況のもと、店舗什器、カート機器、セキュリティ製品など総合力を活かしたトータル提案を強化するとともに、スライド棚やセルフ

レジに対応したカウンター等の製品を展開する等、省人・省力化の新しい需要の取り込みに努めたことにより、前連結会計年度に比べ、売上高は横ばい、利益は増加いたしました。この結果、当セグメントの売上高は、95,186百万円(前期比0.2%減)、セグメント利益は、1,816百万円(前期比129.2%増)となりました。

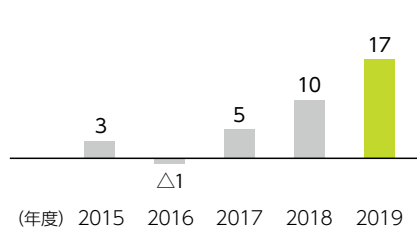
物流システム事業



売上高(億円)



営業利益(億円)



物流システム事業につきましては、人手不足を背景とした省人・省力化への要望は強く、また、卸・小売業のネット通販の拡大などにより、自動倉庫の需要は高水準に推移いたしました。このような状況のもと、優位性のある製品の強みを最大限に活かした積極的な提案活動を展開するとともに、エンジニアリング体制の強化にも努め、売上高の拡大と安定的な利益

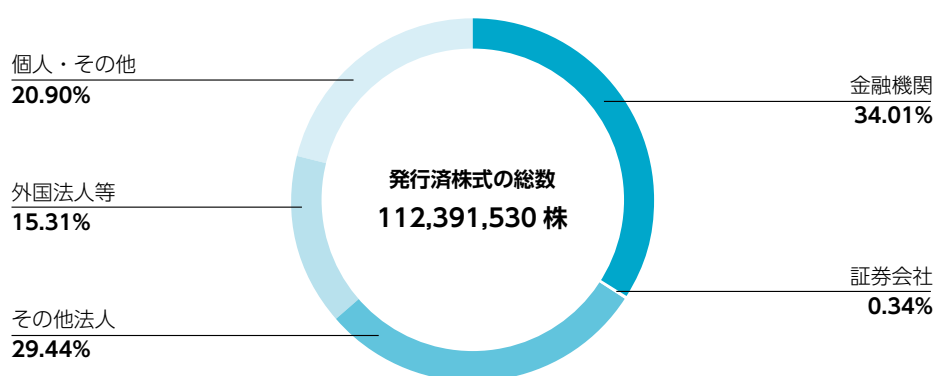
確保に向けて取り組んだことにより、前連結会計年度に比べ、売上高、利益ともに大幅に増加いたしました。この結果、当セグメントの売上高は、16,113百万円(前期比25.9%増)、セグメント利益は、1,770百万円(前期比64.1%増)となりました。

株主・株式情報 (2020年3月31日現在)

株式状況

| | | | |
|----------|--------------|-------|--------|
| 発行可能株式総数 | 400,000,000株 | 単元株式数 | 100株 |
| 発行済株式の総数 | 112,391,530株 | 株主数 | 5,692名 |

所有者別株式分布状況

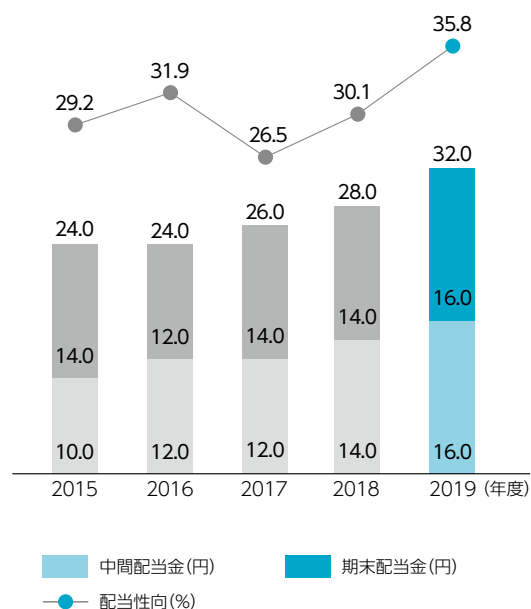


大株主

| 株主名 | 持株数(千株) | 持株比率 (%) |
|----------------------------|---------|----------|
| 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口) | 10,349 | 9.38 |
| 三菱商事株式会社 | 6,300 | 5.71 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口) | 6,223 | 5.64 |
| オカムラグループ従業員持株会 | 5,967 | 5.41 |
| 明治安田生命保険相互会社 | 5,436 | 4.93 |
| 日本製鉄株式会社 | 5,313 | 4.82 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 4,805 | 4.36 |
| 三井住友海上火災保険株式会社 | 4,236 | 3.84 |
| オカムラ協会持株会 | 3,755 | 3.40 |
| 株式会社横浜銀行 | 2,853 | 2.59 |

(注) 1. 持株数は、千株未満を切り捨てて表示しております。
2. 持株比率は、自己株式(2,067,619株)を控除して計算しております。

1株当たり配当金・連結配当性向の推移



2019年度の環境目標・活動実績と2020年度の環境目標

オカムラ エコ物語 ～エコの種を育てて、お客様にエコの実を～

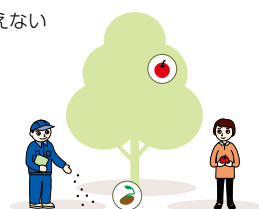
オカムラグループ環境方針は、オカムラグループが一丸となって環境活動を実践して「エコの種」を育て、環境活動を通じて生み出された製品やサービス、すなわち「エコの実」をお客様に提供する

ことで、持続可能な社会づくりに貢献する、という事業の展開のあり方を定めています。

オカムラの実践「エコの種」

「エコの種」とは、以下のような、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。(関連→P.62)

- ・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

◆ 2019年度の環境目標・活動実績

オカムラの実践「エコの種」

| | 活動目的 | 2019年度目標 | 2019年度活動実績 | 評価 |
|------------------|--|---|--|-------------|
| 1. ものづくりでの環境保全活動 | 1-1.地球温暖化防止対策の推進 エネルギー生産性向上 | 省エネ法対応と管理体制の維持 ・エネルギー生産性向上 前年度比1%向上 生産系 [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] 省エネ計画実施によるエネルギー生産性の向上 オフィス系 [総人員あたりのエネルギー消費原単位維持] 人員に対するエネルギー使用量管理 | 省エネ法対応と管理体制の維持 ・エネルギー生産性 前年度比 1.6%向上 生産系 734,146GJ、原単位 1.8%向上 オフィス系 58,406GJ、原単位 6.0%向上 | A |
| | 物流における温暖化防止 | 特定荷主としてのCO ₂ 排出削減管理 前年度比1%の原単位向上 | 物流効率向上によるCO ₂ 削減 前年度比0.2%原単位向上 | B |
| | 1-2.省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 施工廃棄物対策 生産・配送廃棄物対策 | 配送・施工系廃棄物のリサイクル率向上 マニフェストの電子化の対象範囲拡大 ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大 | リサイクル率把握と実績評価実施 マニフェストの電子化拡大、マニュアル改定 ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大 | A A A |
| | 1-3.環境影響度の低減 | 社内完成高あたり 前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減 | 社内完成高あたり前年度比3.2%のPRTR排出・移動量原単位低減 | A |
| | 1-4.製品開発における環境配慮型企画と設計推進 | 製品開発率の向上 (GW・GW+ 開発製品管理) 製品環境情報管理の改善 (システム検討) アセスメント管理の精度向上 (事業領域別チェック項目の見直し) | 企画時適用率の目標数値化と実績把握 技術情報整備 グローバル規格対応製品の拡充 アセスメント改善項目洗い出しと改善案作成 | A A A |
| 2. 社会に拡げる環境活動 | 2-1.社会貢献活動の推進 ACORN活動と学校教育へ注力 | ACORN活動の積極的推進 学校での環境教育実施による社会貢献活動 | 全社向け研修、推進担当者研修を実施 小学校出前授業による環境教育の実施 | A A |

オカムラの提案「エコの実」

| | 活動目的 | 2019年度目標 | 2019年度活動実績 | 評価 |
|----------------|-------------------------|---|--|--------|
| 3. 顧客へ製品・空間の提案 | 3-1環境配慮製品の提供と空間プランニング推進 | 環境配慮製品の販売比率向上 (GW・GW+ 販売製品管理) オフィス・店舗の環境提案率の向上 | 事業領域別に細分化して販売比率を把握 環境負荷低減製品の提案を継続実施 | A A |
| | 3-2.森林資源の持続可能な利用の推進 | 合法木材の確認精度向上 | FSC 専門教育実施 | A |
| | 3-3.製品情報開示方法の改善 | 製品情報開示の運用改善 (SDSの更新) | SDSの更新及び管理方法の改善実施 | A |

◆ 2020年度の環境目標

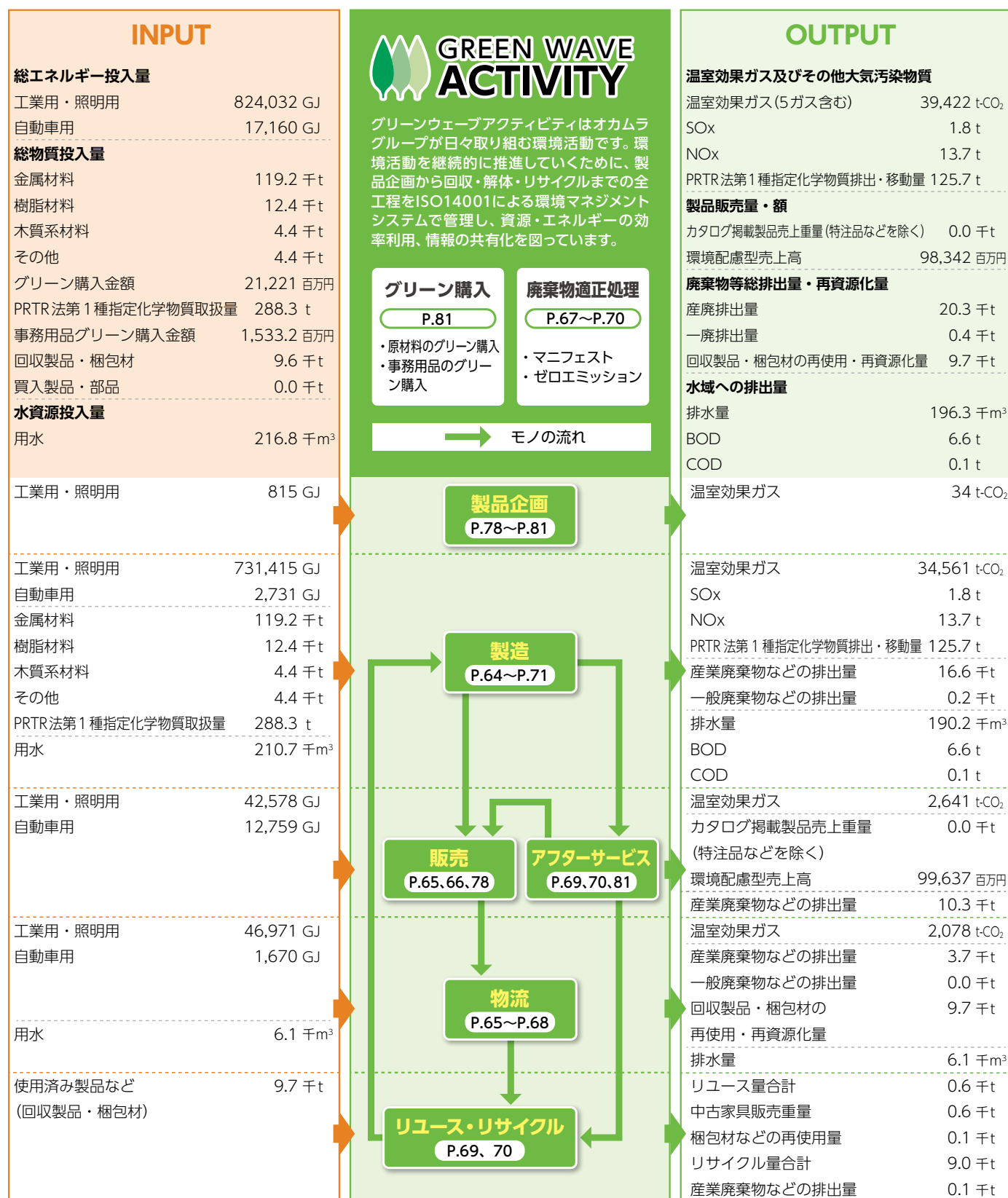
オカムラの実践「エコの種」

| 活動目的 | | 目標 | |
|------------------|---|---|--|
| 1. ものづくりでの環境保全活動 | 1-1. 地球温暖化防止対策の推進 エネルギー生産性向上 | 省エネ法対応と管理体制の維持 ・エネルギー生産性向上 前年度比1%向上 生産系〔社内完成高あたり前年比1.1%のエネルギー消費原単位低減〕 事業所エネルギー生産性の評価 オフィス系〔総人員あたりのエネルギー消費原単位維持〕 人員に対するエネルギー使用量管理 | |
| | 物流における温暖化防止 | 特定荷主としてのCO ₂ 排出削減管理 前年度比1%の原単位向上 | |
| | 1-2. 省資源・廃棄物削減による 資源循環の推進 施工廃棄物対策 生産・配送廃棄物対策 | 配送・施工系廃棄物のリサイクル率向上 マニフェストの電子化の運用評価 ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大 | |
| | 1-3. 環境影響度の低減 | 社内完成高あたり前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減 | |
| | 1-4. 製品開発における環境配慮 型企画と設計推進 | 製品開発率の向上 (GW・GW+ 開発製品管理) 製品環境情報管理の改善 (運用評価) アセスメント管理の精度向上 (実施状況の再評価) | |
| | 2. 社会に 拡げる 環境活動 | 2-1. 社会貢献活動の推進 ACORN活動と学校教育へ 注力 | ACORN活動の積極的推進 学校での環境教育実施による社会貢献活動 |




オカムラの提案「エコの実」

| | 活動目的 | 目標 |
|----------------|--------------------------|-------------------------------|
| 3. 顧客へ製品・空間の提案 | 3-1 環境配慮製品の提供と空間プランニング推進 | 環境配慮製品の販売比率向上 (GW・GW+ 販売製品管理) |
| | | オフィス・店舗の環境提案率の向上 |
| | 3-2 森林資源の持続可能な利用の推進 | 合法木材使用製品の販売比率向上 |
| | 3-2 製品情報開示方法の改善 | 製品環境情報開示の精度向上 |

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 (2019年度)



生産事業所・主要関係会社の環境管理データ（2019年度）

| 事業所/主要関係会社名 | 生産事業所 | | |
|---------------------------|---|--|---|
| | 追浜事業所 | 高島事業所 | つくば事業所 |
| |  |  |  |
| 所在地 | 神奈川県横須賀市浦郷町5-2944-1 | 山形県東置賜郡高島町大字糠野目字北原五-2635 | 茨城県つくば市緑ヶ原1-2-2 テクノパーク豊里工業団地 |
| 土地(m ²) | 56,352 | 114,459 | 99,457 |
| 建物(延床面積)(m ²) | 52,343 | 27,278 | 41,376 |
| 緑化面積(m ²) | 3,492 | 45,401 | 41,718 |
| 緑化率(%) | 6.2 | 39.7 | 41.9 |
| 主要生産品目 | オフィス環境什器、流体変速機 | オフィス環境什器(木質系)、商業施設用什器 | オフィス環境什器、商業施設用什器 |

環境パフォーマンス

| 項目(単位) | | 実績 | 実績 | 実績 |
|------------------|----------------------------------|---------|--------|--------|
| 事業所/主要関係会社名 | | 追浜事業所 | 高島事業所 | つくば事業所 |
| 総エネルギー投入量(GJ) *1 | | 120,354 | 39,729 | 97,775 |
| 水 | 水資源投入量 *2 (m ³) | 13,510 | 14,173 | 32,485 |
| | 雨水投入量(m ³) | — | — | — |
| | 節水システムによる節水量(m ³) | 1,689 | — | 7,362 |
| | 総排水量(m ³) | 11,020 | 14,173 | 32,485 |
| 大気 | 温室効果ガス排出量(t-CO ₂) *1 | 5,392 | 1,902 | 4,473 |
| | オゾン層破壊物質排出量(ODP-kg) | — | — | — |
| | SOx排出量(t) | — | 1.50 | — |
| | NOx排出量(t) | 0.092 | 4.32 | 1.92 |
| 産業廃棄物 | 再資源化量(t) | 3,578 | 268 | 1,341 |
| | 最終処分量(t) | 0 | 0 | 0 |
| PRTR法対象物質 *3 | 取扱量(kg) | 93,869 | 146 | 18,801 |
| | 大気への排出量(kg) | 17,706 | 114 | 6,222 |
| | トルエン(kg) | 599 | — | 9 |
| | キシレン(kg) | 8,711 | — | 1,110 |
| | その他(kg) | 8,397 | 114 | 5,104 |
| | 公共用水域への排出量(kg) | — | — | 57 |
| | 下水道への移動量(kg) | 49 | — | — |
| | 廃棄物への移動量(kg) | 757 | 32 | 1,524 |
| | キシレン(ppm) | — | — | <0.01 |
| | インプタノール(ppm) | — | — | <0.01 |
| 悪臭の発生状況 | 酢酸エチル(ppm) | — | — | <0.01 |
| | トルエン(ppm) | — | — | <0.01 |
| | スチレン(ppm) | — | — | <0.01 |
| | エチルベンゼン(ppm) | — | — | — |
| | 臭気指数 | — | 17 | — |
| | 臭気指数 | — | 17 | — |
| 水域 *4 | BODの排出量(t) | 0.05 | 2.10 | 2.50 |
| | CODの排出量(t) | 0.06 | — | — |
| | 窒素の排出量(t) | 0.05 | — | — |
| | リンの排出量(t) | 0.00 | — | — |

*1 総エネルギー投入量、CO₂排出量の算出に関しては「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則」、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer3.1」の係数に基づきます。サイアムオカムラスチールの電力CO₂換算は「電気事業連合会」の2000年度係数を使用しています。

*2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計です。シーダーの水資源投入量は影響が小さいため、本レポートより除外しています。

*3 PRTR法対象物質の土壌への排出および事業所における埋立処分はありませんでした。資材などにおける対象物質の含有量が0.1~1%などの報告の場合、1%として計算しています。サイアムオカムラスチールはPRTR法対象外です。

*4 水域への排出量において、富士・御殿場事業所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラは公共水域への排水を含みます。

主な法規制対応

| 項目(単位) | | 規制値 | 実績値 | 規制値 | 実績値 | 規制値 | 実績値 |
|-------------|------------------------------|----------|---------|----------|----------|----------|----------|
| 事業所/主要関係会社名 | | 追浜事業所 | | 高島事業所 | | つくば事業所 | |
| 大気 | SOx排出濃度(m ³ N/h) | 0.2 | 0.0 | 11.2 | 0.1 | — | — |
| | NOx排出濃度(ppm) | 590.0 | 319.8 | 300.0 | 52.5 | — | 21.5 |
| | ばいじん排出濃度(g/m ³ N) | 0.3 | 0.0 | 0.6 | 0.2 | — | 0.0 |
| 騒音 | 大きさ(昼間/朝夕/夜間)(dB) | 75/75/65 | 71/-/60 | 70/65/55 | 60/54/39 | 60/55/50 | 50/47/45 |
| 振動 | 大きさ(昼間/夜間)(dB) | 65/55 | 41/35 | 65/60 | 42/28 | 60/55 | 42/32 |

* 規制値は法および自治体条例などによります。

* 実績値は最大値です。

* — : 実績値なしまたは規制対象外を示します。

データ集

| 事業所/主要関係会社名 | 生産事業所 | | |
|-----------------------------|---|--|---|
| | 富士事業所 | 中井工場 | 御殿場事業所 |
| |  |  |  |
| 所在地 | 静岡県御殿場市大坂102-1 | 神奈川県足柄上郡中井町境390 | 静岡県御殿場市柴怒田キタ744 |
| 土地 (m ²) | 85,763 | 53,890 | 87,028 |
| 建物 (延床面積) (m ²) | 56,091 | 35,388 | 33,012 |
| 緑化面積 (m ²) | 14,837 | 20,128 | 34,360 |
| 緑化率 (%) | 17.3 | 37.4 | 39.5 |
| 主要生産品目 | 店舗用陳列機器等 | 店舗用陳列機器 | 冷凍冷蔵ショーケース |

環境パフォーマンス

| 項目 (単位) | | 実績 | 実績 | 実績 |
|-------------------|-----------------------------------|---------|--------|--------|
| 事業所/主要関係会社名 | | 富士事業所 | 中井工場 | 御殿場事業所 |
| 総エネルギー投入量 (GJ) *1 | | 167,982 | 48,820 | 74,127 |
| 水 | 水資源投入量 *2 (m ³) | 87,587 | 3,254 | 11,215 |
| | 雨水投入量 (m ³) | — | 1,610 | — |
| | 節水システムによる節水量 (m ³) | — | 13,977 | — |
| | 総排水量 (m ³) | 87,587 | 589 | 7,810 |
| 大気 | 温室効果ガス排出量 (t-CO ₂) *1 | 7,735 | 2,229 | 3,419 |
| | オゾン層破壊物質排出量 (ODP-kg) | — | — | — |
| | SOx排出量 (t) | — | — | — |
| | NOx排出量 (t) | 1.09 | 0.03 | 0.44 |
| 産業廃棄物 | 再資源化量 (t) | 2,813 | 2,256 | 2,366 |
| | 最終処分量 (t) | 0 | 0 | 0 |
| PRTR法対象物質 *3 | 取扱量 (kg) | 80,306 | 151 | 77,410 |
| | 大気への排出量 (kg) | 72,401 | 3 | 5,586 |
| | トルエン (kg) | 24,291 | — | 1,163 |
| | キシレン (kg) | 18,526 | — | 1,789 |
| | その他 (kg) | 29,584 | 3 | 2,634 |
| | 公共用水域への排出量 (kg) | 1,064 | — | — |
| | 下水道への移動量 (kg) | — | — | — |
| | 廃棄物への移動量 (kg) | 3,980 | 144 | 617 |
| | キシレン (ppm) | — | — | — |
| | イソブタノール (ppm) | — | — | — |
| 悪臭の発生状況 | 酢酸エチル (ppm) | — | — | — |
| | トルエン (ppm) | — | — | — |
| | スチレン (ppm) | — | — | — |
| | エチルベンゼン (ppm) | — | — | — |
| | 臭気指数 | 10未満 | 10 | 10 |
| 水域 *4 | BODの排出量 (t) | 0.69 | 0.00 | 0.05 |
| | CODの排出量 (t) | — | — | 0.01 |
| | 窒素の排出量 (t) | 0.35 | — | 0.01 |
| | リンの排出量 (t) | 0.32 | — | — |

*1 総エネルギー投入量、CO₂排出量の算出に関しては「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則」、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer3.1」の係数に基づきます。サイアムオカムラスチールの電力CO₂換算は「電気事業連合会」の2000年度係数を使用しています。

*2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計です。シーダーの水資源投入量は影響が小さいため、本レポートより除外しています。

*3 PRTR法対象物質の土壌への排出および事業所における埋立処分はありませんでした。資材などにおける対象物質の含有量が0.1～1%などの報告の場合、1%として計算しています。サイアムオカムラスチールはPRTR法対象外です。

*4 水域への排出量において、富士・御殿場事業所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラは公共水域への排水を含みます。

主な法規制対応

| 項目 (単位) | | 規制値 | 実績値 | 規制値 | 実績値 | 規制値 | 実績値 |
|-------------|-------------------------------|---------|---------|----------|----------|----------------|---------|
| 事業所/主要関係会社名 | | 富士事業所 | | 中井工場 | | 御殿場事業所 | |
| 大気 | SOx排出濃度 (m ³ N/h) | — | — | — | — | 15.6 | — |
| | NOx排出濃度 (ppm) | 240.0 | 3.0 | 230.0 | 10.0 | 230.0 | 40.0 |
| | ばいじん排出濃度 (g/m ³ N) | 0.3 | 0.0 | 0.2 | 0.0 | — | — |
| 騒音 | 大きさ (昼間/朝夕/夜間) (dB) | 65/70/— | 58/60/— | 75/75/65 | 50/50/48 | 55以下/50以下/45以下 | 51/—/45 |
| 振動 | 大きさ (昼間/夜間) (dB) | 70/— | 50/— | 70/65 | 44/44 | 65以下/55以下 | 44/— |

* 規制値は法および自治体条例などによります。

* 実績値は最大値です。

* — : 実績値なしまたは規制対象外を示します。

| 事業所/主要関係会社名 | 関係会社 | | |
|-----------------------------|---|--|---|
| | 関西オカムラ | エヌエスオカムラ | 山陽オカムラ |
| |  |  |  |
| 所在地 | 大阪府東大阪市稲田上町2-8-63 | 岩手県釜石市鈴子町23番15号 | 岡山県高梁市間之町1 |
| 土地 (m ²) | 23,853 | 22,048 | 36,098 |
| 建物 (延床面積) (m ²) | 30,731 | 12,604 | 28,749 |
| 緑化面積 (m ²) | 2,210 | 3,308 | 6,471 |
| 緑化率 (%) | 9.3 | 15.0 | 17.9 |
| 主要生産品目 | オフィス環境什器 | 物品管理棚、オフィス環境什器 | オフィス環境什器、店舗用陳列機器 |

環境パフォーマンス

| 項目 (単位) | | 実績 | 実績 | 実績 |
|-------------------------------|---|--------|----------|--------|
| 事業所/主要関係会社名 | | 関西オカムラ | エヌエスオカムラ | 山陽オカムラ |
| 総エネルギー投入量 (GJ) * ¹ | | 86,954 | 57,751 | 38,347 |
| 水 | 水資源投入量 * ² (m ³) | 21,699 | 6,459 | 20,309 |
| | 雨水投入量 (m ³) | — | — | — |
| | 節水システムによる節水量 (m ³) | — | — | 7,804 |
| | 総排水量 (m ³) | 20,571 | 3,663 | 12,300 |
| 大気 | 温室効果ガス排出量 (t-CO ₂) * ¹ | 3,633 | 3,063 | 2,483 |
| | オゾン層破壊物質排出量 (ODP-kg) | — | — | — |
| | SOx排出量 (t) | — | 0.35 | — |
| | NOx排出量 (t) | 0.70 | 4.01 | 1.11 |
| 産業廃棄物 | 再資源化量 (t) | 1,990 | 1,138 | 855 |
| | 最終処分量 (t) | 0 | 0 | 0 |
| PRTR法対象物質 * ³ | 取扱量 (kg) | 342 | 958 | 16,319 |
| | 大気への排出量 (kg) | 216 | 27 | 11,572 |
| | トルエン (kg) | 5 | 27 | — |
| | キシレン (kg) | 2 | — | 4,259 |
| | その他 (kg) | 209 | — | 7,314 |
| | 公共用水域への排出量 (kg) | — | — | — |
| | 下水道への移動量 (kg) | 127 | — | 143 |
| | 廃棄物への移動量 (kg) | — | 918 | 2,433 |
| | キシレン (ppm) | — | — | — |
| | イソブタノール (ppm) | — | — | — |
| 悪臭の発生状況 | 酢酸エチル (ppm) | — | — | — |
| | トルエン (ppm) | — | — | — |
| | スチレン (ppm) | — | — | — |
| | エチルベンゼン (ppm) | — | — | — |
| | 臭気指数 | — | — | — |
| 水域 * ⁴ | BODの排出量 (t) | 1.04 | — | 0.12 |
| | CODの排出量 (t) | — | — | — |
| | 窒素の排出量 (t) | — | — | 0.35 |
| | リンの排出量 (t) | — | — | 0.71 |

*¹ 総エネルギー投入量、CO₂排出量の算出に関しては「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則」、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer3.1」の係数に基づきます。サイアムオカムラスチールの電力CO₂換算は「電気事業連合会」の2000年度係数を使用しています。

*² 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計です。シーダーの水資源投入量は影響が小さいため、本レポートより除外しています。

*³ PRTR法対象物質の土壌への排出および事業所における埋立処分はありませんでした。資材などにおける対象物質の含有量が0.1～1%などの報告の場合、1%として計算しています。サイアムオカムラスチールはPRTR法対象外です。

*⁴ 水域への排出量において、富士・御殿場事業所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラは公共水域への排水を含みます。

主な法規制対応

| 項目 (単位) | | 規制値 | 実績値 | 規制値 | 実績値 | 規制値 | 実績値 |
|-------------|-------------------------------|----------|------|----------|----------|----------|--------|
| 事業所/主要関係会社名 | | 関西オカムラ | | エヌエスオカムラ | | 山陽オカムラ | |
| 大気 | SOx排出濃度 (m ³ N/h) | — | — | 9.3 | 0.0 | 13.8 | — |
| | NOx排出濃度 (ppm) | 150.0 | 45.0 | 176.7 | 55.3 | 245.0 | 24.3 |
| | ばいじん排出濃度 (g/m ³ N) | 0.1 | 0.0 | 0.4 | 0.0 | 0.5 | 0.0 |
| 騒音 | 大きさ (昼間/朝夕/夜間) (dB) | 70/65/60 | — | 70/65/60 | 54/54/51 | 55/45/40 | 54/—/— |
| 振動 | 大きさ (昼間/夜間) (dB) | 70/65 | — | — | — | 55/50 | 45/— |

* 規制値は法および自治体条例などによります。

* 実績値は最大値です。

* — : 実績値なしまたは規制対象外を示します。

データ集

| 事業所/主要関係会社名 | 関係会社 | | |
|-----------------------------|---|--|---|
| | シーダー* | サイアムオカムラスチール | オカムラ物流* |
| |  |  |  |
| 所在地 | 神奈川県横浜市鶴見区末広町2-2-17 | 51-5 Poochao RD, Bangyaparak Bangkok 10130 Thailand | 神奈川県横浜市鶴見区末広町2-4-3 |
| 土地 (m ²) | 11,411 | 11,108 | 43,969 |
| 建物 (延床面積) (m ²) | 4,135 | 15,339 | 77,254 |
| 緑化面積 (m ²) | — | 181 | 6,644 |
| 緑化率 (%) | — | 1.6 | 15.1 |
| 主要生産品目 | 搬送コンベヤシステム | オフィス環境什器、商業施設用什器 | 輸送、保管、荷役、流通、加工、施工、内装工事 |

※吸収合併により株式会社オカムラに統合 (2020年7月1日)

環境パフォーマンス

| 項目 (単位) | | 実績 | 実績 | 実績 |
|-------------------------------|---|-------|--------------|----------------------|
| 事業所/主要関係会社名 | | シーダー | サイアムオカムラスチール | オカムラ物流 |
| 総エネルギー投入量 (GJ) * ¹ | | 2,306 | 43,876 | 48,641 |
| 水 | 水資源投入量 * ² (m ³) | — | 23,854 | 6,064 |
| | 雨水投入量 (m ³) | — | — | — |
| | 節水システムによる節水量 (m ³) | — | — | — |
| | 総排水量 (m ³) | — | 23,854 | 6,064 |
| 大気 | 温室効果ガス排出量 (t-CO ₂) * ¹ | 99 | 1,876 | 2,076 * ⁵ |
| | オゾン層破壊物質排出量 (ODP-kg) | — | — | — |
| | SOx 排出量 (t) | — | — | — |
| | NOx 排出量 (t) | — | — | — |
| 産業廃棄物 | 再資源化量 (t) | 13 | — | 3,646 |
| | 最終処分量 (t) | 0 | 596 | 26 |
| PRTR 法対象物質 * ³ | 取扱量 (kg) | — | — | — |
| | 大気への排出量 (kg) | — | — | — |
| | トルエン (kg) | — | — | — |
| | キシレン (kg) | — | — | — |
| | その他 (kg) | — | — | — |
| | 公共用水域への排出量 (kg) | — | — | — |
| | 下水道への移動量 (kg) | — | — | — |
| | 廃棄物への移動量 (kg) | — | — | — |
| | キシレン (ppm) | — | 0.2 | — |
| | イソブタノール (ppm) | — | — | — |
| 悪臭の発生状況 | 酢酸エチル (ppm) | — | — | — |
| | トルエン (ppm) | — | 0.0 | — |
| | スチレン (ppm) | — | — | — |
| | エチルベンゼン (ppm) | — | — | — |
| | 臭気指数 | — | — | — |
| | BOD の排出量 (t) | — | 0.30 | — |
| 水域 * ⁴ | COD の排出量 (t) | — | 2.40 | — |
| | 窒素の排出量 (t) | — | — | — |
| | リンの排出量 (t) | — | — | — |

*¹ 総エネルギー投入量、CO₂排出量の算出に関しては「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則」、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer3.1」の係数に基づきます。サイアムオカムラスチールの電力CO₂換算は「電気事業連合会」の2000年度係数を使用しています。

*² 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計です。シーダーの水資源投入量は影響が小さいため、本レポートより除外しています。

*³ PRTR法対象物質の土壌への排出および事業所における埋立処分はありませんでした。資材などにおける対象物質の含有量が0.1~1%などの報告の場合、1%として計算しています。サイアムオカムラスチールはPRTR法対象外です。

*⁴ 水域への排出量において、富士・御殿場事業所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラは公共水域への排水を含みます。

*⁵ オカムラ物流の輸送における温室効果ガス排出量については、P.65をご参照ください。

主な法規制対応

| 項目 (単位) | | 規制値 | 実績値 | 規制値 | 実績値 | 規制値 | 実績値 |
|-------------|-------------------------------|------|-----|--------------|----------|--------|-----|
| 事業所/主要関係会社名 | | シーダー | | サイアムオカムラスチール | | オカムラ物流 | |
| 大気 | SOx 排出濃度 (m ³ N/h) | — | — | 60.0 | 0.1 | — | — |
| | NOx 排出濃度 (ppm) | — | — | 200.0 | 42.7 | — | — |
| | ばいじん排出濃度 (g/m ³ N) | — | — | 0.4 | 0.0 | — | — |
| 騒音 | 大きさ (昼間/朝夕/夜間) (dB) | — | — | 85/84/70 | 83/82/65 | — | — |
| 振動 | 大きさ (昼間/夜間) (dB) | — | — | — | — | — | — |

* 規制値は法および自治体条例などによります。

* 実績値は最大値です。

* — : 実績値なしまたは規制対象外を示します。

* サイアムオカムラスチールのSOx排出濃度の規制値および実績値はppmで表しています。



表紙：パラリンアート作品

「太陽と地球」

作者 片島 幸代

「パラリンアート」は、「障がい者がアートで夢を叶える世界」を作るために、一般社団法人 障がい者自立推進機構が推進する取り組みです。

民間企業等は障がい者アーティストのアート作品(絵画・デザイン等)を利用し、その対価をお支払いすることで、障がい者の社会参加を支援します。

 **Paralym Art**[®]
障がい者アートを応援しています

人を想い、場を創る。


OKamura

ホームページアドレス <https://www.okamura.co.jp/>

お問い合わせ・ご相談は
お客様相談室へ

フリー
ダイヤル  **0120-81-9060**
受付時間 9:00～17:00 (土・日・祝日を除く)

株式会社オカムラ サステナビリティ推進部

| | |
|--|---|
| <p>COMMUNICATION ON PROGRESS</p>  | <p>This is our Communication on Progress in implementing the Ten Principles of the United Nations Global Compact and supporting broader UN goals.</p> <p>We welcome feedback on its contents.</p> |
|--|---|