



オカムラグループ  
Sustainability Report  
2021

**okamura**

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 目次／CONTENTS

### 特集 1 気候変動への対応

#### カーボンニュートラルに向けた オカムラグループのアクション ..... 003

### 特集 2 新型コロナウイルス感染拡大防止に関する対応

#### 社内における取り組みと社会への支援 ..... 005

編集にあたって.....	007
オカムラのご案内.....	008
トップメッセージ.....	009
オカムラグループの価値創造ストーリー.....	010
オカムラの事業とサステナビリティ重点課題への対応.....	011
オカムラグループのサステナビリティ推進.....	014

#### 責任ある企業活動.....029

「行動規範」に基づく企業活動の推進.....	030
コーポレート・ガバナンス.....	031
リスクマネジメント.....	034
コンプライアンスの推進.....	037
人権の尊重.....	040
サプライチェーン・マネジメント.....	041
情報の開示と社会からの評価.....	042
地域・社会との共生.....	043

#### 人が活きる環境の創造.....051

モノ・コトづくりのクオリティの追求.....	052
イノベーションの推進と新しい価値の創造.....	064
品質管理の徹底.....	070
ものづくりを支える人材育成.....	071

#### 地球環境への取り組み.....074

オカムラグループの環境への考え方.....	075
オカムラグループの環境マネジメント.....	077
2020年度環境活動実績と2021年度目標の設定.....	078
事業活動と環境影響.....	079
気候変動への対応.....	080
省資源・資源循環.....	084
化学物質管理と汚染の防止.....	089
生物多様性保全—ACORN活動.....	091
製品・サービスにおける環境配慮.....	097
環境教育・啓発活動.....	101
環境コミュニケーション.....	103
環境効率.....	104
環境会計.....	105

#### 従業員の働きがいの追求.....108

人財に対する考え方.....	109
従業員の「ワークインライフ」実現へ向けた取り組み.....	110
ダイバーシティ&インクルージョンの推進.....	116
人財育成.....	123
健康経営.....	126
労働安全衛生.....	136

#### 第三者意見・審査報告.....139

#### オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ.....141

#### 報告範囲.....143

#### データ集.....144

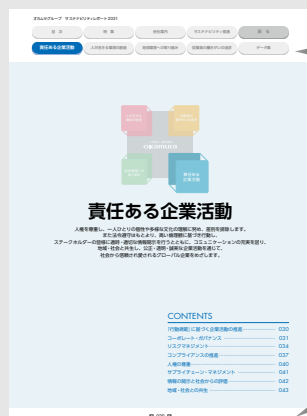
#### GRI Standards 対照表.....164

#### ISO26000 対照表.....169

### 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。



オカムラグループ サステナビリティレポート 2021

目 次	特 集	会社案内	サステナビリティ推進	戻る
責任ある企業活動	人が活きる環境の創造	地球環境への取り組み	従業員の働きがいの追求	データ集

現在のカテゴリーを  
色つきで表示します

タイトルをクリックするとその  
カテゴリーの冒頭へ移動します

「戻る」をクリックすると直前に  
見ていたページへ移動します

029

右の ▶ をクリックすると次のページへ移動します  
左の ◀ をクリックすると前のページへ移動します

## 特集 1 気候変動への対応

# カーボンニュートラルに向けたオカムラグループのアクション

世界中で地球温暖化に対する関心が高まっている中で、気候変動への対応における企業の役割の重要性を認識し、2021年6月にオカムラグループは、カーボンニュートラル実現に向けて、2050年CO<sub>2</sub>排出実質ゼロを目指すことを発表しました。目標達成のため、事業活動のさまざまな側面において、実効性のある取り組みを展開していきます。

## 2050年CO<sub>2</sub>排出実質ゼロを目指して

オカムラグループは、2050年を見据えたカーボンニュートラル実現を目指します。そのマイルストーンとして、2030年のCO<sub>2</sub>排出量の削減目標を2020年比50%としました。

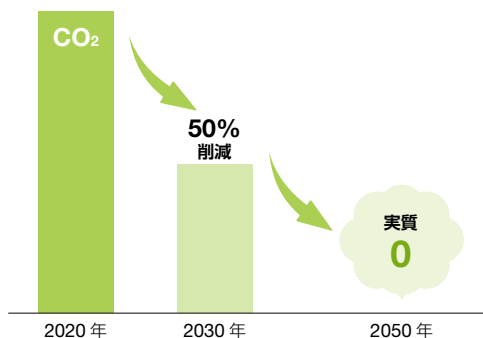
これは、パリ協定が求める産業革命以降の気温上昇を1.5℃に抑える水準に適合したCO<sub>2</sub>の削減を行うSBT (Science Based Targets) に準拠した目標値です。

グループのサステナビリティ重点課題4分野の一つである「地球環境への取り組み」において「気候変動への対応」を重点課題とし

て掲げ、事業活動の各段階はもとより、サプライチェーンも視野に入れた温暖化対策を推進しています。また、「資源の有効活用」「製品の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」という視点からも、温室効果ガスの排出削減に取り組んでいます。

カーボンニュートラルの実現に向け、これまでの活動をさらに強化するとともに、新たな視点に立った取り組みを展開し、脱炭素社会実現に貢献していきます。

### 温室効果ガスの目標値



## カーボンニュートラル実現への新たな取り組み

新たな取り組みとして、オカムラグループでは2021年4月より、各地域の電力の利用を再生可能エネルギー（水力発電）へ切り替えを行いました。

- 神奈川県内4拠点（追浜事業所、中井工場、鶴見工場、横浜物流センター）：CO<sub>2</sub>約7,000t削減
- 山形県高島事業所：CO<sub>2</sub>約1,900t削減

これによるCO<sub>2</sub>削減効果は年間約8,900tで、2019年度の温室効果ガス排出量の23%に相当します。（詳細→P.81）

さらに今後は、次のような取り組みを積極的に進めていきます。

- 再生可能エネルギーの導入
  - ・生産拠点への自家消費型太陽光発電設備の導入
  - ・電力契約の再生可能エネルギー由来電力への切り替え
- 省エネルギー設備への切り替え
  - ・工場・オフィス・倉庫などの照明・屋外灯のLED化
- 設備や社有車の電化
  - ・生産設備を電化設備へ切り替え
  - ・社有車をEV車やHV車へ切り替え



再生可能エネルギーの導入



省エネルギー設備への切り替え



設備や社有車の電化

## TCFDへの賛同と情報開示

2021年4月、オカムラは「TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures:気候関連財務情報開示タスクフォース)」提言への賛同を表明し、2021年6月に情報開示を行いました。

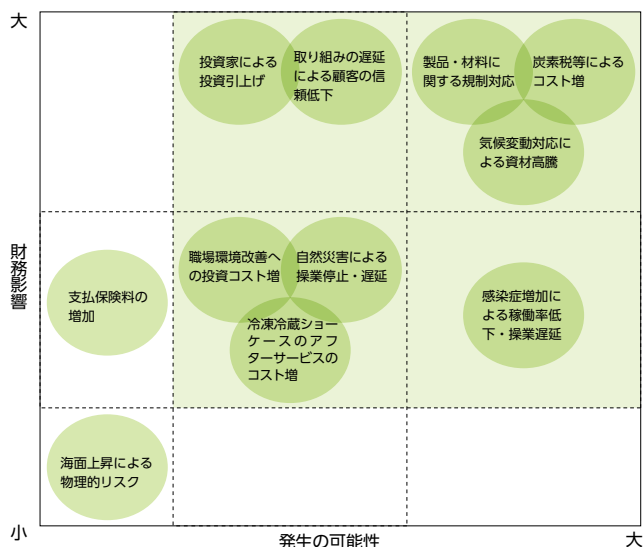
TCFD提言では、気候変動によるリスクおよび機会が経営に与える財務影響を評価し、推奨項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」を開示することが求められています。

オカムラグループでは、2030年を想定したバリューチェーンにおける気候関連リスクを抽出し、「発生の可能性」と「財務影響」を二軸に、重要な気候関連リスクを特定し、異なるシナリオ（気温上昇2℃未満、4℃）における財務影響および事業インパクトを評価するとともに、気候関連リスク・機会に対する当社戦略のレジリエンスを評価することを目的として、シナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析の結果、政策・規制や原材料市場等の影響によるコスト増加などのリスクが存在する一方、資源利用効率の向上等によるコスト低減、気候変動緩和・適応に貢献する製品およびサービス等による顧客への訴求・販売拡大などの機会が確認されました。また、こうしたリスク・機会についてはサステナビリティ委員会で討議したうえで定期的に取締役会に報告し、管理・監督を行っています。

TCFD提言に基づく財務影響評価を中長期的視点から経営戦略に組み込み、気候変動の緩和と適応に向けた活動を積極的に推進するとともに、気候関連の情報開示の充実に取り組んでいきます。

### オカムラグループの気候関連リスク



#### 事業/財務影響評価

大: 事業戦略への影響または財務的影響が大きいことが想定される  
中: 事業戦略への影響または財務的影響が中程度と想定される  
小: 事業戦略への影響または財務的影響が小さいことが想定される

### 2030年を想定した財務影響およびオカムラグループの対応／レジリエンス

区分			内容	事業／財務影響		当社の対応方針
				2℃未満	4℃	
リスク	移行リスク	政策・規制	炭素税等の規制導入によるコスト増	中	小	カーボンプライス政策動向のモニタリング・脱炭素・低炭素エネルギーの利用促進
		技術	製品・材料に関する規制対応	大	中	環境規制動向のモニタリング
		市場	環境配慮型原材料・資材切替えによる調達リスクとコスト増	大	中	複数調達先による安定調達と適正価格での調達
		評判	鋼材・アルミ価格高騰による調達コスト増	大	中	原材料メーカーや業界の市場動向のモニタリング
	物理的リスク	急性	① 取り組みの遅延による顧客の信頼低下 ② 投資家による投資引上げ	大	中	環境長期目標に沿ったCO <sub>2</sub> 排出削減目標を掲げ、事業戦略として取り組むことを明確化
		慢性	自然災害による生産及び販売拠点の損害・操業停止、物流麻痺による調達遅延	小	中	事業継続計画の策定及び強化
			① 職場環境改善への投資コスト増（例：熱中症対策） ② 感染症増加による稼働率低下、調達遅延 ③ 冷凍冷蔵ショーケースのアフターサービスのコスト増	小	大	職場環境の改善、働き方改革の推進販売製品の遠隔監視を行う事により不具合の早期発見、未然防止による操業維持
機会	資源効率		原材料の循環利用	大	中	クローズドリサイクルによるサーキュラーエコノミー実現への貢献
			効率的輸送によるコスト減	算定無し	算定無し	適正在庫水準維持による効率的輸送の実施
	エネルギー源		化石エネルギーリスク低減	大	中	再生可能エネルギーへの切替や自家消費型太陽光発電設備の導入
			再エネ率向上による顧客への訴求（企業評価の向上）	大	中	気候変動緩和・適応製品及び付帯するサービスの提案による販売の増加
	製品及びサービス		気候変動緩和・適応製品の販売拡大	大	大	気候変動対応に向けた製品・サービスの開発及び新市場の開拓による販売の増加

## 特集 2 新型コロナウイルス感染拡大防止に関する対応 社内における取り組みと社会への支援

新型コロナウイルス感染拡大の影響が長引く中、オカムラグループは政府と各都道府県の方針などに基づき、感染防止による安全確保のための対策を実施してきました。また、ニューノーマル（新しい生活様式）も見据えながら、製品提供や情報発信を通じて企業や学校などの対応を支援し、安心できる生活や仕事の環境整備に貢献しています。

### 従業員の安全確保に向けた取り組み

#### 在宅勤務制度の活用や柔軟な業務形態による対応

オカムラグループでは、各事業所において感染対策を徹底するとともに、在宅勤務制度やフレックスタイム制度の活用、遠隔会議システムの利用、海外出張の禁止、国内出張の自粛などにより、ウイルスに感染するリスクを低減し、従業員とその家族の安全確保を図っています。（詳細→P.35、138）

#### 従業員の健康面のサポート

在宅勤務を行っている従業員の健康状態、精神的ストレス・不安などに関するメンタルヘルスサーベイを通じて、勤務形態の変化による心身への影響を把握し、健康管理につなげています。（詳細→P.132）

また、感染リスクを低減するために、従来は対面で行っていた産業医面談を、勤務事業所や自宅からオンラインで実施できるようにしています（2021年4月現在8～9割をオンラインで実施）。（詳細→P.135）



#### オンラインによる雑談タイム

人材開発部では2020年4月から、オンラインによる「雑談タイム」を月に2～3回設けています。特に目的を持たない対話をチームメンバー間で行い、相互の関係性を高めることにより、コロナ禍の影響で不足しがちな従業員間のコミュニケーションを促すことにもつながっています。（詳細→P.134）



#### 研修のオンライン化による柔軟性の拡大

オカムラグループでは2020年度、新型コロナウイルス感染対策として研修などをオンライン化し、オフィスや自宅などで学べる機会を広げました。こうした経験を生かし、さまざまな状況に対応できる研修形態や手法を取り入れながら、今後も人材育成の取り組みの充実を図っていきます。（詳細→P.123）

#### 聴覚障がい者の意思疎通

新型コロナウイルス感染防止のためのマスク着用により、聴覚に障がいがある従業員は、読話（口の形を読み取ること）での意思疎通が困難になります。このような状況に対応するため、本人のニーズをふまえ、コミュニケーションに支障が生じることなく、働きやすい環境を維持するためのサポートを行っています。（詳細→P.121）

#### 大スクリーンでの体験型研修

長野県信濃町の「アフアの森」では、従業員を対象に森の手入れなどの体験型研修を実施してきました。2020年度はコロナ禍により現地へ行くことができなかったため、オフィスの大スクリーンで研修の動画や「木」に関連する取り組みの動画を流すなど、従業員の環境意識を高めるための取り組みを行っています。（詳細→P.102）



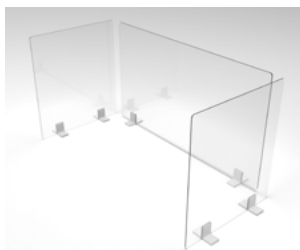
## 社会へ向けた取り組みと情報発信

### 感染防止環境の整備とテレワークのサポート

#### 飛沫拡散防止のためのパネルを発売

オカムラは2020年5月に、デスクやテーブルに置いて前面や側面を物理的に隔てる「飛沫拡散防止デスクトップ仕切りパネル」を発売。多くの企業で感染防止に役立てていただいています。

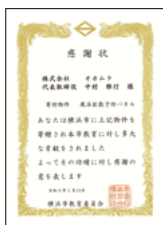
(詳細→P.55)



#### 飛沫拡散防止のパネルを小学校へ寄贈

子どもたちのために何かできないか、という従業員の想いから、学校に適した飛沫拡散防止のパネル制作に着手。オカムラ創業の地である横浜市磯子区岡村にある岡村小学校で検証を行い、ダンボール製と樹脂製のパネルを寄付しました。図書室や家庭科室などで使用いただいております。横浜市教育委員会より感謝状をいただきました。

(詳細→P.55)



#### 在宅ワークを環境からサポート

オカムラは2020年12月に、コンパクトで機能的な在宅テレワークサポートツール「VIVANT (ヴィヴァン)」を発売。法人のお客様には、従業員が在宅ワーク

用の家具を購入できるプログラムサービスも提供しており、こうした製品やサービスを通じて、コロナ禍における働き方の変化への対応を支援しています。(詳細→P.55)



#### テレワークやWebでの採用面接に活用できる空間を提供

コロナ禍によりテレワークをはじめリモートによる業務やコミュニケーションが広がる中で、就職活動においてもWebによる面接が増えています。自宅の環境では面接に集中できないという声も聞かれます。そこでオカムラは各社と共同で、期間限定の「テレキューブ Web会議センター」を開設し、空間を提供。また、麗澤大学では、キャリアセンターのリニューアルにおいて、オンライン対応の個室ブースを5台設置いただきました。(詳細→P.65)



### ニューノーマルに向けた情報を社会に発信

#### レポートや調査結果などの公開

オカムラは、オフィスなどにおける取り組みの一助としてもらうことを目的に、新型コロナウイルス感染拡大によって変化する働き方と働く場を考える指針となるさまざまなレポートや、リモートワークに関する調査結果などを、Webサイトに公開しています。

(詳細→P.66)



#### 「WORK MILL」の活動と発信

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、「はたらく」を変える活動「WORK MILL (ワークミル)」を推進。蓄積したデータや調査・研究結果を、Webマガジンやビジネス誌の発刊などを通じて発信し、明日の社会のニューノーマルを見つめ、考え、行動へとつなげています。

(詳細→P.67)



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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 サステナビリティ方針の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、それぞれの目標に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33社で構成され、本レポートは株式会社オカムラおよび関係会社24社を中心に報告しています。

※ 報告範囲について→P.143

### 報告期間

2020年度(2020年4月～2021年3月)

※ ビジョンや一部の活動については、2021年4月以降の内容を含む

### 参考にしたガイドライン

- GRI「サステナビリティ レポーティングガイドライン(スタンダード)」
- 国際標準化機構「社会的責任に関する手引(ISO26000:2010)」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

### 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

### 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。

2020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CO<sub>2</sub>排出量(→P.80、151～155)
- 廃棄物排出量と再資源化量、最終処分量(→P.84、151～155)
- 水資源投入量、総排水量、BOD/COD排出量(→P.84、151～155)
- PRTR対象物質取扱量・移動量(→P.89、151～155)
- NOx、SOx排出量(→P.151～155)

### 発行

2021年7月(前回:2020年7月)

次回:2022年7月予定(本レポートは、年次版として毎年発行します)

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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(2021年3月31日現在)
従業員	3,834名(2021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>

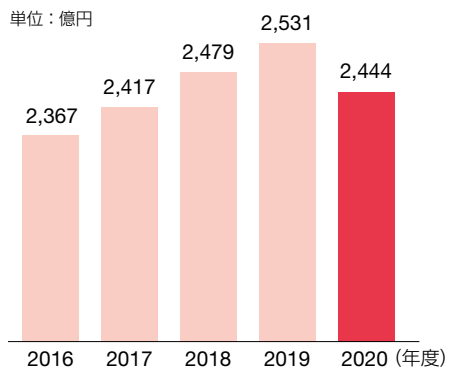
国内外のオカムラの関係会社一覧

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

### 決算ハイライト(連結)

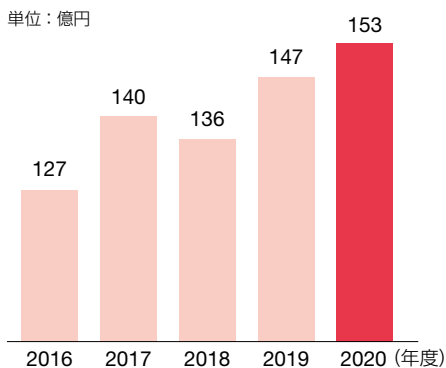
売上高 **2,444**億円(前期比 3.4%減)

単位: 億円



経常利益 **153**億円(前期比 4.5%)

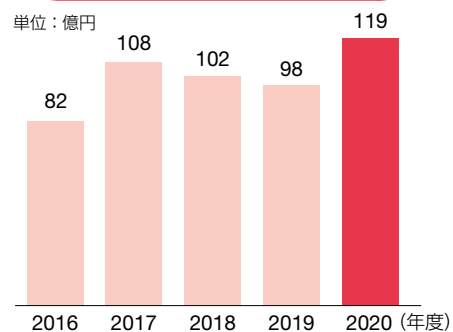
単位: 億円



親会社株主に帰属する当期純利益

**119**億円(前期比 21.5%増)

単位: 億円



### 事業別ハイライト

#### オフィス環境事業



売上高  
**1,307**億円

営業利益  
**100**億円

売上高構成比  
**53.5%**

#### 商環境事業



売上高  
**943**億円

営業利益  
**29**億円

売上高構成比  
**38.6%**

#### 物流システム事業



売上高  
**147**億円

営業利益  
**12**億円

売上高構成比  
**6.0%**

## トップメッセージ

# 豊かな発想と確かな品質で、 人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。

株式会社オカムラは、創業以来、お客様のニーズを的確に捉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。「豊かな発想と確かな品質で、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をオカムラのミッションとし、トータルソリューション企業への変革とグローバル化の推進を図るとともに、企業価値のさらなる向上と社会課題の解決を目指します。「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月期から2023年3月期までの3カ年を対象とする中期経営計画を策定いたしました。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。

また、コロナ禍におけるオフィスのあり方や流通業の変化に対し、提案力と製品供給力をさらに強化してまいります。

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、一人ひとりが「活きる」ことこそが社会課題の解決につながると考えて

おります。2021年7月、既存の経営理念を一部改訂し「オカムラウェイ」として体系的に整理いたしました。

オカムラグループでは「健康経営宣言」のもと従業員の健康と安全に配慮した職場づくりに努め、一人ひとりの多様性を尊重した「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき、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目指しています。全ての人々が笑顔で生き活きと働き暮らせる社会の実現に貢献いたします。

オカムラのミッションを実現していくために、「人が活きる環境の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業活動」の4つの観点からサステナビリティ重点課題を特定しKPIを設定の上、推進しています。特に、気候変動問題は喫緊の課題であり、事業機会にもつながる戦略的な経営課題として位置づけ、積極的かつ計画的に取り組みを推進してまいります。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、社会から信頼されるリーディングカンパニーを目指します。

今後とも、一層のご支援、ご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役 社長執行役員








中村 雅行



## 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。

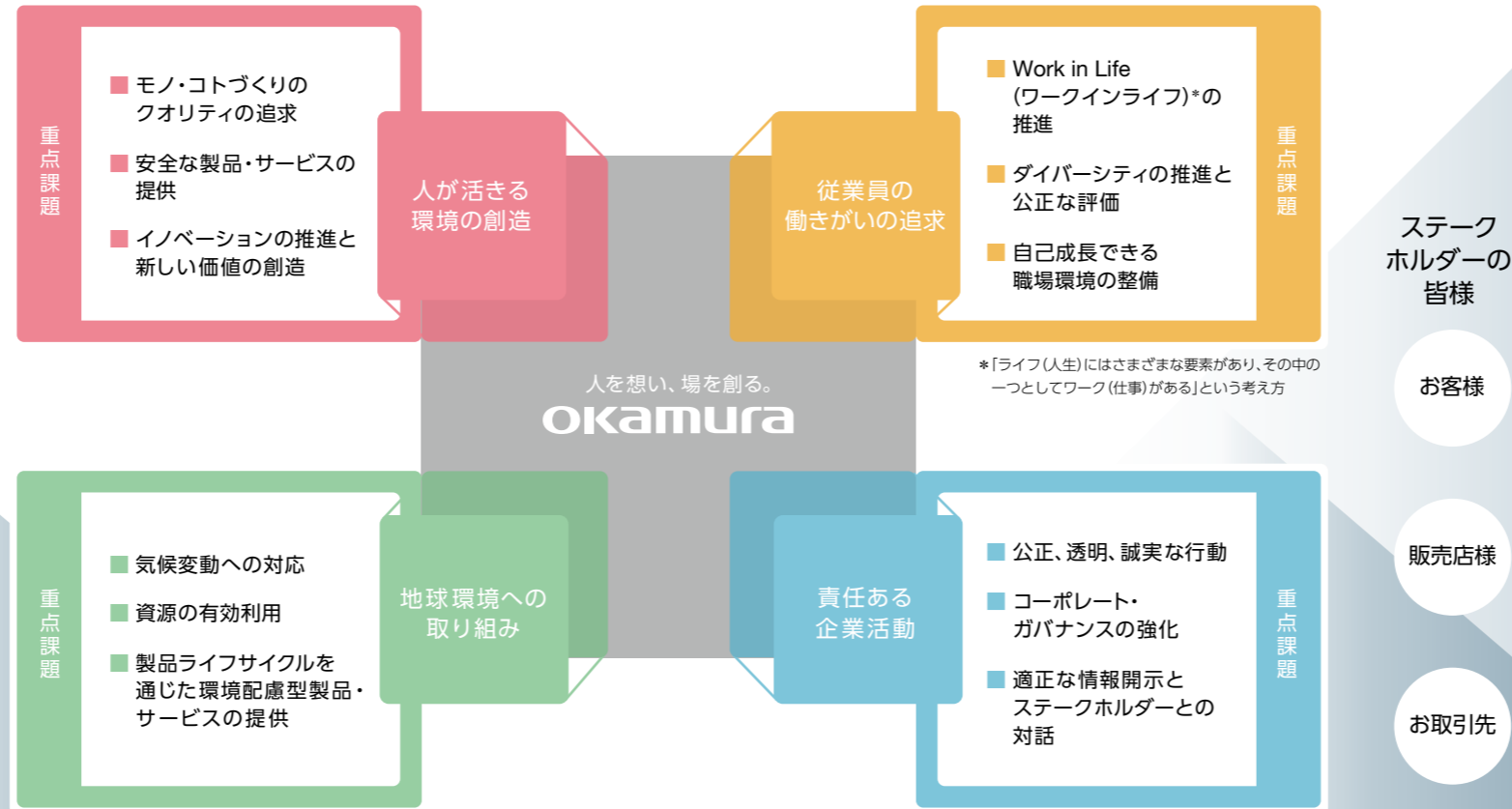
### ビジネス環境

-  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



## 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

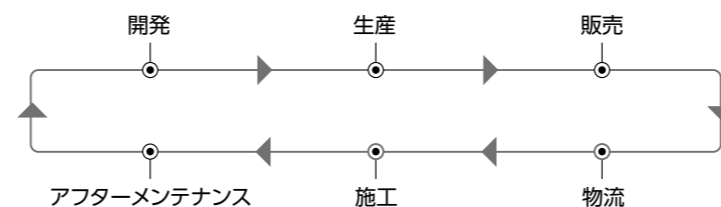
**2024年度目標** 営業利益率 **7%**以上 ROE **10%**

**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



## 提供価値

### ミッション

豊かな発想と確かな品質で、  
人が活きる環境づくりを通して、  
社会に貢献する。

### オカムラグループがめざす姿

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めざします。

### 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。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## オカムラの事業とサステナビリティ重点課題への対応

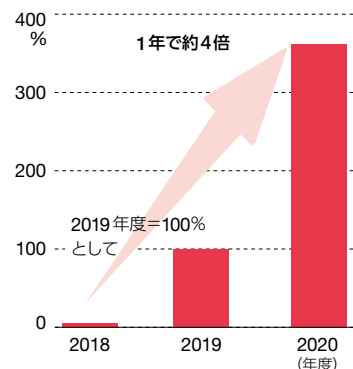
オカムラグループは、社会課題やビジネス環境の変化を的確にとらえ、オフィス環境事業、商環境事業、物流システム事業を中心とする事業活動を通じて、サステナブルな社会の実現に向け新しい価値を提供していきます。

### オフィス環境事業

多様な働き方が求められるオフィスから、さまざまな人が集う教育施設、劇場、ミュージアムなどの文化施設、専門性の高い研究施設や医療・高齢者施設まで、機能性・快適性・安全性・環境性を追求した製品とサービスを通して、社会課題の解決に取り組んでいます。



ワークブース主要製品の売上



人が活きる  
環境の創造

重点  
課題

- モノ・コトづくりのクオリティの追求
- 安全な製品・サービスの提供
- イノベーションの推進と新しい価値の創造

#### ニューノーマル社会で多様なワークスタイルを実現

- ワークスタイル変革にともなうワークプレイスのあり方の見直し
- ダイバーシティを実現するワークプレイスの提案
- 誰もが快適に働き、働き方を選べるワークプレイスの提案
- 共創活動による社会課題解決

3 8 9 10 17



#### 提供価値

- 労働力人口の継続的な減少における人財の確保、省力化
- 多様化するオフィス環境ニーズへの対応
- ワーカーのWell-being

地球環境への  
取り組み

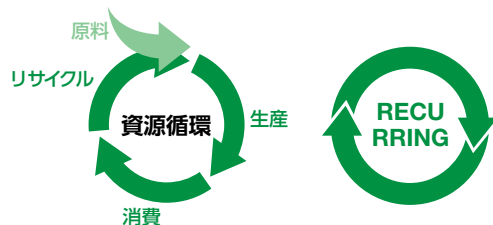
重点  
課題

- 気候変動への対応
- 資源の有効利用
- 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

#### サステナブルな社会を実現するワークプレイスを提供

- 製品、原材料を捨てずに使い続ける仕組み（サーキュラーエコノミーデザイン、製品のロングライフ化）
- 気候変動の抑制、生物多様性の保全に貢献できるワークプレイスの普及

9



12

13

14

15

#### 提供価値

- 事業を通じた社会課題の解決（CO<sub>2</sub>排出量削減、限りある資源の有効活用など）
- ワークプレイスを起点とした波及効果
- 生態系の保全

※ 数字のマークは関連するSDGsを示しています

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

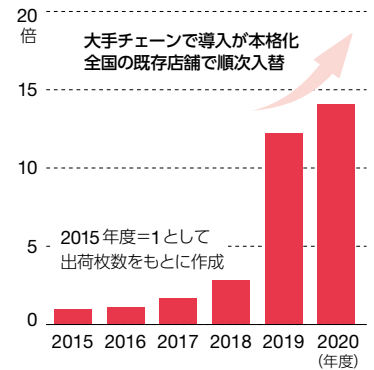
データ集

## 商環境事業

社会環境や市場の変化に伴い、小売業は常に新しい店舗づくりを求められます。次世代の商環境を“ともに考える”パートナーを目指して、店舗におけるさまざまな社会課題の解決に取り組んでいます。



### スライド棚出荷量の推移



人が活きる  
環境の創造

重点  
課題

- モノ・コトづくりのクオリティの追求
- 安全な製品・サービスの提供
- イノベーションの推進と新しい価値の創造

### 労働力人口減少への対応

- 什器のインテリジェント化推進(デジタルデバイス組み込み)
- 省力化什器の開発強化(スライド棚)

8 9



3 8 9



### ニューノーマルな社会での貢献

- 新型コロナウイルス対策製品の開発強化

#### 提供価値

- デジタル技術の進化による緊急対応の回避(労働力人口の減少に対応したオペレーション体制への移行)
- 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、イノベーションの誘発
- 安全安心な環境の提供

地球環境への  
取り組み

重点  
課題

- 気候変動への対応
- 資源の有効利用
- 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

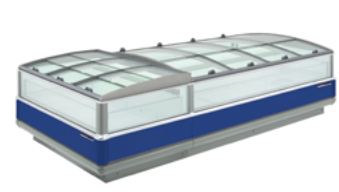
### 気候変動の緩和に貢献

- インターネット遠隔管理による電力削減・早期温度異常検知
- 冷凍冷蔵ショーケースの地球温暖化係数が低い冷媒への転換
- ノンデフロスト型、デフロスト回数削減型の冷凍冷蔵ショーケース開発

7 13



冷凍冷蔵ショーケース



9 13



#### 提供価値

- エネルギー消費量、CO<sub>2</sub>排出量の削減
- 限りある資源の有効活用
- 食品ロスの削減

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

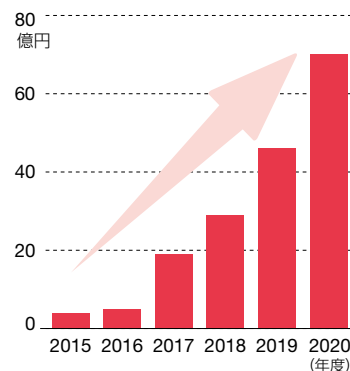
従業員の働きがいの追求

データ集

## 物流システム事業

ロジスティクスの合理化を追求し、常に新しい物流システム機器を開発。より「早く」「正確に」「安全な」物流作業を実現し、経営メリットを生み出すとともに、社会課題の解決に取り組んでいます。

### オートストア累計売上高



人が活きる  
環境の創造

重点  
課題

- モノ・コトづくりのクオリティの追求
- 安全な製品・サービスの提供
- イノベーションの推進と新しい価値の創造

### 労働力人口の継続的減少への対応

- ロボット開発 (ピッキング・自動搬送)
- ロジスティクスユーザーの体験が可能なショールームの運営
- デジタル技術を活用した保守サービスの提供による予防保全、予知保全への取り組み

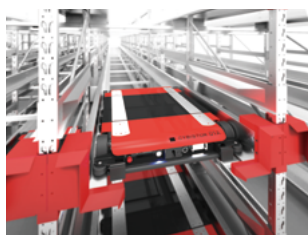
8 9



ロボットピッキングシステム  
「RightPick」



自律移動ロボット  
「ORV」



パレットストレージシステム  
「サイビスター」

地球環境への  
取り組み

重点  
課題

- 気候変動への対応
- 資源の有効利用
- 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

### 気候変動の緩和に貢献

- 再生電力を活用したマテリアルハンドリング製品の提供
- 省エネ性能の高いオートストアの提供

12 13

#### 提供価値

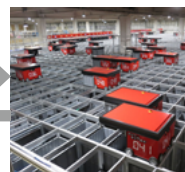
- 省エネ型製品の開発による気候変動の抑制
- 製品の長寿命化による省資源化

17



物流システムショールーム  
「LUX(ルクス)」

9



物流システムの  
稼働遠隔監視

#### 提供価値

- 自動化・省力化による多様な働き方の実現
- 超高齢社会、労働力人口の継続的な減少への対応
- 人とロボットが共存した環境の構築 (業務の効率化)
- 新しい働き方の提案
- 止めない物流の実現

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

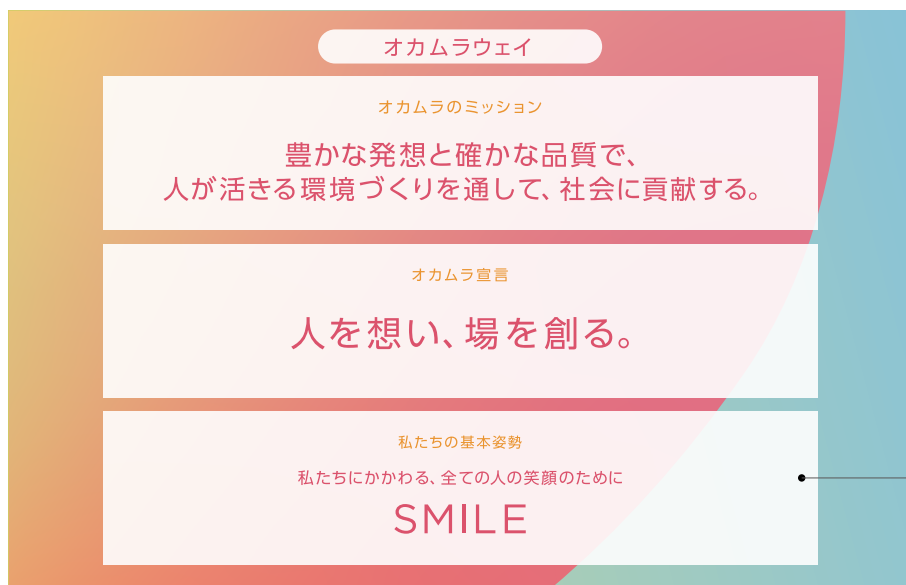
地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## オカムラグループのサステナビリティ推進

私たちオカムラグループは、物理的な場づくりに留まらず、「人が活きる」\*環境づくりを通して、全ての人々が生き活きと働き暮らせる状態をめざした経営を行っています。



\*「人が活きる」：一人ひとりが単独で生き活きと個性や専門性を発揮するだけでなく、他者とのよい関係性の中で共創して新たな価値が生まれている状態を意味します。また、こうした「活きる」を中心としたオカムラの価値観／らしさに連なる活動を、多様性や共創をイメージした新たな表現スタイルで伝えていきます。

### 私たちの基本姿勢 -SMILE-

私たちにしかかわる、  
全ての人の笑顔のために

#### Shine

学び・感性を磨くことで、自分が活きる

#### More

果敢に挑戦することで、仕事が活きる

#### Imagine

思いやりを持ち創造することで、相手が活きる

#### Link

多様性を愛し、協力することで、チームが活きる

#### Expert

最良を追求し続けることで、社会が活きる

### 行動規範

創業の精神

社 是

モットー

創業の精神

協同の工業

社 是

創造、協力、節約、貯蓄、奉仕

モットー

よい品は結局おトクです

### オカムラグループ サステナビリティ方針

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

#### 人が活きる環境の創造

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

#### 従業員の働きがいの追求

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

#### 地球環境への取り組み

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

#### 責任ある企業活動

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

※オカムラグループは、2010年4月に制定した「オカムラグループCSR方針」（2014年4月改定）を改め、2020年11月にサステナビリティ重点課題の4分野を基本とした「オカムラグループ サステナビリティ方針」を制定しました。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

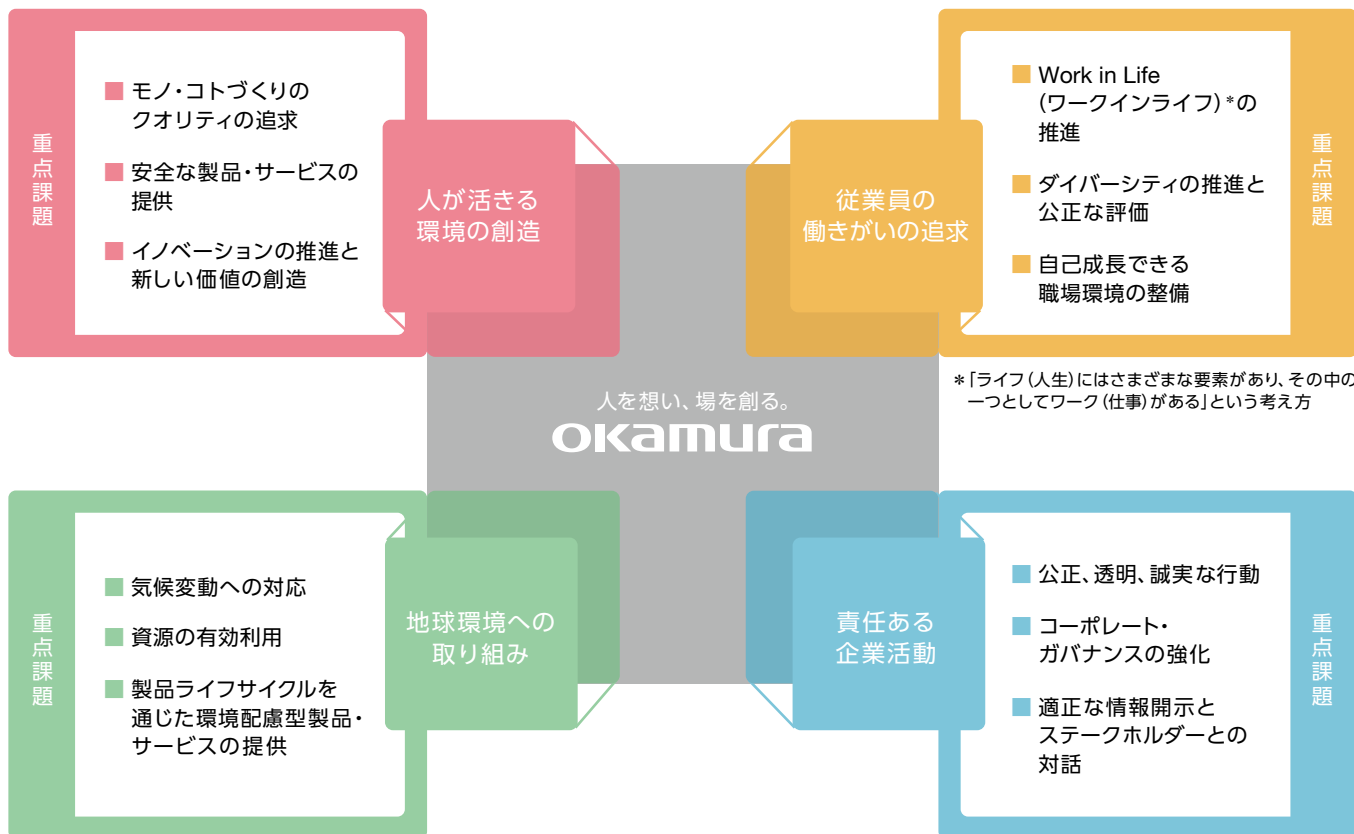
地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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、「人が活きる環境の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業活動」の4つの観点から重点課題を特定し、取り組みを推進しています。



## SDGsへの貢献

オカムラグループはサステナビリティ重点課題への取り組みを推進し、事業活動と社会貢献活動を通じて、SDGs(Sustainable Development Goals)の目標達成に貢献します。



### 本レポートの記載

#### 責任ある企業活動 (P.29)

3 4 8 10 11 12 16 17

#### 人が活きる環境の創造 (P.51)

3 4 7 8 9 10 11 15 17

#### 地球環境への取り組み (P.74)

4 7 9 11 12 13 14 15 17

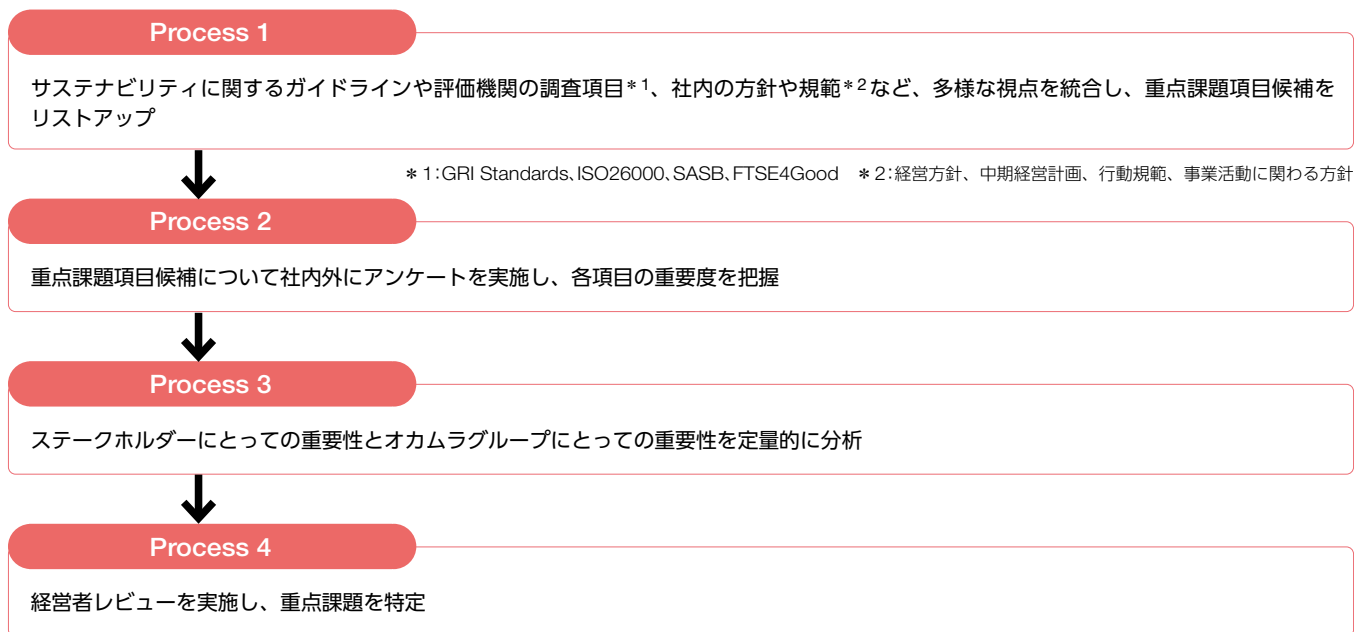
#### 従業員の働きがいの追求 (P.108)

3 4 5 8 10 17

目次	特集	会社案内	サステナビリティ推進
責任ある企業活動	人が活きる環境の創造	地球環境への取り組み	従業員の働きがいの追求
			データ集

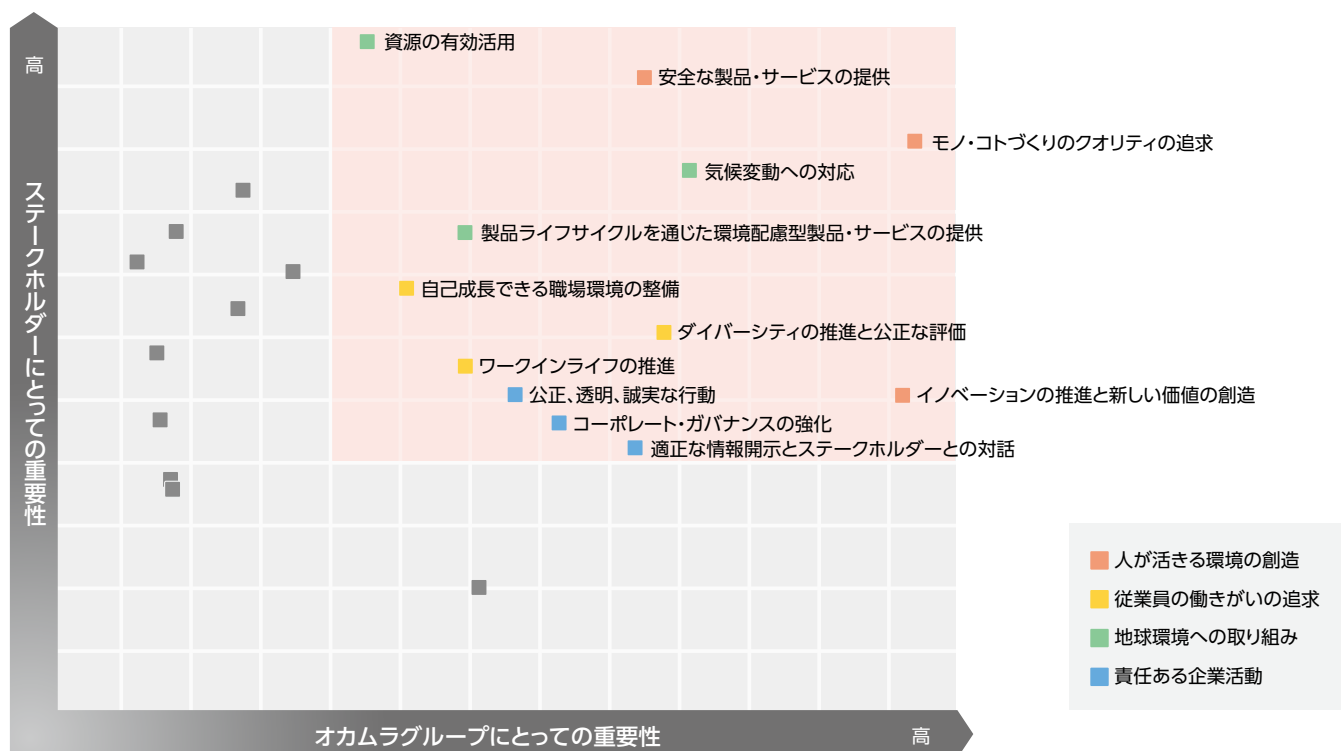
## 重点課題特定プロセス

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。



目 次

特 集

会社案内

**サステナビリティ推進**

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## サステナビリティ推進体制

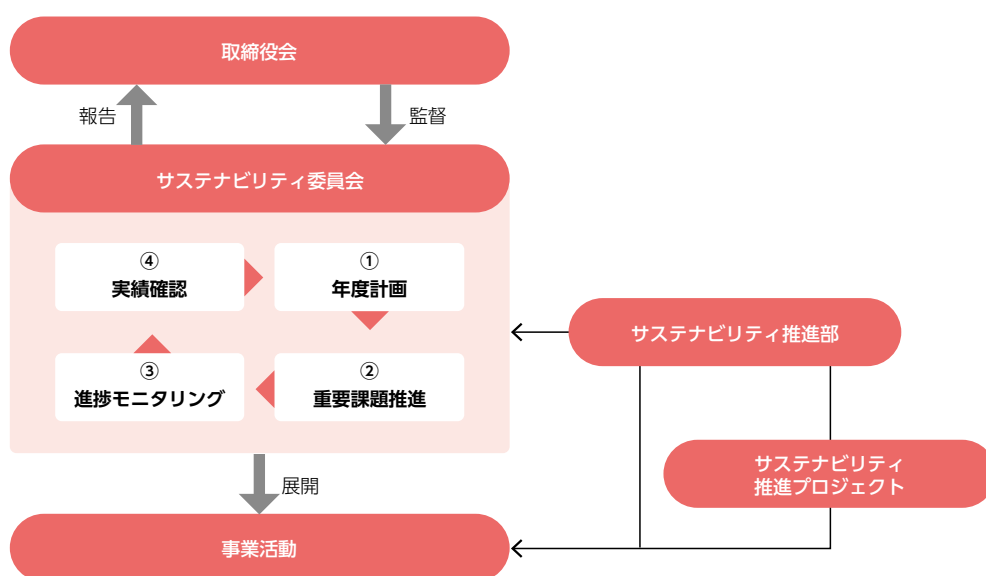
オカムラグループは、サステナビリティ活動をより体系的、計画的に推進していくためにサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会では、サステナビリティにかかわる年度計画を策定し、重点課題に関するグループ全体の取り組みを推進・サポートし、進捗をモニタリングするとともに、対応方針の立案と関連部署への展開を行っています。

サステナビリティ推進部は委員会の事務局として委員会の運営を

行うとともに、承認事項について社内の各組織を通じて事業活動へ展開し、定期的にフォローを行っています。

また、全社横断のサステナビリティ推進プロジェクトを発足し、各事業本部の推進フォローおよび従業員への活動の浸透化を図っています。

これらの結果は定期的に取り締役に報告され、取締役会において当該報告内容に関する管理・監督を行っています。



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## バリューチェーン全体の機会・リスクの把握

オカムラグループでは、バリューチェーンの各段階における、「事業活動を通して解決すべき社会課題」「事業活動における機会・リスク」を認識し、機会を捉えるとともに、リスクの低減に努め、課題解決に向け着実に取り組みを推進します。

バリューチェーン		開発	調達・製造	物流	コンサルティング・販売・サービス	廃棄・リサイクル
社会課題と機会・リスク		<div>● 研究・企画開発</div> <div>● マーケティング</div>	<div>● 調達先選定</div> <div>● 原材料・部品・製品調達</div> <div>● 製造</div> <div>● 品質管理</div> <div>● 設備維持・メンテナンス</div>	<div>● 物流センター管理、運営</div> <div>● 出荷・輸送</div> <div>● 納品</div> <div>● 輸出</div>	<div>● お客様のニーズ把握と提案</div> <div>● 製品販売</div> <div>● ショールーム、ラボオフィス、共創空間等の運営</div>	<div>● 使用済み製品の回収、リサイクル</div> <div>● 適正な廃棄物処理</div>
社会課題		<div>気候変動</div> <div>生物多様性の喪失と生態系の崩壊</div> <div>廃棄物処理・資源枯渇</div> <div>労働力人口減少</div> <div>サイバー攻撃などのITリスク</div> <div>脅威的な感染症の増加</div>				
機会		<div>社会課題解決型製品・サービスの開発による企業価値向上</div> <div>エネルギー効率化技術、再生可能エネルギー調達による市場評価</div> <div>サステナブル調達・安定的な調達による市場シェアの拡大</div> <div>物流最適化による環境・省力化対応</div> <div>サーキュラーエコノミーの推進による廃棄物削減、処理コスト削減</div>				
リスク		<div>社会課題に起因する市場環境の変化への対応遅延</div> <div>環境規制、再エネ転換、異常気象に伴う対応コストの増大</div> <div>自然災害によるサプライチェーンの断絶、生産停止</div> <div>廃棄物増加</div> <div>国際的な規制の強化、社会要請の高まり（環境、資源、労働、人権、市場）</div> <div>環境汚染による社会的批判と対応コストの増加</div> <div>労働力人口減少による人手不足</div>				
取り組み		<div>気候変動の緩和に貢献する製品・サービスの開発</div> <div>省エネ取り組み・再生可能エネルギー活用</div> <div>気候変動の緩和に貢献する製品・サービスの提供</div> <div>サプライチェーン改革</div> <div>サステナブルな社会を実現するワークプレイスの研究・開発</div> <div>サステナブル調達調査</div> <div>製造・物流・施工段階での省資源の取り組み</div> <div>サステナブルな社会を実現するワークプレイスの提供</div> <div>労働力人口減少に対応する製品・サービスの開発</div> <div>環境汚染の防止</div> <div>労働力人口減少に対応する製品・サービスの提供</div> <div>ニューノーマルな社会で多様なワークスタイルを実現するための製品・サービスの開発</div> <div>生物多様性の保全</div> <div>ニューノーマルな社会で多様なワークスタイルを実現するための製品・サービスの提供</div>				
バリューチェーンを支える基盤「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取組み」「責任ある企業活動」						

社会課題と機会・リスクにある数字のマークは関連するSDGsを示しています。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## サステナビリティ行動計画

人が活きる  
環境の創造



### サステナビリティ方針




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

### 中期目標（～2022年度）

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。

ESG分類:S(社会)

課題（重点課題は★）	KPI	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
<b>★ モノ・コトづくりの クオリティの追求</b> <div>8 9 11 17</div>	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 <a href="https://www.okamura.co.jp/company/ir/news.html">https://www.okamura.co.jp/company/ir/news.html</a> ) ● 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、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		● 事業におけるサステナビリティについて方向性を明確化 ● 新型コロナウイルス感染症対策製品・サービスの開発・販売 	● ニューノーマルな社会で多様なワークスタイルを実現 ● サステナブルな社会を実現するワークプレイスを提供 ● 労働力人口減少への対応 ● 気候変動の緩和に貢献
<b>★ イノベーションの推進と 新しい価値の創造</b> <div>3 8 9 10 11 17</div>				
<b>★ 安全な製品・サービスの提供</b> <div>9 12</div>	重大製品事故発生件数 ＊重大製品事故の定義: 当社製品により、生命・身体に重大な被害を及ぼした事故、および製品以外の財産に火災等の重大な被害を及ぼした事故	0件	0件 	0件

「課題」にある数字のマークは関連するSDGsを示しています。  
 自主評価の凡例  = 目標達成  = 一部未達  = 未達

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

従業員の  
働きがいの追求

## サステナビリティ方針

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

## 中期目標（～2022年度）

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。

ESG分類:S(社会)

課題(重点課題は★)	KPI	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
★ ワークインライフの推進 ～WiL-BE <sup>*1</sup> ～  3 8	WiL-BEおよびWork in Life の理解度	「2021年度までに <b>80%超</b> 」達成に向け た取り組み推進	目標に向けて、2019年度 に比べ理解度は大幅に上 昇。(アンケート結果より) ● WiL-BE <b>70.7%</b> (2019年度55.4%) ● Work in Life <b>73.0%</b> (2019年度59.4%) 	「2021年度までに <b>80%超</b> 」 達成に向けた取り組み推進
★ ダイバーシティの推進と 公正な評価 ～Work Rule <sup>*1</sup> ～  5 8 10	女性従業員比率	<b>21%</b>	<b>20%</b> 	<b>21%</b>
	障がい者雇用率	2021年6月1日時点で <b>2.3%以上</b>	2021年6月1日時点で <b>2.5%</b> 	2022年6月1日時点で <b>2.5%以上</b>
	女性管理職および管理職候 補者数	「2021年度末で2019年 度実績の <b>1.5倍</b> 」達成 に向けた取り組み推進	2020年度末時点では、 <b>1.13倍</b> 	● 「2021年度末で2019年 度実績の <b>1.5倍</b> 」達成に 向けた取り組み推進 ● 女性管理職の人数向上に 向け、候補者の母数を増やす 施策を実施する
	新卒女性採用比率	<b>40%</b>	<b>20%</b> 	<b>40%</b>
	育児休職からの復職率	男女ともに <b>90%</b>	男性 <b>100%</b> 、 女性 <b>92.9%</b> 	男女ともに <b>90%</b>
	育児休職の男性従業員取得 者数	男性従業員の育児休職 取得促進策の実行	<b>7名</b> 	男性従業員の育児休職取得促 進策の実行

※対象範囲:オカムラ単体

\*1 詳細→P.110

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進










責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

課題(重点課題は★)	KPI	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
<b>★ 自己成長できる 職場環境の整備 ～Human Development*1～</b>  <div>4</div> <div>8</div>	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 ● 育成面談(7月・8月)実施率 ● 目標管理面接(4月・10月)実施率	各項目 <b>100%</b> 実施およびアンケートによる効果検証	● 新入社員インストラクター面談実施率 <b>52%</b> ● 育成面談(7月・8月)実施率 <b>88.2%</b> ● 目標管理面接(4月・10月)実施率 <b>92.2%</b> 	各項目 <b>100%</b> 実施を目指す
	主体的に学ぶ意欲を支援する ● e-ラーニング受講率	公開講座型e-ラーニングの拡充(補助制度あり) ● 自己負担によるe-ラーニング受講者 <b>15%</b>	● e-ラーニング受講者 <b>5%</b> 	● 自己負担によるe-ラーニング受講者 <b>8%</b>
	2020年度、自分が「なりたい姿」を学ぶ場として企業内大学「オカムラユニバーシティ(オカユニ)」を開設 ● 受講者の満足度	新たな取り組みのため、数値目標は2021年度から設定	企業内大学「オカユニ」開校受講者の満足度: <b>65点</b> 	「オカユニ」受講者の満足度 <b>80点</b>
<b>健康と安全に配慮した 職場づくり</b>  <div>3</div> <div>8</div>	有給休暇平均取得率	<b>70%</b>	<b>57.2%</b> 	<b>70%</b>
	一般定期健康診断受診率	<b>100%</b>	<b>100%</b> 	<b>100%</b>
	ストレスチェック受検率	<b>100%</b>	<b>98.1%</b> 	<b>100%</b>
	喫煙率	<b>30%</b>	<b>29.5%</b> 	<b>28%</b>
	「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 <b>12%、6%</b>	各 <b>15.8%、9.9%</b> 	各 <b>12%、6%</b>
<b>チームワークによる業務の遂行</b>  <div>8</div> <div>17</div>	話し合い*2実施率	<b>100%</b> 実施	<b>48.4%</b> ※新型コロナウイルス感染拡大の影響で、2020年4月～9月の期間実施を中止としたため 	<b>100%</b> 実施

※対象範囲:オカムラ単体

\*1 詳細→P.110 \*2 話し合い:職場課題や環境の改善のための全社取り組み

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 地球環境への取り組み

### サステナビリティ方針

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

### 中期目標（～2022年度）

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.78）

ESG分類:E(環境)

課題（重点課題は★）	KPI	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
<b>★ 気候変動への対応</b> <b>7 13 15</b>	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 <b>1%向上</b> ● 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 <sub>2</sub> 排出量削減	エネルギー生産性向上前年度比 <b>2.5%向上</b> ● 生産系サイト1.5%低減 ● 事務所系サイト9.7%低減 ● 物流CO <sub>2</sub> 排出量3.6%削減 	エネルギー生産性向上前年度比 <b>1%向上</b> ● 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 <sub>2</sub> 排出量削減 温室効果ガス排出量1,000t-CO <sub>2</sub> /年削減 ● 工業用燃料1%削減 ● 車両用燃料5%削減
<b>★ 資源の有効活用</b> <b>6 7 12 14 15</b>	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 ● 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	● 処理業者リサイクル率評価継続 ● 施工系廃棄物電子マニフェスト運用 ● ゼロエミッションの継続と配送センターの範囲拡大	● 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 ● ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大 	● 生産廃棄物原単位維持 ● 施工・配送廃棄物のゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大
<b>★ 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</b> <b>6 7 9 12 13 14 15</b>	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	● 事業領域別の販売比率把握継続実施 ● 環境負荷低減製品の提案を継続実施 	● 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
<b>生物多様性の保全</b> <b>6 13 14 15 17</b>	● 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	● 国産材・地域材の利用拡大 ● リモート環境授業の実施 	● 国産材・地域材の利用拡大 ● ACORN活動の積極的推進
<b>環境汚染の防止</b> <b>6 11 14 15 17</b>	5-1 汚染予防・有害化学物質対策 ● 大気汚染・水質汚濁・土壌汚染防止法令遵守 ● 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	監視実施、違反等無し 	法令遵守の継続実施
	1-3 環境影響度の低減 ● PRTR 排出	● PRTR 排出移動量前年度比 <b>1%</b> 原単位低減	● PRTR 排出移動量前年度比 <b>12.3%</b> 原単位低減 	● PRTR 排出移動量前年度比 <b>1%</b> 原単位低減 ● 水資源使用量前年度比 <b>1%</b> 原単位低減

※番号はオカムラグループ 環境目標より

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 責任ある 企業活動

ESG分類: G・S  
(ガバナンス・社会)

### サステナビリティ方針

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

### 中期目標（～2022年度）

- 1: 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。
- 2: 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。
- 3: 社内およ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。
- 4: 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（重点課題は★）	KPI	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
<b>★ 公正、透明、誠実な行動</b> <b>5 8 10 16</b>	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	<b>100%</b>	オンライン研修にて <b>100%</b> 実施 	<b>100%</b>
	コンプライアンス教育の充実	行動規範ケースブック改訂と活用促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 改訂ケースブックオンライン配信</li> <li>● 建業法研修20回実施</li> </ul> 	契約と法務の啓発書籍の配信と活用促進
<b>★ コーポレート・ガバナンスの強化</b> <b>5 8 10</b>	取締役会の多様性、独立性、客観性の充実によるガバナンス強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性取締役の登用</li> <li>● 独立社外取締役の登用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性取締役1名の登用</li> <li>● 独立社外取締役1名登用</li> </ul> 	独立社外取締役比率 1/3 以上
<b>適切な情報管理</b> <b>10 16</b>	個人情報保護の徹底	Pマーク内部監査実施率 <b>100%</b>	内部監査委実施率 <b>100%</b> 	Pマーク内部監査実施率 <b>100%</b>
	Pマークの維持継続	社員教育実施率 <b>100%</b>	社員教育実施率 <b>78.4%</b> 	社員教育実施率 <b>100%</b>
	各国要請に合わせた個人情報管理	EUのGDPR対応	問合せなし 	諸外国の同法規則対応
<b>災害対策、リスク管理体制の強化</b> <b>10 11</b>	災害備蓄の改善・充実	災害備蓄品配備率 <b>100%</b>	配備率 <b>100%</b> 	災害備蓄品配備率 <b>100%</b>
	エマージェンシーコール	回答率 <b>100%</b>	回答率 <b>98.7%</b> 	回答率 <b>100%</b>
	BCP構築	BCP見直し	感染症対策の見直し実施 	BCP見直し

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

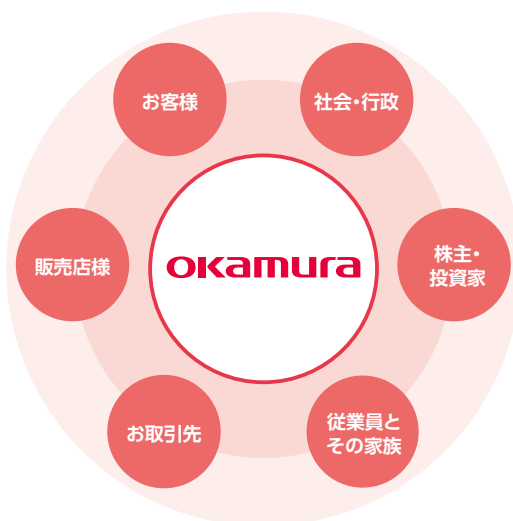
データ集

課題（重点課題は★）	KPI	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
<b>責任ある調達と取引先との信頼関係の構築</b> <b>16 17</b>	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	人権・事業継続等の観点からリスク分析の上、ハイリスクサプライヤーを国内外で133社特定し、サステナブル調達調査を実施 	調査内容の更新と調査の実施
	サステナブル調達ガイドラインの浸透活動	「取引のしおり」改定	「取引のしおり」にサステナブル調達ガイドラインに関する情報を追加改定 	サステナブル調達調査の対象拡大
<b>★ 適正な情報開示とステークホルダーとの対話</b> <b>16 17</b>	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	サステナビリティ推進部と外部有識者によるダイアログ実施 	社内参加部門拡大
<b>人権の尊重</b> <b>5 8 10</b>	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	COP提出、グローバル・コンパクトネットワークジャパン分科会参加 	COP(年次報告書) 提出および関連機関への積極関与
	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	人権影響評価の実施 	人権デュー・ディリジェンスの実施とレベルアップ
<b>地域社会との良好な関係性づくり</b> <b>17</b>	社会貢献に関する方針策定	社会貢献に関する方針策定	社会貢献活動方針策定 	社会貢献活動実施の判断基準策定

## 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サステナビリティを重視した調達活動を推進します。
株主・投資家	事業の発展と企業価値の持続的な向上により株主価値の拡大に努めるとともに、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。

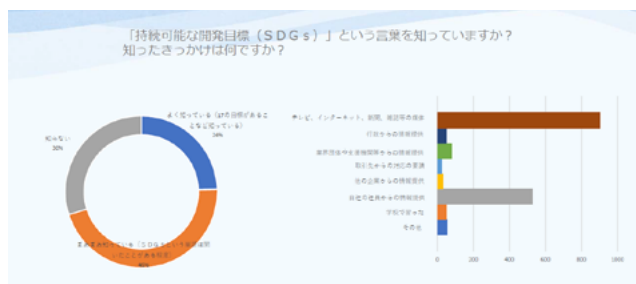
### サステナビリティに関する従業員アンケートの実施と 取り組みへの理解促進

サステナビリティへの取り組みの充実を目的として、2020年9月に全従業員を対象にアンケートを実施し、社会的課題に対する意識や行動、「持続可能な開発目標 (SDGs)」の認知度などについて質問を行いました。回答率は60%にとどまりましたが、今後の取り組みを進めていくうえで重要なデータを得ることができました。また、職種別、年代別、所属別等の分析を通じて課題も浮き彫りになりました。

アンケートの結果を踏まえ、以下の方法によりサステナビリティの考え方や取り組みの浸透を図っています。

- 社内報を通じてサステナビリティに向けた活動を紹介
- 毎月1回メールによるサステナビリティレターを配信し、時事情報、関連セミナー、参考図書等を紹介

- サステナビリティ推進部が講師になり勉強会を開催  
今後も毎年アンケートを実施し、従業員の認識向上や行動を促していくことにより、取り組みの充実に結びつけていきます。



アンケート調査結果 (一部)

目次	特集	会社案内	サステナビリティ推進
責任ある企業活動	人が活きる環境の創造	地球環境への取り組み	従業員の働きがいの追求
			データ集

## 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.30）</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。2020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	販売店様と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。2020年度はオンラインを活用し、各種研修会や見学会を実施しました。
		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、サステナブル調達ガイドラインを定めています。こうした視点に立ち、お取引先との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティ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会を組織し、定期的な情報交換会や技術交流会などを実施しています。
		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項目を中心にサステナブル調達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。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

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IR情報を掲載し、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、従業員を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	定期的に労使協議会・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月から2020年3月まで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）、2018年4月にはダイバーシティ推進室（2020年3月にD&I推進室に改称）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、人財の育成や、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。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

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



### 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、イニシアティブの宣言を踏まえ脱炭素社会の実現に向け取り組みを進めています。



### 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) は、G20の要請を受け、気候変動関連の情報開示および金融機関の対応の促進を目的として金融安定理事会 (Financial Stability Board) に設置された組織です。オカムラは2021年4月にTCFDへの賛同表明を行いました。



特集1:カーボンニュートラルに向けたオカムラグループのアクション (→P.3)

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集



# 責任ある企業活動

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

## CONTENTS

「行動規範」に基づく企業活動の推進	030
コーポレート・ガバナンス	031
リスクマネジメント	034
コンプライアンスの推進	037
人権の尊重	040
サプライチェーン・マネジメント	041
情報の開示と社会からの評価	042
地域・社会との共生	043

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 「行動規範」に基づく企業活動の推進

オカムラグループは「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是、およびこれを受けた「基本方針」に基づき責任ある企業活動を行うために、全従業員への「行動規範」の徹底を図っています。「行動規範」は、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を10項目にわたりまとめたもので、従業員が日常の業務の中で取り組むべき事項を明確にしています。

国際的な動向や社会のニーズの変化などにより、企業に対して新たな責任や役割が求められていることを踏まえ、2014年4月に「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など、グローバル企業としてグループ全体において責任ある行動の実践を促しています。

### 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
2. 社会人としての倫理的行動
3. 自由な競争と公正な取引の維持
4. 安全で高品質な製品・サービスの提供
5. 情報の適切な管理および開示
6. 環境の保全と社会への貢献
7. 国際社会との協調
8. 政治・行政との健全な関係の維持
9. 反社会的勢力との絶縁
10. 活気ある職場環境の構築

（「行動規範ハンドブック」より抜粋）



オカムラグループ行動規範

[https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/report/pdf/k\\_standard.pdf](https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/report/pdf/k_standard.pdf)

## 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<sup>\*1</sup>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<sup>\*2</sup>に基づく開示を行うとともに、ウェブサイトにて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83からなる原則

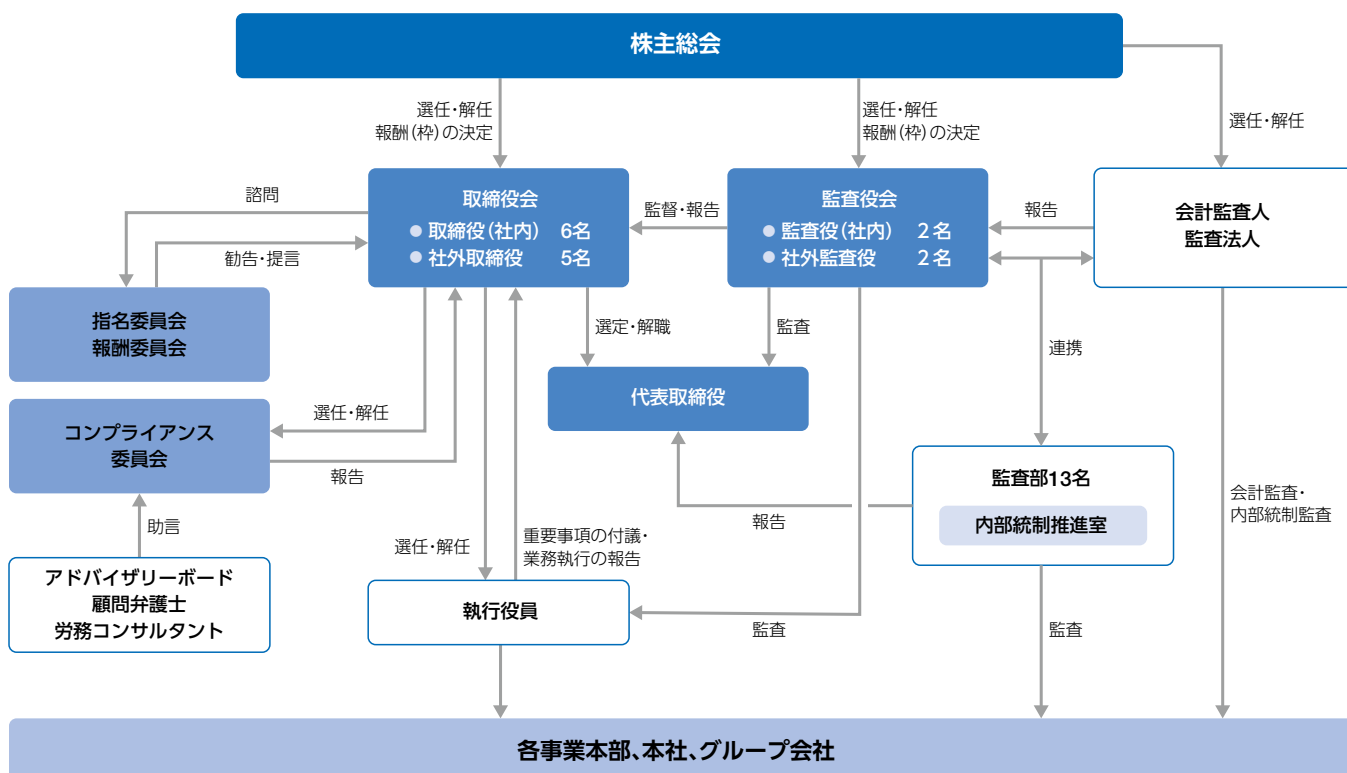
### 企業統治の体制

オカムラは経営の機動性の確保と取締役会によるモニタリング機能の強化を目的として執行役員制度を導入しており、これにより、代表取締役の指揮命令のもと執行役員が業務執行を行う体制を構築するとともに、取締役会は、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を主な役割としています。また、取締役会には社外取締役を置くとともに、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役を委員長かつ主要な構成員とする指名委員会・報酬委員会を置くことにより、取締役および執行役員等の指名ならびに報酬等の決定のプロセスの客観性および透明性を確保して

います。さらに、業務分掌規程および職務権限規程により、各職位の職務および権限を定め職務執行が適正かつ効率的に行われる体制としています。取締役会については、取締役11名で構成され、内5名が社外取締役です。

また、オカムラは監査役会制度採用会社であり、監査役は取締役および執行役員の執行について厳正な監査を行っています。監査役会については、監査役4名で構成され、内2名が社外監査役です。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2021年6月29日時点)



目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 監査役の監査状況

監査役は、「監査役会規程」に基づき、原則月1回の監査役会を開催するとともに、取締役会や経営会議、コンプライアンス委員会等の重要な会議への出席や、稟議書の閲覧等により、取締役

の職務が適正に執行されているか監査しています。

また、代表取締役と定期的な意見交換を行い、会計監査人や監査部と連携し、監査の実効性確保に努めています。

### 会計監査人との連携

監査役は、会計監査人から監査計画の概要、重点監査項目、監査結果、内部統制システムの状況、リスクの評価などについて報告を受け、さらに意見交換を行うなど緊密な連携を図っています。また、会計監査人の往査および監査講評に立ち会うほか、会計監査人に対して監査の実施経過について適宜報告を求めています。

### 内部監査部門との連携

監査役は、法令遵守や内部統制システムの評価について、監査部と連携を図りながら内部監査を行っています。なお、監査役が必要と認める場合、実施すべき監査業務を監査部に対して要請できる体制をとっています。

## 財務報告に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。

## 税務方針について

オカムラグループは、基本方針の考え方に基づく「行動規範」に則り税務方針を策定し、事業を行う国・地域において適切な納税を行うためのガバナンス体制やリスクへの取り組みなどについて明確化しています。

### 税務方針

#### 基本的な考え方

オカムラグループは会社方針のもと、法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき行動し、ステークホルダーの皆様に適時・適切な情報開示を行うとともに、コミュニケーションの充実を図り、地域・社会と共生し、公正・透明・誠実な企業活動を通じて、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざしています。税務においても、税務の透明性を確保し、適正な納税を通じて事業を行う国・地域の経済社会の発展に貢献することが企業の社会的責任の重要な要素であると捉えています。

#### 税務ガバナンス体制

オカムラグループは、税務コンプライアンス体制が適切に機能するためには、経営層および社員の税務コンプライアンスにかかる意識の浸透・定着を進めることが重要であると理解しています。

そのために適切な税務処理に関する啓発、各種情報共有や相談を行うことで法令遵守の徹底とともに税務リスクの低減に努めています。

また、グループ全体を統括するサステナビリティ委員会において、税務を含むコンプライアンス・企業倫理に関連するリスクを、管理・モニタリングしており、合わせてコンプライアンス・ヘルプライン制度により、グループ内における法令・当社行動規範に違反する行為の防止および早期発見と是正に努めております。

#### 税務リスクへの取り組み

税務リスクが高いと想定される取引については、必要に応じて税務専門家に対して助言・指導などを依頼し、税務リスクの低減に努めています。

移転価格税制については、OECD\*が公表する移転価格ガイドラインに基づき算定し、その算定方法について取引規模や税務リスク等から適切に文書化を行います。

また、開示については、ステークホルダーからの要請、社会動向などを踏まえ、適宜必要な施策の実施に努めています。

#### 税務当局との関係

オカムラグループは、税務当局に対し真摯に対応し、良好な信頼関係の維持に努めています。

税務調査・税務当局からの要請には、誠実かつ丁寧に、事実に基づく説明・対応を行っています。

\* OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development の略称で、日本語で経済協力開発機構。国際経済全般について協議することを目的とした国際機関。

## 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、2021年3月に改訂した「災害対応マニュアル Ver.4」により、災害が発生した際に各自が取るべき行動について周知徹底を図っています。

本マニュアルでは、業務・操業の停止がやむを得ないと判断される自然災害等（大地震、津波、台風、落雷、大雪、大雨、洪水、突風、噴火、その他気候変動による災害）、火災、テロ、感染症等を対象災害と定め、災害発生時における基本姿勢や行動指針、平常時の備えなど、所属長・従業員が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。

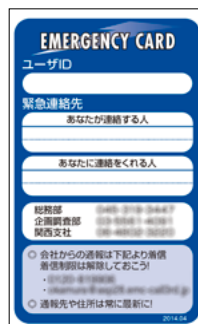
さらに、職場での災害備蓄品の保管・配付基準を明示するとともに、災害発生時の家族との連絡方法等を紹介し、安否確認を速やかに行えるよう啓発しています。

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。

#### 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）以上の地震などの災害が発生した場合、発生した地域 of 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、近年の台風被害等を踏まえ、風水害等が発生した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



災害対応マニュアル Ver.4

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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、全国の拠点に3日分の水・食料・簡易トイレのほか、人数分のヘルメットとブランケットを保管するとともに、主要な拠点には非常用電源を配備しています。食料については、1人1日1,300kcal程度を確保できるよう、そのまま食べられるタイプのご飯、副菜等を配備し、食物アレルギー物質不使用食品を全体の2割程度選定しています。

## TOPICS



## 新型コロナウイルス感染拡大防止に関する対応

オカムラグループでは、政府と各都道府県の方針等に基づき新型コロナウイルス感染拡大防止に努めており、関係者の皆様、従業員とその家族の安全確保を目的に、在宅勤務の実施、フレックスタイム制の活用による時差出勤などの各種対応を行っています。（詳細→P.138）

また、自社主催のセミナー・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」は臨時休館や、お客様用消毒液の設置、館内・家具の消毒などの衛生管理を徹底したうえで予約制にて運営しています。オフィスなどにおける取り組みの一助にいただくことを目的として、ウェブサイトにて、新型コロナウイルス感染拡大の影響によって変化する働き方と働く場に関するさまざまな調査結果やレポートを公開しました。（詳細→P.66）



感染防止対応を行ったショールームの受付

## 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/](https://www.okamura.com/en_eu/policy/gdpr-compliance/)

## 情報セキュリティ対策の充実

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。

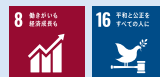
また、情報漏えい防止の具体的施策として、パソコン内のデータの暗号化やパソコン操作ログの収集、ウェブサイトのフィルタリングシステムの導入、標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、ソーシャルメディア活用のガイドラインを設けています。さらに、システム利用の個人認証やオフィスへの入退室管理に関しても、適切なセキュリティ対策を実施しています。また、災害への備えとして、オカムラの主要なホストコンピュータ、サーバーなどはすべて耐震性の高いデータセンターへ移設しています。

## 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としてまとめて周知しています。ソーシャルメディアの各種サービスや利用者の増加、発信情報による炎上等のト

ラブル事例など近年の状況を踏まえ、2020年3月に当ガイドラインを改定し、2020年6月には全従業員を対象にe-ラーニングによる教育を実施しました。

## TOPICS



### 情報セキュリティインシデントの未然防止、影響最小化の取り組み

サイバー攻撃、内部不正などに伴うウイルス感染、不正アクセス、情報漏えい、システム停止などの情報セキュリティインシデント（事故）に対する迅速かつ適切な対応ならびに関係者間での情報共有を目的とする組織として、2020年10月にOKAMURA-CSIRT\*を設置しました。また、事故発生を未然に防止するための活動（事前対応）と事故発生時の影響を最小限にするための活動（事後対応）の権限および活動内容を規定した「CSIRT憲章」を制定し、情報セキュリティインシデントによるリスク低減に向けた取り組みを進めています。

\*CSIRT（シーサート）: Computer Security Incident Response Teamの略

## 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関係会社の経営層で構成され年1回、定期的に開催し、コンプライアンスに関する事項の検討や意見交換を行っています。

また、オカムラ各本部門と関係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するとともに、コンプライアンス担当者会議を年1回開催するなどして、活動を推進しています。（関連→P.31）

2020年度の行政罰を伴う法令違反、事故・事件での刑事告発はありませんでした。



コンプライアンス委員会（2020年8月開催）の様子

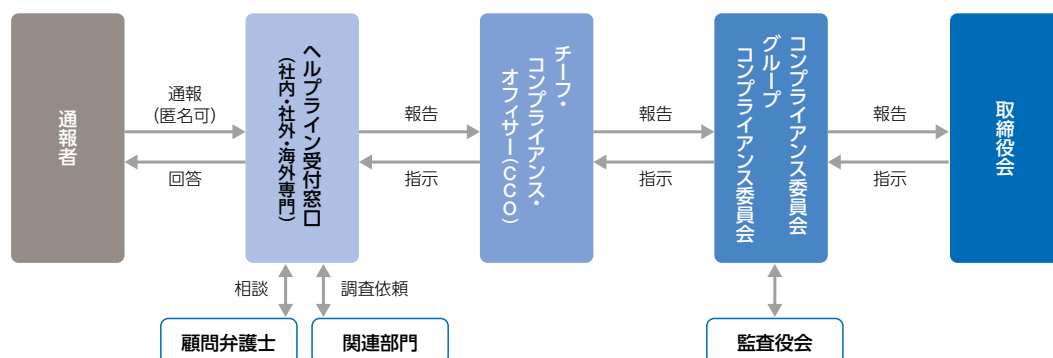
### 内部通報制度

「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為の発見を容易にし、こうした行為を発見した従業員等からの報告について、上司を通じた通常の報告ルートとは異なるルートを確認するために、内部通報制度（通称「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。

2020年度のヘルプライン制度の利用件数は6件で、内容はパワーハラスメントや不当評価の疑いに関するものでした。

#### ヘルプラインの流れ



目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

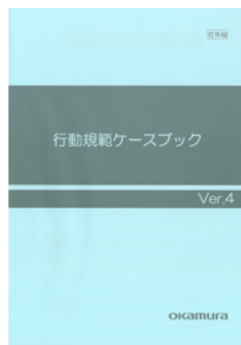
地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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年度には行動規範ケースブックの改訂を行い、一人ひとり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。

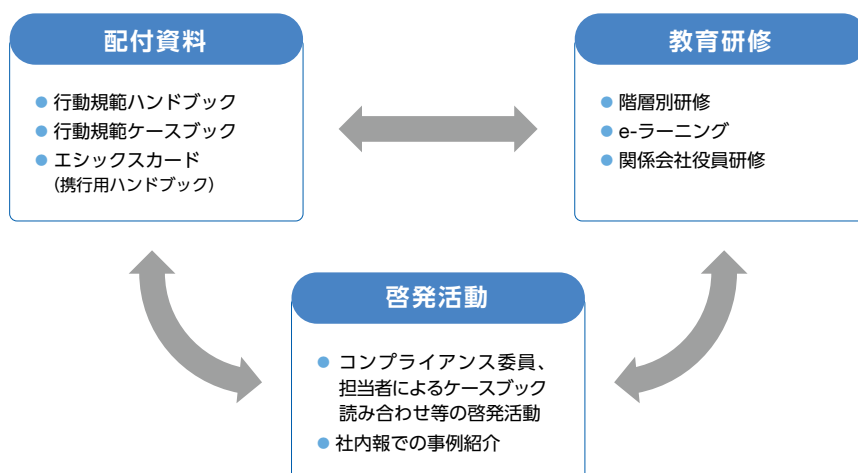


行動規範ケースブック



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、エンゲージメントに関する従業員意識調査を3年に1回定期的に実施し、「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関係会社の経

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。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 関係会社役員研修の開催

企業価値向上に向けた課題や企業活動に伴うリスクの共有などを目的に、関係会社の役員を対象とする研修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な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、

国内外の関係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。

### VOICE

## 関係会社役員研修に参加して



Okamura International  
Malaysia Sdn.Bhd.  
Managing Director  
**岡田 弦也**

Okamura International Malaysia Sdn.Bhd.は、設立3年目を迎える新しい会社です。事業活動を展開する上では、現地の文化・風習を尊重しながら、コンプライアンスを徹底した組織づくりに取り組んでいます。

今回参加した関係会社役員研修は、オンラインで開催されたため、時間や場所の制約を受けずにさまざまな国・地域の関係会社役員たちとの連携・交流を図ることができ、ニューノーマルな体験ができました。研修の中では、オカムラグループの共通課題について認識を共有し、意見交換をすることで、新たな気づきを得るとともに、今後の方向性を再確認できる有益な機会となりました。

マレーシアでは、歴史的な背景から、西洋と東洋のさまざまな文化がミックスした様式や考え方などが育まれており、働き方においてもジョブ型、メンバーシップ型など、昔からそれぞれが多様な「ワークインライフ」\*を実現しているといえます。働く環境が加速度的に変化していく中で、柔軟にサービスの提供が続けられるよう、健全な経営を通じて企業価値向上に努めていくことの重要性を再確認できました。

\*詳細→P.110



## 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、事業活動が人権課題に与える影響を十分に考慮し、人権侵害等につながる事由の発生防止に努めます。また、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別やハラスメントを排除し、安全で働きやすい職場を確保します。

### 人権に関する方針等に基づく行動の実践

オカムラグループは、サステナビリティ方針、行動規範、ダイバーシティ&インクルージョン方針に「人権尊重」の考え方を明記し、事業活動全体を通じてこれらの方針等に基づく行動の実践に努めています。

#### 「関連方針」

- サステナビリティ方針→P.14
- 行動規範→P.30
- ダイバーシティ&インクルージョン方針→P.116
- サステナブル調達ガイドライン→P.41

#### グローバル・コンパクトへの参加

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.28)

### 人権デュー・ディリジェンスの実施

ビジネスと人権に関わる各種ガイドラインで特定されている人権課題、オカムラの人権に関する方針で特定されている人権課題について、オカムラが事業活動を行う中での顕在的・潜在的な負

の影響を特定・評価しました。2020年度は、外国人技能実習生の雇用環境、サプライチェーンにおける人権課題の状況を確認し、それぞれ以下のアクションをとりました。

#### 外国人技能実習生の雇用環境内部監査

2021年3月、外国人技能実習生を受け入れている一部の生産事業所において、雇用状況などを確認するための内部監査を実施し、重大な懸念事項がないことを確認しました。今後も同様の内部監査を通じて現状や課題を的確に把握し、実習生の雇用環境の維持向上を図ります。

#### 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](https://www.okamura.com/en_eu/msa2015/pdf/msa2015statement.pdf)

#### サステナブル調達調査の実施

オカムラグループはサステナビリティを重視した調達活動を実施するため、コンプライアンスの徹底、人権の尊重、安全衛生に配慮した職場環境の確保、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「サステナブル調達ガイドライン」を策定し、お取引先に協力を要請しています。

「サステナブル調達ガイドライン」に基づくお取引先への協力要請とあわせて、お取引先の取り組み状況を確認しています。この中で人権・労働に関する項目についても調査し、回答状況によって個別ヒアリング、現地調査を行うこととしています。

(詳細→P.41)

## サプライチェーン・マネジメント

オカムラグループは、オカムラグループ「購買の基本方針」の中で、「取引は自由競争を原則とし、取引先とは対等の立場で相互信頼に基づく共存共栄を図る」との考え方を明記しています。こうした考え方を基本に、お取引先（サプライヤー）との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティを重視した調達活動を推進しています。

### オカムラグループのサプライチェーンの概要

オカムラグループは、オフィス環境事業、商環境事業、物流システム事業を中心とする幅広い分野の製品を製造・販売しています。国内およびアジア諸国を中心に生産し、世界各地に販売拠点を展開。原材料・部品等の調達、製品の販売とこれに伴う輸送・施工、お客様が使用中の製品のサポート、製品使用後の対応に至るサプライチェーンを形成しています。調達品目は金属材料、

樹脂材料、木質系材料、梱包材料、買入製品・部品など多岐にわたり、国内外のお取引先を通じて調達を行っています。また、販売店様の協力のもと、お客様に製品・サービスを提供するとともに、アフターメンテナンスの実施、使用済み製品の引き取り等を行っています。

### 取り組み方針

オカムラグループはサプライチェーン・マネジメントに関わる基本的な姿勢を「購買の基本方針」に示すとともに、サステナビリティを重視した調達活動を実施するため、コンプライアンスの徹

底、人権の尊重、適切な労働慣行、環境保全と社会への貢献などの内容からなる「サステナブル調達ガイドライン」を策定し、お取引先に協力を要請しています。

#### お取引先へサステナブル調達調査を実施

「サステナブル調達ガイドライン」に基づくお取引先への協力要請とあわせて、お取引先の取り組み状況を確認しています。2020年度は生産事業所のお取引先計133社に対して調査を実施し、131社から回答を得ました。今後は調査対象を生産事業所のお取引先以外にも拡大し、継続的に調査を行うことによりサステナブルな調達活動を推進するとともに、得られた結果をサプライチェーン・マネジメントの充実につなげていきます。

#### 取引先相談・通報窓口の設置

協力会に加入いただいているお取引先を対象に、事業活動に関連した相談または通報を受け付ける窓口を設置しています。お取引先とのより健全な関係構築に努め、「サステナブル調達ガイドライン」に準じたコンプライアンスの強化を図っています。

オカムラグループサステナブル調達ガイドライン

<https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/>

#### お取引先との協力関係強化に向けた取り組み

オカムラグループでは、お取引先との協力関係を強化し、共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。また、オカムラの担当者が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情報共有や意見交換を行い、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。（関連→P.26）

## 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.25～27)

### 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。

#### 2020年度の主な認定・アワード実績

##### 第24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、「オカムラグループ Sustainability Report 2020」が第24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。(2021年2月)



##### 「健康経営優良法人2021(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4年連続で「大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。(2021年3月)



##### 「えるぼし」(2段階目)

オカムラは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき優良企業を認定する制度において、厚生労働省より「えるぼし」(2段階目)を認定取得しました。(2020年12月)



##### 「スポーツエールカンパニー2021」

オカムラは、スポーツ振興に取り組むSport in Life コンソーシアムに加盟し、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業をスポーツ庁が認定する「スポーツエールカンパニー2021」に認定されました。(2021年2月)



##### 「がんアライアワード2020」シルバー

オカムラは、がんを治療しながら働く人を応援する団体を表彰する「がんアライアワード2020」(がんアライ部主催)において、「シルバー」を受賞しました。治療をしながらでも働きやすい環境を確保する制度や従業員の啓発活動が評価されました。(2021年1月)



##### 日本の人事部「HRアワード」2020

###### 企業人事部門

人事やHRソリューションの領域において優れた取り組みを広く伝えることで人事を通じた全国の企業の成長を目指す表彰制度「HRアワード」2020(日本の人事部「HRアワード」運営委員会主催)において、オカムラは「企業人事部門」で入賞しました。(2020年10月)



#### 2020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。(2021年3月)

## 地域・社会との共生

オカムラグループは、地域の方々とともに発展していくため、それぞれの地域の社会活動、環境活動などへの参加を通じて交流や社会貢献に努めるとともに、事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生かし、人財の育成や、社会課題の解決に向けた情報発信・場の提供などを通じて、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

### オカムラグループ社会貢献活動方針

オカムラグループでは、創業から引き継がれてきた基本方針の考え方にに基づき、広く社会課題の解決に資する取り組みの推進に向け、2021年5月に、オカムラグループ社会貢献活動方針を

制定しました。本方針では、対話・交流を通じた社会との共生、事業で蓄積した知見・経験の活用、従業員の活動支援などの取り組み姿勢を明記しています。

#### オカムラグループ社会貢献活動方針

オカムラグループの創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是と「基本方針」によって企業文化として定着し、グループの経営と事業活動に受け継がれています。基本方針の中には「経営は常に社会との調和をはかる」という一節があります。創業から現代に引き継がれるこの精神を礎に、広く社会課題の解決に資する取り組みの進展にむけ、オカムラグループ社会貢献活動方針を以下に定めます。

1. 地域・社会とのさまざまな対話・交流を通じて、社会と共生し、信頼される存在となります。  
生産事業所・事務所拠点の地域の方々、自治体からの要望・要請等に真摯に対応します。
2. 事業で蓄積した知見・経験を生かし、社会課題の解決に貢献します。
  - 重点分野：災害支援、次世代人財育成、地球環境保全、「人が活きる場」に関連する分野。
  - 上記の重点分野において、経営資源を積極的に活用し、社会課題の解決に貢献します。
  - 社内外と積極的に共創します。
3. 従業員のボランティア活動を支援します。  
従業員は広くボランティア活動に参加し、それによって得られた知見を事業活動に還元することで社会課題解決に向けた好循環を構築します。

#### ボランティア休暇の新設

従業員のボランティア活動への参加を支援するため、2020年10月にボランティア休暇を取得できる制度を新設しました。従業員が保有している傷病休暇(有給)から、年間5日を限度にボランティア休暇として利用することができます。

イントラネットや社内報等で休暇の申請方法や利用者の声などを紹介し、利用促進を図っています。2020年度の制度利用者は3名でした。(関連→P.113)

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 地域社会活動への参画

オカムラグループの各拠点では、イベントや清掃活動、地域の方々へのグラウンド貸し出し、災害時の支援などを通じ、地域社会活動へ積極的に参加・協力しています。

### 2020年度の主な地域社会活動

- 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)
- 地域住民、子どもたちを対象とする工場見学(詳細→P.46)
- 地域の清掃活動(各生産事業所)
- 献血ボランティア(各生産事業所、オフィス拠点)

### 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、プロスポーツチームなどのスポンサーシップ、スポーツイベントへの協賛などを通じてスポーツ支援活動を行っています。また2021年4月にはパラアスリート選手を採用し、競技活動を支援しています。(詳細→P.121)

＜スポーツチームのスポンサーシップの例＞

- 横浜FC
- 釜石シーウェイブスRFC\*

\*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。2019年度まで、エヌエスオカムラの従業員が釜石シーウェイブスRFCメンバーとして所属。

### 災害支援

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、物資による支援活動を行っています。またオカムラは、NGO・経済界・政府が対等なパートナーシップのもとに紛争や災害時の緊急人道支援のために協働するNPO法人「ジャパン・プラットフォーム(JPF)」の賛助会員となっています。

2021年3月には、新型コロナウイルス感染拡大によりさまざまな影響が出る中で支援活動を進めるJPFの加盟NGO・NPOに対し、自社製品のイスや机などを寄付しました。



少年野球



横浜FC



釜石シーウェイブスRFC

## TOPICS



### 産・学・官連携による木材利活用と地域活性化に向けた活動

オカムラは、家具デザインの教育支援、地域材の利活用を通じた人材育成・地域活性化にも力を入れています。こうした取り組みの一環として、2014年度から東北芸術工科大学（山形市）プロダクトデザイン学科の「家具デザイン演習」（藤田寿人教授）に協力し、企画・デザイン等の業務に携わる従業員が特別講師を務めてきました。2015年からは、山形県小国町が加わり、町の方々との交流を大切にしながら、町産材を活用した地域活性化のためのデザインを演習課題とし、ブナやスギを用いた家具のデザイン提案等を行っています。

この産学・地域連携の授業が発展し、2018年7月に山形県小国町、東北芸術工科大学と共に、「木」をキーワードに三者が有する資源を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する木材利活用に係る三者協定を締結しました。本協定に基づく活動のひとつである「ファーストファニチュア事業」は、学生がデザインした家具を町内産の材を用いて町内施設で製作し、町の3歳児の子ども全員に贈呈するというものです。

2021年3月、3回目となるファーストファニチュアの贈呈式が開催されました。この日は小国町の仁科町長、オカムラからは、製作アドバイスも行っている高畠事業所（山形県）事業所長の若月が出席し、世界に一つだけの名前が刻印された絵本用ラック（Bookman）を受け取りました。なお、この活動は、2020年にウッドデザイン賞2020（ソーシャルデザイン部門コミュニケーション分野）を受賞しています。



小国町の3歳の子どもたち30名のうち22組の親子が参加



ワークショップで、自分で選んだ「目」のパーツを取り付け



家具を製作した佐藤颯奎さん  
オンラインで参加

ウッドデザイン賞受賞



### タイにおける寄付活動

タイのSiam Okamura International Co., Ltd.では、毎年、地元への貢献、次世代育成支援等をテーマに社会貢献活動を行っています。2021年2月には、ショールームおよびオフィスの改装にあわせ、ローカルスタッフが全員仏教徒であることから、寺院より僧侶を招き、従業員の心の平安と会社の繁栄を祈念して「タンブン（徳を積む）」儀式を実施しました。従業員と会社が同額の寄付を行うマッチングギフトにより、タンブン儀式に関わる寄付・供物を提供しました。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。



「タンブン」儀式の様子

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 生産事業所における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、技術の継承による人財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、イス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。定期的に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。

## TOPICS

### 「新しいかたち」の工場見学 ～追浜事業所～

2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で学校が社会科見学などを実施することが難しく、企業としても受け入れが困難な状況が続いていましたが、神奈川県横須賀市の追浜事業所で初めての試みとして、2020年11月、事業所近隣の横須賀市立夏島小学校の3年生68名を対象に、「新しいかたち」の工場見学を実施しました。

この工場見学では、地元企業で働く人の様子やものづくりについて知り、環境問題も含め自分たちの暮らしとの結びつきについて理解を深めることを目的としました。事前に先生方と入念に打ち合わせをし、感染防止対策を十分に講じたうえで、ICTを活用した「バーチャル工場見学」など、できるだけ実際の見学に近い体験をしてもらう内容も盛り込み計画を立てました。当日は学校の広い場所で適度な距離をとり、以下のプログラムで授業を行いました。

- 1.「環境問題を知ろう」：資源について学ぶ
- 2.「バーチャル工場見学」：生産現場の動画でさまざまな工程や、かかわる人々について知る
- 3.「見て触って、体験しよう！」：現物を使って設計の安全配慮や工夫を知る

今後もICTなどの活用を含め工夫を重ねながら活動を継続し、子どもたちの学びの場の提供に貢献していきます。



工場でのものづくりの動画を解説



設計担当者が製品を使って工夫を説明



快適な座り心地の正体はコレ!?

## インクルーシブな社会に向けた取り組み

多様性を重視し、一人ひとりが自分らしく生きられる“インクルーシブな（排除しない）社会”の実現に向け、さまざまな取り組みを推進しています。

### 生産事業所における取り組み

オカムラの生産事業所では、障がい者の就業支援をする企業を介して近隣の福祉事業所に委託し、障がいを持つ方に事業所営繕等に係る各種作業を担っていただいています。

#### <取り組みの例>

- 御殿場事業所:事業所外構の草刈りやゴミ拾い、植栽の剪定など
- 追浜事業所:サンプルチップの作成



障がいを持つ方の作業の様子

## TOPICS



## 「2020年、渋谷。超福祉の日常を体験しよう展（通称:超福祉展）」に出展

超福祉展（主催:NPO法人ピープルデザイン研究所）は2014年から毎年開催されており、オカムラは2018年から出展しています。最終回となる今回は、渋谷ヒカリエ8階「8/（ハチ）」（東京都渋谷区）を基点として開催され、シンポジウムは新型コロナウイルス感染症対策のためオンライン上で行われました。

オカムラは渋谷ヒカリエ8階 8/COURTに、オフィスなどの室内空間を自由に移動できる電動駆動付きチェア「Weltz-EV（ウェルツ イーヴイ）」と、座ったまま足こぎでスムーズに移動できる「Weltz-self（ウェルツ セルフ）」を展示しました。また、シンポジウム「誰でも働ける未来のオフィスとは？」では、最新のオフィス事例としてオカムラのラボオフィス「CO-EN LABO」（渋谷スクランブルスクエア）を紹介し、これからの働く場がどのようになるべきか、働き方が大きく変化した今だからこそ見えてくる、感じ取れる理想の働く場について、さまざまな立場の方と意見交換しました。



渋谷ヒカリエ8階 8/ COURTに「Weltz-EV（ウェルツ イーヴイ）」と、「Weltz-self（ウェルツ セルフ）」を展示



オカムラのラボオフィス「CO-EN LABO」にてシンポジウム「誰でも働ける未来のオフィスとは？」を開催

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 文化・芸術活動の支援

オカムラは、2003年より毎年、東京都千代田区のお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。例年、著名な建築家の企画により、コラボレーターとしてさまざまなアーティストにご参加いただき展示を行っています。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により開催を見合わせることをしましたが、今後も継続的に企画展を実施していく予定です。

### 「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広く伝える拠点として、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。

## 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。

### 環境出前授業の実施

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、自分たちにできることを考える授業を行っています。また、小学校ではSDGsについての学習を取り込み始めていることから、出前授業でもSDGsの目標と関連づけて考えるような授業内容にしています。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により学校での授業の実施回数が少なくなりましたが、リモートや教室以外の場所での実施など新しい形での活動（関連→P.46）に挑戦しました。今後もさまざまな授業形式を検討し、より多くの子どもたちが環境とのかかわりに関心を持ち、持続可能な社会づくりの担い手（change maker）になれるよう活動を継続していきます。

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

### 実務経験を生かし大学講師として人材育成に貢献

オカムラの従業員がデザインや研究などの業務を通じて得た知見を生かし、大学で非常勤講師を継続的に務めています。関東学院大学や日本大学で半期を通して授業の時間を持ち、エルゴノミクス（人間工学）やプロダクトデザインなどの実務者として、実践的な事例や新しい技術を紹介しながら講義を行っています。このほか、大学の特別講師としてスペースデザインやプロダクトデザインの授業・演習や、講演を行うなど、次の世代の育成に貢献しています。

### 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	2015	443名	6校
2009	362名	3校	2016	513名	6校
2010	643名	7校	2017	329名	5校
2011	215名	3校	2018	450名	7校
2012	274名	4校	2019	444名	4校
2013	191名	2校	<b>2020</b>	<b>197名</b>	<b>4校</b>
2014	340名	3校			



感染対策をして授業を実施

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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2019年度より教育における産学共創プロジェクトのひとつとして、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」を開講しています。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、「学び」の時期にいる学生に「はたらく」について考える機会を持ってもらい、大学での学びを自律的なものにし未来志向や課題解決力を身に付けてもらうことを目的としています。2019年度は、オカムラのOpen Innovation Biotope“bee”を会場としてオフィスツアーなども実施しましたが、2020年度はオンラインでの授業となり、2020年4月から半期にわたって講義を実施しました。教員から学生への一方向の学びではなく、教員、企業人、学生と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ようになることを重視し、グループワークを通して講義を進めました。今後も、社会で起こるさまざまな課題と向き合う企業として、多様な分野の研究と学生の教育を担う大学との共創を通して、実践的な学びと対話の場を創出し、課題解決に向けたよりよいアプローチを追求していきます。

## 理数分野、科学・技術分野における若年層育成支援

NPO法人WRO Japanは、小中学生を対象とする国際的なロボットコンテスト (World Robot Olympiad) を開催し、科学・技術体験機会を提供することで理数分野、科学・技術分野への興味関心を高め、ものづくりへの意欲向上につなげるとともに、将来世界に貢献し科学技術創造立国日本を支える科学者、技術者の育成をめざしています。オカムラは、WRO Japanのブロンズスポンサーとして継続的に支援を行っています。

## 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を選び、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。2020年の「第5回日本学生BtoB新聞広告大賞」では、オカムラからフルクローズ型のワークブース「TELECUBE by OKAMURA」を課題として提示。製品の使い方や特徴に着目した作品や課題となった企業の認知を広めるようなデザインの作品など、数多くの応募がありました。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集



# 人が活きる環境の創造

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

## CONTENTS

モノ・コトづくりのクオリティの追求 .....	052
イノベーションの推進と新しい価値の創造 .....	064
品質管理の徹底 .....	070
ものづくりを支える人財育成 .....	071

## モノ・コトづくりのクオリティの追求

オカムラグループは、「よい品は結局おトクです」をモットーに、グローバルな視野で品質と安全性の向上に努めると同時に、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。

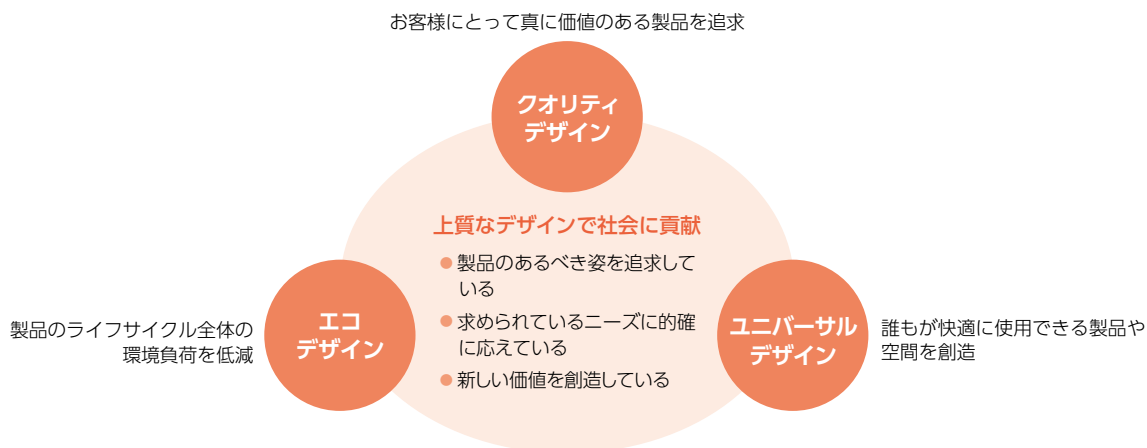
### オカムラグループのデザインポリシー

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感でき、次代へより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

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、ものづくりを極め、魅力ある新たな価値を創造します。具体的には、安全性の確保はもとより、人間工学\*に基づいた設計をはじめ、快適性の向上、創造性を高める環境の実現などに

取り組み、常にお客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

### 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.97)

\* 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

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

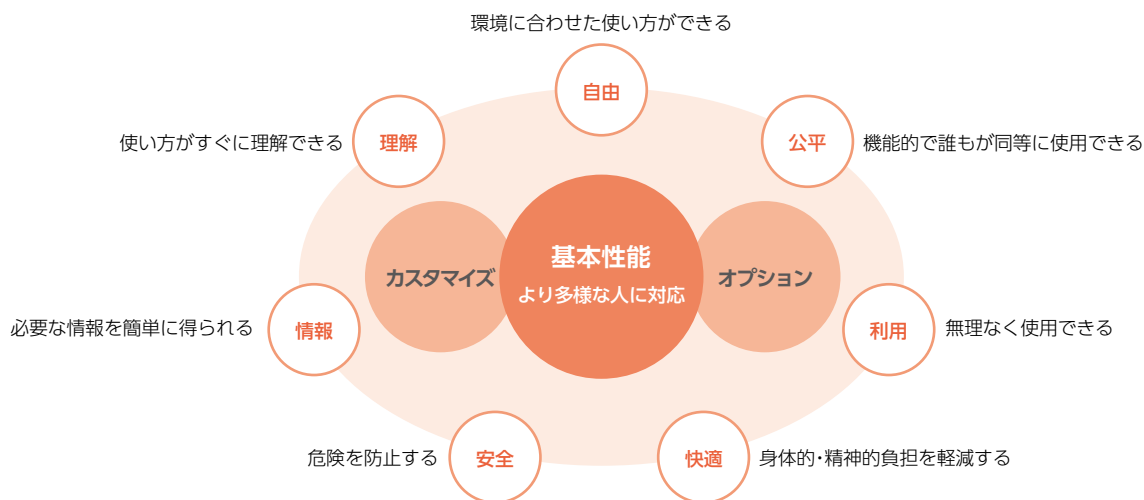
データ集

## 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。

## TOPICS



### 「BEST OF DECADE universal design company」を企業として受賞

オカムラは、ドイツの「UNIVERSAL DESIGN competition 2021」において、ユニバーサルデザインの原則と哲学に則り長年貢献してきた企業に与えられる「BEST OF DECADE universal design company」を受賞しました。

「UNIVERSAL DESIGN competition」は、誰もが使いやすいというユニバーサルデザインの視点に、革新性や市場性などを加味した審査基準により選定される、国際的に権威のあるデザイン賞です。オカムラはこのデザイン賞に長年にわたり参加し、国内では業界最多となる累計24件の受賞をしており、企業としてユニバーサルデザインに基づいた製品開発の功績が高く評価されました。



## デザインポリシーに基づくモノづくり

### 働き方の変化に対応した製品の開発

働き方改革やコロナ禍など社会の動向は、オフィスの役割や働き方にも変化をもたらしています。オカムラが実施した調査では、ニューノーマルにおいてオフィスに求められるのは、チームワークを高める場、従業員同士がコミュニケーションをとるための場としての役割、という声が多くあげられました。こうしたニーズを踏まえ、オカムラでは、プロジェクトやチームでの作業の際に、スピード感を持ってより大きな成果を生み出すための場づくりをサポートするクリエイティブファニチュア「SPRINT(スプリント)」を開発しました。さまざまな機能を持ち移動させることができるスタンド、ワゴン、テーブル、スツールを組み合わせることにより、作業内容や参加人数に応じた環境の最適化、メンバー間のアイデアの共有、議論のプロセスの「見える化」などを促し、チームワークの向上を支援します。

また、コミュニケーションの活性化などの観点から、柱や仕切りの少ないオープンオフィスが主流になる一方で、時には一人または少人数で、集中して仕事をしたいと感じるワーカーが増えていきます。さらに、在宅ワークや対面を避けた打合せが増加し、Web会議でコミュニケーションをとる機会が増えていきます。こうしたことから、オープンオフィスの特性を生かしつつ集中しやすい環境を実現するため、オカムラではガラスや吸音材のパネルで囲ったさまざまなワークブースを提案しています。マルチワークブース「co-comori(ココモリ)」は、再生材のフェルトで作られたパネルで囲い、ソファ、テーブルなどを組み合わせて圧迫感のないこもり感を実現したワークブースです。さまざまなシーンでワーク

ブースの需要が高まる中、小さいスペースでも手軽に設置することが可能です。製品を小型化・軽量化し、材料使用量の削減による環境負荷低減にも取り組んでいます。

オカムラは、多様化する働き方にきめ細かく対応し、より快適で効率的に働ける環境の実現をサポートするため、さまざまな製品を開発していきます。



クリエイティブファニチュア「SPRINT」



マルチワークブース「co-comori」

### オフィスを健康的に働く空間にバージョンアップ

企業における健康経営推進の重要性への認識が高まる中、オカムラは健康経営オフィスの実現を支援するために、経済産業省が推奨する「健康を保持・増進する7つの行動」(快適性を感じる、コミュニケーションする、休息・気分転換する、体を動かす、適切な食行動をする、清潔にする、健康意識を高める)を誘発するオフィスファニチュアシリーズ「PARK WORK(パークワーク)」を開発しました。

「健康を保持・増進する7つの行動」が行われる場所としてイメージしたのが、ニューヨークのセントラルパークです。働く人たちが安らぎを求めて運動したり、食事をしたり、休憩したり、おしゃべりしたりするために集まる場所。公園には高低差があり、木や草が植えられ、ベンチや遊具なども設置されています。そのようなオフィス環境を作るために、高さの違うベースユニットの幅と奥行きを900mmに統一し、組み合わせによって多様なレイアウト

ができるようにしました。シリーズは、ベンチやデッキ、ストレッチポール、バランスボール等のアイテムで構成され、ワーカーがそれぞれのスタイルで健康的に働ける公園のような空間を実現します。

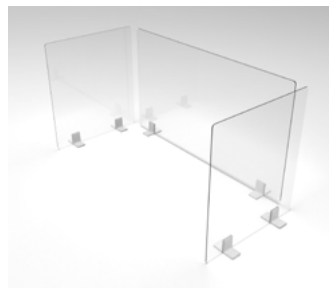


オフィスファニチュアシリーズ「PARK WORK」

## コロナ禍でのオフィス環境整備や在宅ワークをサポート

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、多くの企業がオフィスや施設での対面業務への対策を進めるとともに、在宅勤務をはじめとするリモートワークを導入しています。こうした状況を踏まえ、オカムラは、デスクやテーブルに置いて前面や側面を物理的に隔てる「飛沫拡散防止デスクトップ仕切りパネル」を、2020年5月に発売しました。本製品は耐薬品性に優れ、次亜塩素酸ナトリウムを含む消毒剤やアルコール系消毒剤の使用が可能な塩化ビニル樹脂を素材とし、口元が隠れる高さにサイズを設定するなど使いやすい設計を行い、多くの企業で導入いただいています。

また、2020年12月には、自宅にコンパクトで機能的な在宅ワーク環境をつくることをサポートするため、スリムなテーブルや折り畳みできるチェア、荷物を収納するワゴンなどの在宅テレワークサポートツール「VIVANT(ヴィヴァント)」を発売しました。企業・法人のお客様には、従業員が在宅ワーク用の家具を購入できるプログラムサービス「Okamura for e-Biz(オカムラ フォー イービズ)」を提供し、在宅ワークの定着化と従業員満足度向上の施策を支援しています。



「飛沫拡散防止デスクトップ仕切りパネル」



在宅テレワークのサポートツール「VIVANT」

## TOPICS



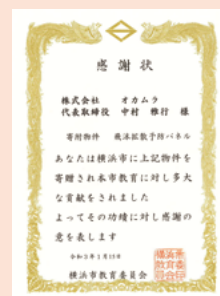
## 飛沫拡散防止のパネルを横浜市立岡村小学校へ寄贈

新型コロナウイルス感染拡大による影響がさまざまな領域に及び中で、子どもたちのために何かできないか、という従業員の想いから、学校に適した飛沫拡散防止のパネル作成に取り組みました。試作したダンボール製と樹脂製の2種類のパネルを使って、学校で検証を行いたいと横浜市の教育委員会に相談したところ、オカムラ創業の地である横浜市磯子区岡村にある岡村小学校をご紹介いただきました。検証の結果、ダンボール製・樹脂製にそれぞれ向いている使用方法があることがわかりました。特に樹脂製のパネルは使用時の安全性等を考慮して、パネルの周りにゴムをつける、学校の机に乗るサイズにする、重ねて収納ができるなどの工夫をし、学校用として使い勝手のよいパネルとなりました。

協力いただいた岡村小学校には、飛沫拡散防止のパネルを寄付し、図書室や家庭科室などで使用いただいています。教職員の方からは、「飛沫拡散防止対応として図書室に導入したパネルは透明度が高く、十分な高さがあり効果的です。転倒防止用のスタンドもついていて安定感があり、さらに滑り止めが加工されているので少し触っても動かず便利です。子どもたちも安心して読書に集中しています。その他にも、保護者と教職員が直接対面するシーンでも活用しています。」という声をいただきました。また、横浜市教育委員会より寄付に対する感謝状をいただきました。



飛沫拡散防止のパネルを使用している図書室



目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 学校教育のニーズ対応、充電時の電力負荷を抑えた 「タブレット・PC充電保管庫」の開発

オカムラでは、学校における学習環境の向上に貢献するため、教育施設向けの什器の開発に力を入れてきました。2019年12月に文部科学省が「GIGAスクール構想」\*を打ち出したことを受け、全国の小・中学校、高等学校、特別支援学校等で使用されるICT端末の保管・充電を行う「タブレット・PC充電保管庫」を開発しました。

「タブレット・PC充電保管庫」は、保管庫内のタブレットやパソコンを4グループに分け、自動で各グループ10分毎に充電する輪番充電方式を採用しており、充電時の電力負荷を抑えることができます。端末を5台ずつトレイに保管するオカムラ独自のトレイ式は配布・回収がしやすく、児童・生徒が密集することなく出し入れができます。また、教室で利用する際の状況を想定して、扉にはユニバーサルデザインの取っ手を付け、保管庫本体の角を丸く仕上げて児童・生徒の安全面に配慮するなど、デザインにおいても十分に配慮をしました。

\*「GIGAスクール構想」:多様な子どもたちの資質・能力が一層確実に育成できる教育ICT環境を実現すること、ICTのベストミックスにより教師・児童生徒の力を最大限に引き出すことをめざし、文部科学省が推進する施策



「タブレット・PC充電保管庫」



5台ずつトレイで保管、輪番充電式を採用

## eスポーツ市場におけるプレイ環境向上をサポート

オカムラは、拡大し続けるeスポーツ市場におけるプレイ環境向上を目指してゲーミングファニチュア「STRIKER(ストライカー)」を開発しました。

近年規模が急拡大しているeスポーツ市場では、プロ競技大会が開催されるeスポーツ専用施設や専用スペースが数多く開業・設置されているほか、オンラインという特徴を生かして家庭でも幅広い世代に楽しまれています。

eスポーツにおいてプレイ環境は、プレイヤーが長時間快適な姿勢でゲームに集中するための重要な要素です。オカムラは、ゲームジャンルやキーボード・マウス・コントローラーなどのデバイスの違い、プレイスタイルなどによるさまざまな姿勢を調査・分析し、これまでの研究結果や人間工学に基づいたゲーミングファニチュアを開発しました。オフィス家具の開発・製造技術を生かし、高品質な製品を提供することにより、長時間の使用でも疲れにくく、快適なプレイ環境をサポートします。



ゲーミングファニチュア「STRIKER」

## 医療技術の進歩に貢献、ロボット支援手術用チェアの開発

オカムラでは、病院やクリニック、介護施設向けの家具の製造・販売や空間設計を行っており、医療施設等において調査・研究を実施しながら製品開発を進めています。

2020年12月、株式会社メディカロイドと国立大学法人神戸大学と共同で、株式会社メディカロイド製の手術支援ロボットシステム「hinotori™サージカルロボットシステム」用のチェアとして「kumpel(クンペル)」を開発しました。ロボット支援による手術は、長時間にわたりスコープを覗く姿勢をとりながら手と足で細かな操作を頻繁に行うため、作業姿勢の調査を行い、手術を行う人の負担軽減と操作性向上を目的としたチェアを開発しました。

長時間の作業でも疲れにくいように、座った際に骨盤を立たせて正しい姿勢をサポートし、フットペダル操作時に足を動かしやすくするため、座は5度前傾します。背座一体型のシートは、快適に手術作業ができるよう腰を包み込む背もたれと、腿裏を圧迫しない座面形状を追求しました。また、フットペダルを操作しやすいように座の奥行きを短くし、先端をV字形状にするなどの、さまざまな工夫を盛り込みました。



ロボット支援手術用チェア「kumpel」

## TOPICS

### 店舗づくりのパートナーとして、お客様のSX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)に貢献

広島県を中心に岡山県・山口県で全62店舗のスーパーマーケットを展開する株式会社フレスタ様は、「食」を提供する地域のインフラとして、さまざまな環境・社会活動を行っています。近年ではSDGsの観点から、地域のサステナブルな発展に向けた店舗づくりを推進しています。

オカムラは、「フレスタ中筋店」新規出店に際し、フレスタ様と「地域×サステナブル」をキーワードに打合せを重ね、広島県産木材の店舗内装への活用や、地域の子どもたちが木の香りや温もりに触れることができるキッズスペースを提案。広島県林業課や専門機関とも協議を行いながら、店舗づくりをサポートしました。

2020年11月、フレスタ中筋店オープンと同時に、イートイン&くつろぎの空間として、広島県初となる木育キッズスペース完備の「フレスタの森」もオープン。子どもからお年寄りまで、地域の皆様から親しまれる店舗となっています。

また、フレスタ様では複数の店舗で、ショーケースや冷凍機、照明や空調など店舗全体の電力消費の抑制を支援する、オカムラのショーケースナビゲーションシステム「オスコム」を導入いただいており、店舗の省エネルギー化を実現しています。

オカムラは、次世代の商環境をともに考えるパートナーとして、店舗づくりを通じてお客さまの事業課題解決をサポートします。



店内の様子



木育キッズスペース「フレスタの森」



店舗の環境取り組みを見える化

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 自律移動ロボットの開発と実用化に向けた取り組み

物流センターや倉庫など多くの荷物を取り扱う物流施設内において、作業の自動化が進められています。オカムラは、モノを単純に動かす・運ぶという作業の自動化を実現するため、自律移動ロボット「ORV(Okamura Robot Vehicle)」を開発しました。

物流施設内で使用されている従来の無人搬送車は、床面に軌道となる経路テープやマーキングが必要なため、走行軌道の変更に手間がかかる、軌道上の障害物を避けて走行できないといった課題があります。「ORV」は、センサーで周囲の環境を把握し、周辺地図の作成と自己位置推定を行うSLAM(Simultaneous Localization and Mapping)の技術を活用し、人工知能(AI)によってカゴ車を自動認識して取りに行き、目的地まで障害物を避けながら搬送します。牽引ではなく、カゴ車の片側を掴み上げることで、その場旋回など小回りが利く動作が可能です。実証実験を通して、「ORV」の使い勝手や運用ソフトなど、実用化に向けた検証を行っています。



自律移動ロボット「ORV」

## TOPICS

### 環境に配慮した製品の開発

製品の軽量化は、調達、製造、物流等のプロセスにおけるエネルギー消費やCO<sub>2</sub>排出量の削減をもたらします。また、製品の素材の単一化や再生材の使用は、資源循環の促進を通じて環境負荷低減に寄与します。こうした取り組みは、ユーザーにとっても製品使用時や使用後におけるメリットにつながります。

オフィスシーティング「CYNARA(シナーラ)」の開発プロジェクトは、世界最軽量のオフィスシーティングをめざしてスタートし、デザイン性や強度を保ちつつ、いかに軽量化を図るかということを考え開発を進めました。具体的には、背と座を一体のフレームにして、座が部分的に折れ曲がるようにした新しい機構を採用し、機構部のコンパクト化を実現しました。また、背座一体のフレームにメッシュを直接張り込むなどの工夫により、部材を減らしながら座り心地も維持することを可能にしました。こうした取り組みの結果、当社の従来のオフィスシーティングと比べ構造体部品重量を約50%削減し、製品のライフサイクルを通じたCO<sub>2</sub>排出量を約35%削減することができました。

2020年にはこのほか、天板から脚までのすべてのパーツを単一素材のスチールで構成したテーブル「nel(ネル)」や、パネルの表面材に再生材のフェルトを使用し、製品を小型化・軽量化したマルチワークブース「co-comori(ココモリ)」など、さまざまな側面から環境負荷の低減を図った製品を開発しました。



オフィスシーティング「CYNARA」



最小限の部品と軽量設計



マルチワークブース「co-comori」



薄型天板テーブル「nel」

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

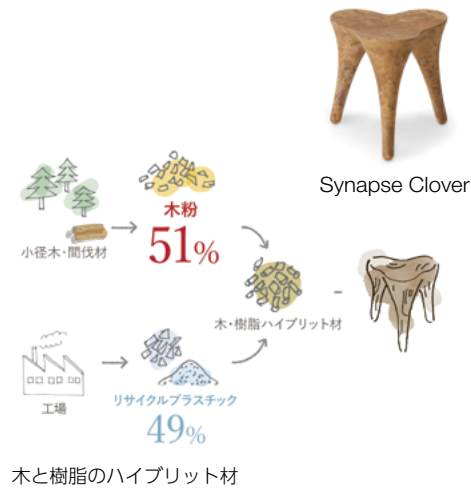
従業員の働きがいの追求

データ集

## 間伐材と再生樹脂から生まれた製品の開発

オカムラでは、未利用材や再生材などを有効に活用することにより、環境に配慮した製品の開発に取り組んでいます。「Synapse Clover(シナプスクローバー)」は、原材料の51%に間伐材や小径木の木粉、49%に再生樹脂を使用し、これらを混ぜ合わせて成型したスツールです。木材と樹脂のハイブリット材を使用することで、木の風合いを残しながらも傷が付きにくい特性が生まれ、耐久性を確保することが可能になりました。日本を代表する家具デザイナーである藤江和子氏によるデザインで、クローバーのようなユニークな形状と座りやすさに配慮しています。

間伐材や小径木を使用することは、森林の健全化を促すとともに地球温暖化の抑制につながり、再生樹脂を使用することで廃棄物の発生抑制と資源循環に貢献しています。



## オフィス空間での国産材活用の推進

オカムラグループは、持続可能な木材利用を進めることにより、自然環境保全と地球温暖化の抑制に貢献するとともに、健全な森の育成と地域産業の活性化に結びつけるため、国産材の利用促進に取り組んでいます。より多くのお客様に木製の家具を使っただけ、木の温かみや風合いと、心身に与える優れた効果を伝えるために、都市部のオフィスを中心に国産木材活用製品の普及に努めています。

また、オカムラはみなとモデル二酸化炭素固定認証制度\*登録事業者となっており、東京都港区と協定を締結した自治体からの木材等の利用を通じて低炭素社会の実現に寄与しています。

(関連→P.93)



福井県産のスギ材を使用した福井銀行本支店様の受付

\*みなとモデル二酸化炭素固定認証制度:東京都港区内の建築物等における国産材の利用を促進し、CO<sub>2</sub>固定量の増加と国内の森林整備の促進を通じて地球温暖化防止に貢献することを目的とする認証制度

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 「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、オフィス構築を支援しています。

\*WELL認証 (WELL v2 pilot) :空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造をめざしたオフィス空間等の評価システム。総合得点によってプラチナ、ゴールド、シルバーの3種類にランク付けされる。米国の公益企業IWBI (The International WELL Building Institute) により2014年にスタートしたもので、2018年には評価項目や基準を見直したバージョン2 (WELL v2 pilot) がリリースされ、「空気」「水」「食物」「光」「運動」「温熱環境」「音」「材料」「こころ」「コミュニティ」という10個のコンセプトで評価される



「WELL PLUS」マーク

## 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。また、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。



CMF

<https://www.okamura.co.jp/product/cmf/index.html>

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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 2020 at NeoCon ワーク  
プレイス:タスクシーティング部門 Winner  
受賞** (2020年6月)

- オフィスシーティング「Finora(フィノラ)」

\* 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での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



### グッドデザイン賞\*

**2020年度 グッドデザイン賞 受賞**  
(2020年10月)

- オフィスデスク「SOLISTE(ソリスト)」
- 一人用ワークブース「drape(ドレープ)」
- 充電システム什器「Smartcharge(スマートチャージ)」
- ラボシステム「PISTE(ピスト)」

\* 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、くらし、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



**GOOD DESIGN  
AWARD 2020**

### DFA Design for Asia Awards\*

**DFA Design for Asia Awards 2020  
Merit Award 受賞** (2020年11月)

- ミーティングテーブル&チェア「Marca(マルカ)」

\* DFA Design for Asia Awards:香港デザインセンター (Hong Kong Design Centre) の主催により2003年から実施されている国際的なデザイン賞。デザインの卓越性をたたえ、アジアの視点で優れたデザインを表彰するプログラム



### “超”モノづくり部品大賞\*

**2020年“超”モノづくり部品大賞 生活・  
社会課題ソリューション関連部品賞 受賞**  
(2020年12月)

- スライディングウォール「Flair(フレア)」

\* “超”モノづくり部品大賞:モノづくり日本会議、日刊工業新聞社が主催し、日本のモノづくりの競争力向上を支援するため、産業・社会の発展に貢献する「縁の下の力持ち」的存在の部品・部材を対象に表彰を行う制度。2003年に「モノづくり部品大賞」として創設され、2008年から現名称となり、「機械・ロボット」「電気・電子」「モビリティ関連」「環境・資源・エネルギー関連」「健康福祉・バイオ・医療機器」「生活・社会課題ソリューション関連」の6分野が表彰対象となっている



### FX International Interior Design Awards\*

**FX International Interior Design  
Awards 2020 Public, Leisure or  
Office Furniture部門 入賞** (2020年12月)

- ソファシリーズ「NAGARE」

\* FX International Interior Design Awards:イギリスのデザイン誌『FX Magazine』が主催する20年以上の歴史を持つデザイン賞



### Best of Year Awards\*

**Best of Year Awards 2020  
TASK SEATING部門 入賞** (2020年12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らるとともに、デザイナー、建築家、メーカーを表彰する



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## GOOD DESIGN\*

### GOOD DESIGN 2020 (Furnitureカテゴリー) 受賞

(2021年1月)

- オフィスデスク「SOLISTE(ソリスト)」
- ソファシリーズ「NAGARE」
- ミーティングテーブル&チェア「Marca(マルカ)」

\* 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) の主催により 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。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が行われる

## UNIVERSAL DESIGN COMPETITION\*

### BEST OF DECADE universal design company

- 株式会社オカムラ

### UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2021、 UNIVERSAL DESIGN CONSUMER 2021 受賞 (2021年3月)

- オフィスデスク「REGAS(リーガス)」

\* 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。「BEST OF DECADE universal design company」は、ユニバーサルデザインの原則と哲学にのっとり長年貢献してきた企業に与えられる



## レッドドットデザイン賞\*

### 2021年プロダクトデザイン部門 Best of the Best 受賞

(2021年4月)

- オフィスシーティング「CYNARA(シナアラ)」

### 2021年プロダクトデザイン部門 受賞 (2021年4月)

- オフィスシーティング「CYNARA(シナアラ)」
- オフィスデスク「REGAS(リーガス)」
- マルチワークブース「co-comori(ココモリ)」
- デザインテーブルシリーズ「nel(ネル)」

\* 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、1955年より実施されている世界でも最大級かつ最も権威あるデザイン賞のひとつ。「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



reddot winner 2021  
best of the best



reddot winner 2021

## iFデザイン賞\*

### iFデザインアワード 2021 受賞 (2021年4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」

\* 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



オカムラのものづくりにおける「企画・研究・リサーチ」、「デザイン」、「製造」の過程や様子や、さまざまな製品の開発に至る経緯や想いが語られる「Product Story」、受賞したアワードと製品を一覧「Award」などを紹介しています。

Make with オカムラのものづくり

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

## TOPICS

### 好ましい姿勢で働くことをサポートするオフィスデスク

オカムラでは、1980年より働き方や働く空間に関する研究機関を設置し、働く際の身体の姿勢に関しても調査・研究を続けてきました。研究成果は各種学会や研究会、2015年発刊の書籍『The Posture はたらく姿勢を考える』などで発表しており、快適な環境で気持ちよく働くことができる製品の開発に生かしています。

オカムラが提案する5つの働く姿勢（低座・後傾姿勢、基本姿勢、前傾姿勢、半立位姿勢、立位姿勢）を1台のデスクでカバーできないだろうか、という視点から開発がスタートしたのが、オフィスデスク「REGAS（リーガス）」です。「REGAS」は、天板の上下昇降機能と傾斜角度最大15度の傾斜機能、水平天板を1台に搭載しました。多様な体格の利用者や立つ・座るなどのさまざまな姿勢に対応し、パソコンによる作業や筆記作業などそれぞれのシーンで最適な姿勢をサポートします。アンケートの結果、天板を傾斜するとパソコンやタブレット端末の画面が見やすく操作がしやすいと、約7割の人が回答しています。また、水平天板には飲み物や書類を置いたまま業務ができ、天板の上下昇降動作に追従する屋根付きのルーフパネルを使用すると向かいからの視線が遮られるため、集中して作業を行うことができます。

個人の体格やさまざまな作業に応えられるデスクを使用することにより、ワーカーが好ましい姿勢を保つことができ、作業負荷の軽減や業務効率の向上にもつながります。

この製品は、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選定されるドイツの「UNIVERSAL DESIGN competition」において、ユニバーサルデザインの専門家を選定する「UNIVERSAL DESIGN EXPERT」と一般消費者100名を選定する「UNIVERSAL DESIGN CONSUMER」を受賞しました。



オフィスデスク「REGAS（リーガス）」



作業性を考慮し傾斜させた天板



視線を遮るルーフパネル

### 移動間仕切の部品が受賞

移動間仕切「Flair（フレア）」が、「2020年“超”モノづくり部品大賞」において「生活・社会課題ソリューション関連部品賞」を受賞しました。「“超”モノづくり部品大賞」は、日本のモノづくりの競争力向上を支援するため、産業・社会の発展に貢献する「縁の下の力持ち」的存在の部品・部材を対象にした顕彰制度です。

「Flair」は、透過性と遮音性を両立し操作も簡単なダブルガラス（二重ガラス）の移動間仕切で、間仕切パネルを移動したあとに固定する際に床と天井との隙間を埋めて遮音性を高めるための上下圧接機構が内蔵されています。高さわずか28mmのフレームに内蔵するための小型化が評価されました。

コア部品であるパネを従来の1段コイルパネから多段コイルパネに変更することにより、小型化を実現するとともに、従来と同等の弾性と遮音効果を確保することができました。



スライディングウォール「Flair」

## イノベーションの推進と新しい価値の創造

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。また、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。

### イノベーションの推進

#### 働き方のデジタルトランスフォーメーション化

近年、働き方改革やデジタルトランスフォーメーションの推進によりさまざまな領域でIoT化が進み、オフィスなどでは快適性や生産性を高める働き方が追求されています。また、新型コロナウイルスの感染拡大により、在宅勤務や対面を避けた業務など、企業における働き方が大きく変わり、事業継続性を担保するという観点からも、新しい働き方と働く場の構築やマネジメントの刷新が求められています。

オカムラは、株式会社ビットキーと共同で、ワーカーのIDであらゆる空間・モノ・データをコネクして、働く環境を取り巻くさまざまなシステムを統合するマネジメントシステム「Work x D(ワーク・バイ・ディ)」を開発しました。オフィスなど働く空間のデジタル化と普及が進むさまざまなデジタルサービスをつなげることで、企業と従業員の多様な働き方を統合的に支援するシステムを構築します。

施設管理者は、ファシリティマネジメントの充実が可能になり、ワーカーは、ひとつのID、ひとつのアプリケーションにより、快適で効率的な働き方が可能になります。オフィスが分散化し、リモートで働く人々とオフィスで働く人々が混在するニューノーマルに向けて、新しい働き方と働く場のデザインを、デジタルの力でつなげていきます。

**Work x D**  
ワーク・バイ・ディ  
design. work. digital. future

#### コワーキングスペース「point 0 marunouchi」が WELL認証のゴールドランクを取得

オカムラが出資する株式会社point0が運営しているコワーキングスペース「point 0 marunouchi」が、オフィスなどの空間を評価・認証する「WELL認証(WELL v2 pilot)」\*のゴールドランクを取得しました。今回の取得は、同じく株式会社point0に出資しているダイキン工業株式会社、パナソニック株式会社ライフソリューションズ社とともに、3社の異なる得意分野である、空気・空間、ファニチャー、照明におけるノウハウ・技術・商品を駆使することで実現しました。

空気・空間では、各エリアや個室の換気量が認証基準を満たすように設計段階からレイアウトを配置し、高性能の空気フィルターを増設するなど空調換気システムを強化し、良質な空気を維持。ファニチャーでは、人間工学に配慮した調整機構を備えるオフィスチェアや電動上下昇降機構を備えるオフィスデスクにより、働くための適切な姿勢と座り過ぎを防ぐ働き方を実現。照明では、シミュレーションツールを活用して認証基準を満たすように器具選定と照明計画を実施し、グレアを防ぎながらサーカディアンリズムに配慮することで、健康に配慮した快適な照明空間を実現しました。

認証取得過程で得られた知見やノウハウを活かし、働く人の心身の健康をより重視したオフィス空間の実現に向け提案を行っています。

\*WELL認証(WELL v2 pilot):空間のデザイン・構築・運用に「人間の健康」という視点を加え、より良い住環境の創造をめざしたオフィス空間等の評価システム。総合得点によってプラチナ、ゴールド、シルバーの3種類にランク付けされる。米国の公益企業IWBI(The International WELL Building Institute)により2014年にスタートしたもので、2018年には評価項目や基準を見直したバージョン2(WELL v2 pilot)がリリースされ、「空気」「水」「食物」「光」「運動」「温熱環境」「音」「材料」「こころ」「コミュニティ」という10個のコンセプトで評価される



コワーキングスペース「point 0 marunouchi」

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## テレワークやWebでの採用面接に活用できる空間を提供

近年、働き方改革の推進等を背景にテレワークが注目を集めており、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、さらにニーズが高まっています。また、就職活動においてもWebによる面接が行われるケースが増えてきています。一方、住居スペース等の制約により、在宅勤務においては業務効率などの面で課題も生じており、就職活動においては面接を受ける際に自宅では集中できる環境を確保できないといった声も聞かれます。

このような状況を踏まえ、オカムラは、テレキューブサービス株式会社、テレキューブ株式会社、株式会社ブイキューブ、三菱地所株式会社と共同で、2020年10月1日～2021年3月31日の期間、実証空間として「テレキューブWeb会議センター」を開設しました。「テレキューブWeb会議センター」は、2019年より展開している個室型スマートワークブースを活用した新しいテレワークスペースの提案およびニーズの検証を目的としており、Web会議・面接等に集中できる快適な防音個室を、集合形式で新丸の内ビルに9台、豊洲フォレシアに6台設置しました。また、タブレット端末やWi-Fi、ライティング機器の設置に加え、パソコンなどを持参しなくてもWeb会議・面接等ができるサービスを提供し、安心して快適に外部とコミュニケーションが取れる、付加価値のある空間を提供しました。

また、麗澤大学様では、新しい就職活動の形にも柔軟に対応すべく2021年4月にキャリアセンターを全面リニューアルし、Webでの採用面接対応のための個室ブースを5台設置いただきました。そのうち1台はバリアフリー対応で、車いすに対応した個室ブースになっています。

今後も多様な働き方やニーズに対応した快適な環境の研究を進め、製品やサービスの提供に結びつけていきます。



テレキューブWeb会議センター



麗澤大学様に車いす対応の個室ブースを納入

## 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、さまざまな企業、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。

### TOPICS



## 働き方・働く場に関する調査結果や指針となるレポートの公開

オカムラでは、1980年より働き方や働く空間に関する研究機関を設け調査・研究を続けており、各種学会や研究会、「はたらく」を変える活動「WORK MILL」などを通して、研究結果や知見を広く社会に発信しています。

新型コロナウイルス感染拡大により、多くの企業がワークスタイルを見直し、在宅勤務をはじめとするリモートワークの導入やシェアオフィス利用など新たな働き方やワークプレイスのあり方を検討しています。こうした状況を踏まえオカムラでは、リモートワークに関する調査結果や、これからの働き方・働く場を考える指針となるレポートを公開しました。

#### 【主なレポートと発行時期】

- 柔軟な働き方の効果検証「新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務調査速報版」(2020年4月)
- 柔軟な働き方の効果検証「新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務調査 会議版」(2020年4月)
- 「アフターコロナにむけたワークプレイス戦略」(2020年5月)
- 柔軟な働き方の効果検証「ウィズコロナの働き方と働く場」(2020年5月)
- 柔軟な働き方の効果検証「新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務調査 緊急事態宣言前後の変化版」(2020年6月)
- NEW NORMAL WORKPLACE PRINCIPLE / ニューノーマルのワークプレイスを考える指針」(2020年9月)
- 柔軟な働き方の効果検証「ニューノーマルの働き方、働く場のデータ集」(2020年10月)
- 「NEW NORMAL LEARNING SPACE～ニューノーマルの学びの場を考える～」(2021年2月)
- 柔軟な働き方の効果検証「長期化する新型コロナ対策下での働き方・働く場 データ集」(2021年3月)



ニューノーマルのワークプレイスを考える指針

これらのレポートはウェブサイトよりダウンロードできます。

オカムラ オフィス構築ソリューションサイト 資料ダウンロード一覧  
<https://workplace.okamura.co.jp/solutions/download/>

## 外部機関との共同調査・研究

オカムラは、さまざまな企業・研究機関・大学などと共同で働き方や働く空間に関する調査・研究を行っており、調査結果や知見を社会に発信するとともに事業活動に反映しています。

公益財団法人 明治安田厚生事業団 体力医学研究所と共同で2018年10月より開始したオフィス環境改善による働き方改革に関する実証実験では、オフィス施策による座りすぎ解消の効果やオフィス移転に伴う健診データへの影響についての調査結果が

得られました。これらの研究結果は、それぞれ2020年1月と2021年2月に国際学術雑誌に掲載されました。また、オカムラの「はたらく」を変える活動「WORK MILL」では、日鉄興和不動産株式会社が運営するシングルライフのための暮らし・住まいの研究所「+ONE LIFE LAB」と共同で単身者のワークスタイルに関する研究を行い、研究結果を商品開発につなげています。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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。

## 共創空間での活動

オカムラは「はたらく」をテーマとした共創空間として、Open Innovation Biotope“Sea”(東京)、“Cue”(名古屋)、“bee”(大阪)、“Tie”(福岡)の4カ所を開設、運営しています。ウェブサイトなどでイベント情報を公開し、誰でも参加できる場としての機会提供のほか、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活動を行っています。働き方改革につながる支援を目的として、「はたらく」を中心とするテーマでイベントやワークショップなどを開催しており、社内企画だけでなく外部企画の共催・協力など、外部のパートナーとも連携して活動を進めています。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大リスクを考慮し、オンラインでイベントを開催し、共創空間を開設している地域以外の多くの方にもご参加いただきました。

### 【各共創空間での共催イベントの例】

- WORK MILL Event リアルの場の価値再考「オフィス編」「ワーキングスペース編」「共創空間(セッションスペース)編」3回開催(2020年6~7月、Sea)
- Sea Academy「日本航空(JAL)が取り組む健康経営とは!? ~JALの企業理念とウェルネスから学ぶ~」他11回開催(2020年4月~2021年1月、Sea)
- 「Cue Dream Project produced by 愛知プロボノ・イニシアティブ」10回開催(2020年12月~2021年3月、Cue)
- 「ナゴヤ100人カイギ」Vol.7~11(2020年6月~2021年2月、Cue)
- 「マイプロ中部×Cue」(2020年7月~2020年12月、Cue)
- 「ラクワク思考×映画#01~04」大阪大学との共催(2020年4月~7月、bee)

## WORK MILL



「WORK MILL with Forbes JAPAN」EXTRA ISSUE(2020年6月)、ISSUE 06(2021年4月)



「WORK MILL RESEARCH ISSUE 02」(2020年11月)

「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/>



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



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



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



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

- 学問のすすめ「学びの深化で進化しよう!現代版学問のすすめ vol.01~02」(2020年6月・8月、bee)
- 「はたらく」×bee×KOBEL「女性のはたらき方」から生まれる、「未来のはたらき方」とは?」(2020年11月、bee)
- 福岡での働き方2.0「副業・複業実践者に聞く!『人生100年時代』とは『自分の幸せ』を考えること」(2020年4月、Tie)
- Tie×スポーツ「わたしたちのNEXT STEPへ向けて~あきらめない気持ちとは~」(2020年7月、Tie)
- Tie×事業構想大学院大学「今こそ考えたい事業構想~ポストコロナ~」他(4回、2020年5月~2021年2月、Tie)

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 「サステナブル・ブランド国際会議 2021 横浜」に協賛・出展

オカムラは、2021年2月24日～25日にパシフィコ横浜ノースで開催された「サステナブル・ブランド国際会議2021 横浜」に協賛し、ブース出展とセッションへの登壇を行いました。今回は徹底した感染症対策のもと、リアル展示とオンラインのハイブリッド方式で実施されました。

オカムラのブースでは、「WORK MILL」の活動とデジタルトランスフォーメーションサービス「Work x D」を紹介するパネルを展示。他業種の企業の担当者や学生をはじめさまざまな来場者から質問を受けるなど、高い関心を持っていただきました。ブレイクアウトセッションへの登壇もあり、オカムラの働き方改革やこれからの働き方を紹介しました。

また、同時開催の「第3回未来まちづくりフォーラム」のセッションでは、「WORK MILL」におけるマンションなどに働く空間をつくる取り組みやワーケーションの取り組みなどさまざまな共創活動を紹介しました。「未来まちづくりフォーラム」には昨年に続く参加となり、多くの方々へオカムラの取り組みを発信しました。



オカムラブースの様子

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## さまざまな環境の構築と提案

### オカムラがめざす働き方と働く場「ラボオフィス」

オカムラでは、働き方を考える上で、働く「ひと」を中心に据え、その人の能力を最大限に発揮できるよう、「制度」「テクノロジー」「環境」の3要素を総合的に改革していくことが重要だと捉えています。オカムラの働き方改革の取り組み「WiL-BE(ウィル・ビー)」においては、この考え方に沿って「Human Development(ひと)」「Work Rule(制度)」「Work Smart(テクノロジー)」「Work

Place(環境)」の4つのアクションを展開しています。「Work Place(環境)」アクションの一環として、社内拠点を整えるサポートや、柔軟な働き方を実践するための環境整備を進めています。オカムラでは新しい働き方や環境を提案・実証する働き方改革の実践の場として「ラボオフィス」を複数拠点で展開しており、それぞれ異なるコンセプトを設けて活動を行っています。

#### 「ラボオフィスの例」



「HEADQUARTERS OFFICE」(東京・赤坂)

スタッフやクリエイティブを含めた全部門で、仕事の目的や内容に応じて最適な働く場を選択する「Activity Based Working(ABW)」を実践。さまざまな部門が領域を越えて交わることで、最大限にクリエイティビティを発揮します。



「CO-RiZ LABO(考率ラボ)」(東京・京橋)

部門や世代の壁を越えて個人と個人がタッグを組み、組織として“考率”的に最高のパフォーマンスを引き出します。



「CO-REKA LABO(コレカラボ)」(東京・日比谷)

これからのオフィスでのニューノーマルな働き方を実験検証し、提案を行っています。



「WORK HARBOR YOKOHAMA(ワークハーバー横浜)」(神奈川・横浜)

横浜駅直結の利便性を生かし、サテライト重要拠点としても整備された環境です。

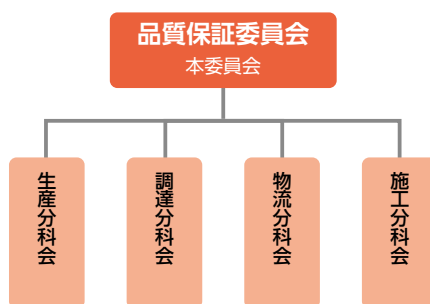
## 品質管理の徹底

オカムラグループは、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。

### お客様満足度向上に向け全社一貫した品質活動を推進

オカムラグループでは、お客様に「確かな品質」を提供するために、調達から生産、物流、施工まで一貫した品質活動を推進しています。これまでも各部門において品質課題に取り組んできましたが、さらなるレベルアップを図ることを目的に、新たに全社的な推進組織として品質保証委員会および分科会を設置し、サプライチェーン全体を通じた品質の向上に取り組んでいます。また、品質に関してお客様から寄せられたご要望に的確に対応するために、部門間で連携した改善活動を展開し、お客様満足度向上につなげています。

#### 品質保証委員会の組織図



### 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ISO 9001\*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量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

### グローバル規格による製品評価

オカムラでは、お客様に製品を長く安心して使っていただくために、より厳しいグローバル規格を社内基準に取り入れ、試作段階から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。お客様が製品を使用されるさまざまなシーンを想定して、シーティングにおいては、座、背、肘等の各部位に対して試験を実施し、厳格な基準による評価を行っています。



BIFMA規格による肘耐久試験

## 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

るカ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。

### 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。

#### 「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ぎました。その功績が認められ、2016年に「卓越した技能者（現代の名工）」<sup>\*1</sup>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）<sup>\*2</sup>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財の優れた能力、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。



センター長の畑岡による指導の様子

\* 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

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

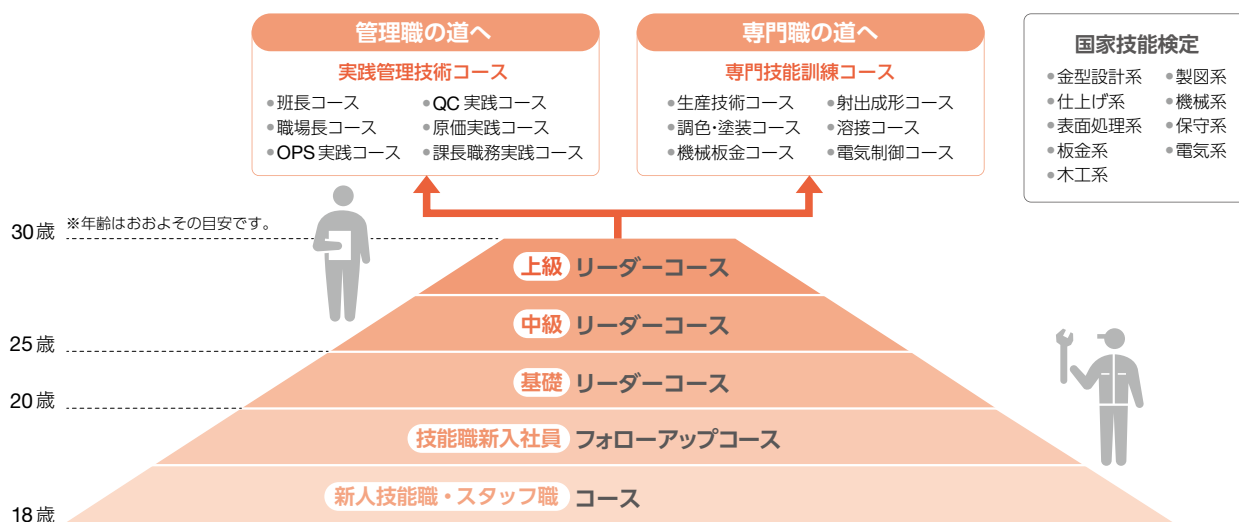
データ集

## 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800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取得状況を掲示、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、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。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 改善活動を通じた人財育成「OPS活動」

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

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

各生産事業所では、OPSに関する知識の習得を目的として、2015年から「OPS人材マップ 改善手法解説書」による勉強会を実施しています。また、「OPS実践コース」、「育成自主研究会」など、若手従業員を対象とした実践の場を設け、改善活動を推進する人財を育成しています。

生産事業所全体で行う「OPS月次報告会」では、日々取り組んでいる改善事例を報告しており、こうした機会を設けることで改善への意欲向上と現場力の向上を図っています。また、1年の活動の成果を報告する「全社OPS発表会」では、優れた改善事例を全社で共有し、水平展開を図ることにより生産現場全体のレベルアップにつなげています。



OPS報告会



全社OPS発表会(2020年2月)

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

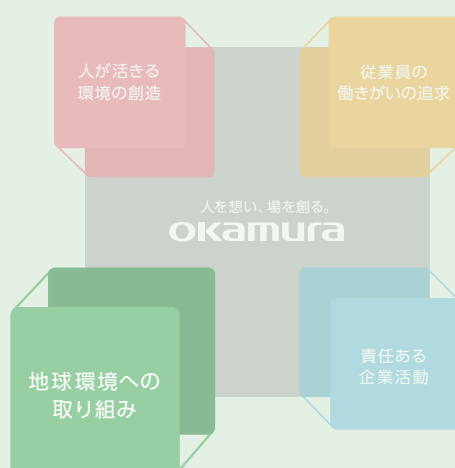
責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集



# 地球環境への取り組み

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

## CONTENTS

オカムラグループの環境への考え方	075
オカムラグループの環境マネジメント	077
2020年度環境活動実績と2021年度目標の設定	078
事業活動と環境影響	079
気候変動への対応	080
省資源・資源循環	084
化学物質管理と汚染の防止	089
生物多様性保全—ACORN活動	091
製品・サービスにおける環境配慮	097
環境教育・啓発活動	101
環境コミュニケーション	103
環境効率	104
環境会計	105

## 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

オカムラグループでは、トップマネジメントが環境方針として、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表明しています。グループとして共通の環境方針を掲げて環境活動

に取り組むことにより、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。

### 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)

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」に基づく活動の推進

オカムラグループでは、環境方針に基づき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。

2020年を最終年度とする環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」においてはすべての項目で目標を達成し、2030年度を見据え策定した新たな環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」に基づく取り組みを、2021年度から開始しました。

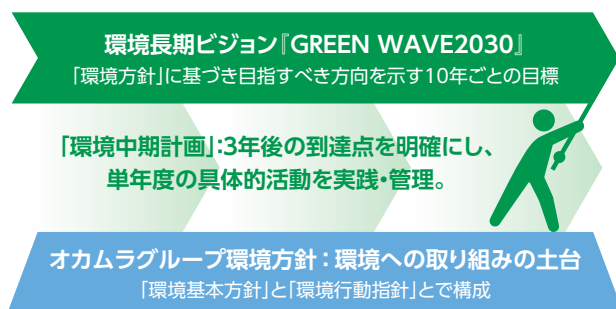
「GREEN WAVE 2030」においては、温室効果ガス排出量50%削減（2020年度比）、エネルギー生産性10%向上（2020年度比）のほか、水資源使用量の削減、生産廃棄物の排出量原単位削減、特定化学物質の排出・移動量原単位の削減について定量目標を設定しました。また、製品開発や販売での環境負荷低減などの定性目標を設定しました。

### 環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の主な内容

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

## 環境中期計画、環境目標

オカムラグループでは、環境長期ビジョンを踏まえ3年ごとに環境中期計画を策定しています。環境中期計画においては、3年後の到達点と初年度・次年度の達成目標を明確にし、活動の進捗を管理しています。2021年度は環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」の初年度として「第10次環境中期計画」に基づき活動を推進しています。（関連→P.78）



## 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、グループ各社でISO14001<sup>\*1</sup>規格に基づく認証を取得し、環境マネジメントシステムを構築・運用しています。オカムラの各部門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。

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

\*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

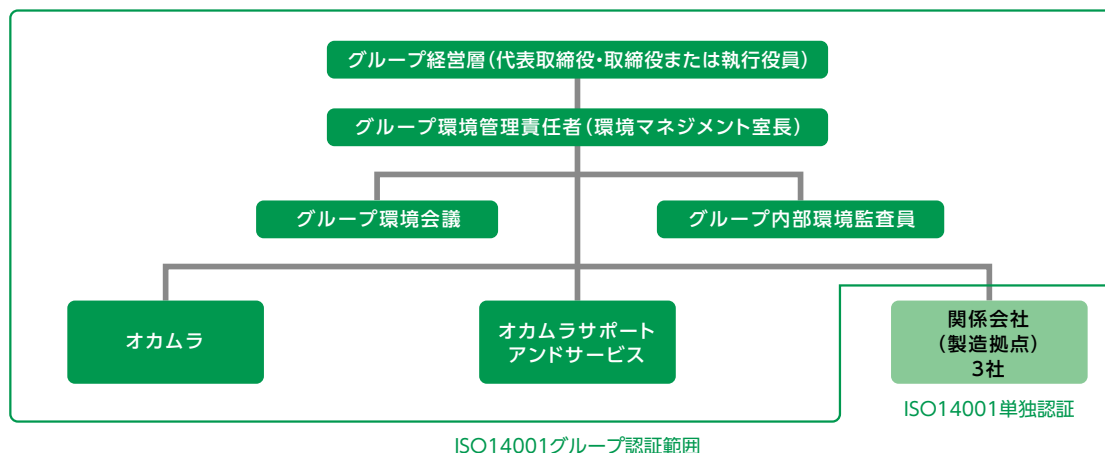
### 経営層・環境管理責任者によるマネジメント

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回開催し、環境長期ビジョンや環境中期計画の目標達成に向けた年間計画の確認と取り組みにおける課題等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

制や国際動向等への対応をはじめ、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



### 外部機関による審査とグループ内部監査の実施

2020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。2020年度のグループ内部監査の結果は、指摘事項0件、観察事項5件、改善の機会22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。

## 2020年度環境活動実績と2021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2020年度の活動を推進し、実績の評価を行うとともに、2021年度の目標を設定し、環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2030」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2020年度の環境活動の状況

2020年度は、「第9次環境中期計画」の最終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、エネルギー生産性の向上をはじめ、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法対象物質の排出・移動量原単位低減などを設定し活動を推進し

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.149)のとおりとなっています。(関連→特集P.3)

### 「第10次環境中期計画」と2021年度の目標設定

2021年度は「第10次環境中期計画」の初年度として、「GREEN WAVE 2030」に基づき、2020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。

#### 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みます。

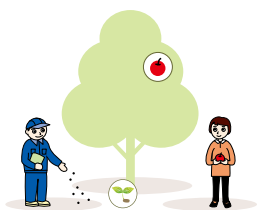
\*製品アセスメント：より環境負荷の小さい製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品の環境に与える影響を評価すること

#### オカムラの実践「エコの種」



「エコの種」とは、次のような、お客様の目に見えない部分での努力のことです。

- 素材の使用
- 生産方法
- 輸送や梱包



#### オカムラの提案「エコの実」



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

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

→詳細はデータ集「2020年度の環境目標・活動実績と2021年度の環境目標」P.149

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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

2020年度のグループ全体の売上は、2019年度に比べ3.4%の減少となりました。

#### 事故・違反などの状況

2020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。

#### インプットのレビュー

エネルギー投入量は2019年度に比べ販売段階で9.3%減少、製造段階で8.2%減少、物流段階で8.8%減少しました。事業活動全体では2019年度に比べ8.4%減少となりました。水資源の投入量は219千㎡で2019年度比1.0%増加しました。

#### アウトプットのレビュー

温室効果ガス排出量は、2019年度に比べ販売段階で8.7%減少、製造段階で8.1%減少、物流段階で7.7%減少しました。事業活動全体では2019年度に比べ8.2%減少となりました。（詳細→P.80）PRTR法対象物質の排出・移動量は、2019年度と比べ18.6%減少となりました。（詳細→P.89）

→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.151

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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、気候変動抑制に向けた効果的な対策の推進に努めていきます。

特集1:カーボンニュートラルに向けたオカムラグループのアクション (→P.3)

### 2020年度の温室効果ガス排出状況

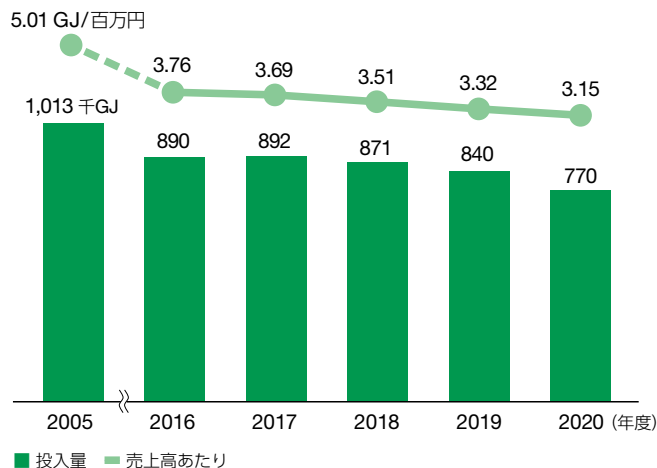
2020年度の温室効果ガス排出量は36,053tとなり、2019年度と比べ8.2%減少しました。売上高あたりの排出量は0.147tとなり5.2%減少しました。今後も、オカムラグループの温室効果ガス排出量の87.8%を占める生産事業所における削減対策の強

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

投入量 **770千GJ**(2020年度)

売上高あたり **3.15GJ/百万円**(2020年度)

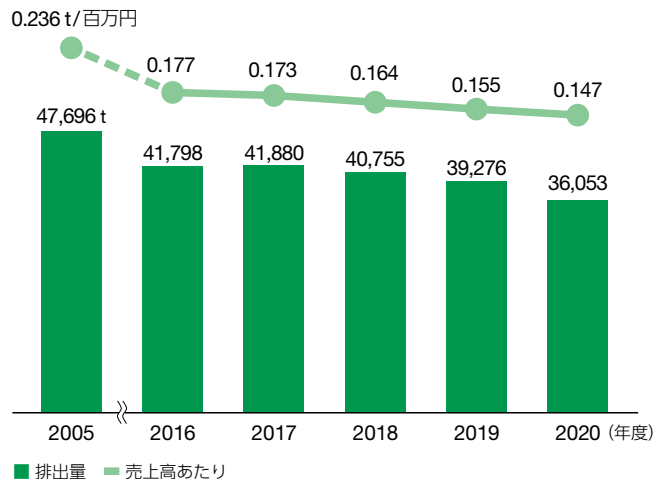


※ 報告の範囲は149ページに示しています。

#### 温室効果ガス排出量

排出量 **36,053t**(2020年度)

売上高あたり **0.147t/百万円**(2020年度)



※ 報告の範囲は149ページに示しています。

※ 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。

※ GW2020期間(2010年度から2020年度まで)は温室効果ガス排出係数を固定で算出。TCFDで開示している2020年度排出量実績は最新の係数を使用(関係会社も含む)しているため上記値と異なります。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 再生可能エネルギーの利用による温室効果ガス排出量削減の取り組み

化石燃料の使用による温室効果ガスの排出は地球温暖化の大きな要因となっており、環境負荷の少ない再生可能エネルギーへの転換の重要性が高まっています。オカムラグループでは、エネルギー利用の大半を占める生産事業所の電力について、事業活

動を行う地域の自治体やエネルギー関連事業者などとも連携しながら、化石燃料から再生可能エネルギーへの転換を推進しています。

### TOPICS



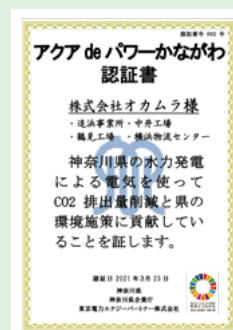
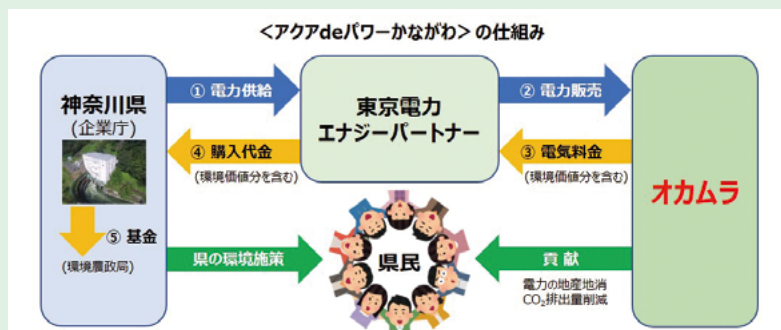
## 温室効果ガス削減に向け再生可能エネルギーへの転換を推進

オカムラグループでは、温室効果ガス削減の取り組みとして、2021年4月から、神奈川県内の生産・物流拠点4拠点、ならびに山形県の高畠事業所において、再生可能エネルギーへの転換を進めています。これにより、神奈川県内の生産事業所と物流センターでは2019年度のCO<sub>2</sub>排出量の約18%に相当する年間約7,000t、高畠事業所では約5%、1,900tの排出削減が見込まれます。<sup>\*1</sup>

神奈川県内の拠点では、神奈川県と神奈川県公営企業管理者企業庁、東京電力エナジーパートナー株式会社が2020年1月より開始した「アクアdeパワーかながわ」による電力を導入しました。「アクアdeパワーかながわ」は、県内11カ所の県営水力発電所で発電した電力を県内企業に供給し、電力利用企業は環境価値分を上乗せした料金を支払うという仕組みです。オカムラは、再生可能エネルギーの地産地消<sup>\*2</sup>の仕組みを利用することによってCO<sub>2</sub>排出量を削減するとともに、電気料金の支払いを通じて神奈川県の気候変動対策の推進など地域の取り組みに貢献していきます。

\*1 2019年度の年間使用電力量に基づき算出

\*2 地産地消: 地元で生産されたものを地元で消費すること



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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けています。

オカムラは省エネ法<sup>\*1</sup>に基づく特定事業者<sup>\*2</sup>であり、第一種工

ネルギー管理指定工場<sup>\*3</sup>が2カ所、第二種エネルギー管理指定工場<sup>\*4</sup>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、2015年度から2020年度省エネ法定期報告提出分まで5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<sup>\*5</sup>）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利用、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。2018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6.0%減、2019年度は5.6%減、さらに2020年度は10.7%減と着実に削減が図られています。

お客様のオフィス工事を担当するエンジニアリング部の拠点では、2020年5月に、2つのフロアに分かれていた部門を1つに集約移転し改装を行いました。改装したオフィスでは、執務スペースエリアにフリーアドレス／グループアドレスを導入し、座席数削減によるエネルギー消費の低減につなげています。また、不要な書類の削減、図面・資料の電子化などにより温室効果ガスの排出削減に努めています。



エネルギー消費削減を実現しているエンジニアリング部のオフィス拠点

## 物流段階での温室効果ガス排出量削減の取り組み

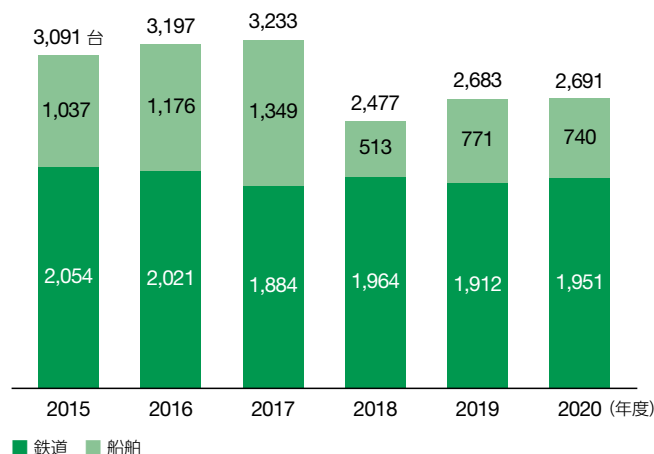
2020年度は、グループ全体の売上が前年度比で3.4%減少し、輸送にかかわる温室効果ガス排出量は前年度に比べ1,537t減少し23,971tとなりました。売上あたりの温室効果ガス排出量は前年度に比べ3.58%減少しました。今後もモーダルシフト\*や輸送効率の向上をはじめとする取り組みを継続し、排出抑制に努めていきます。

\*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

### モーダルシフトの推移 (コンテナ台数)

鉄道 **1,951** 台 (2020年度)

船舶 **740** 台 (2020年度)



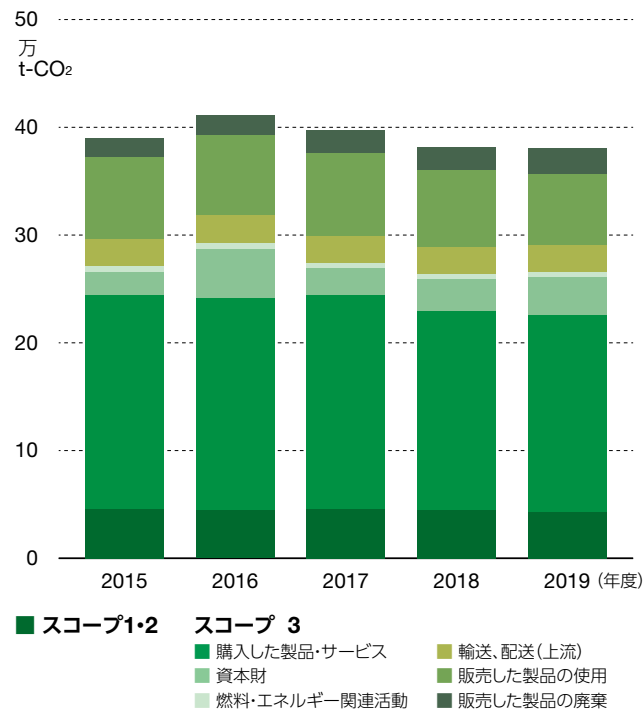
## サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の削減に向けて

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つのカテゴリーに関して、各年度の実績に基づき継続して算定を行っています。\*4

2019年度はスコープ1、スコープ2の排出量は2018年度に比べそれぞれ5.8%、4.5%減少しましたが、構成比率の高いスコープ3は横ばいとなり、サプライチェーン全体として横ばいで推移しました。

### サプライチェーン全体の温室効果ガスの排出量内訳



\*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

## 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)

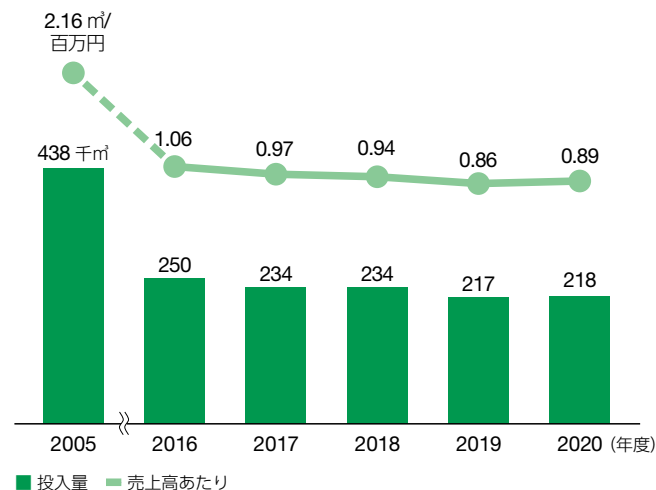
### 2020年度の水資源に関する取り組み

オカムラグループでは、気候変動や人口増加などにより地球規模で課題となっている水資源問題の重要性を認識し、事業活動における水資源の使用量削減や有効利用に取り組んでいます。生産事業所では、循環節水システムの導入等により水資源投入量の削減を図っています。富士事業所は富士山の広大な裾野に位置し、年間を通じて温度が一定で豊富な地下水を、製品の塗装工程の空調システムと前処理に使用することにより、水資源の有効利用を図るとともにエネルギー利用効率を高め環境負荷の低減に結びつけています。オカムラグループの2020年度水資源投入量は218千㎡で、前年に比べ0.7%増加しました。また、生産事業所からの排水に関しては、法規制の遵守を徹底し管理、削減に努めています。

#### 水源投入量(雨水を含む)

投入量 **218千㎡(2020年度)**

売上高あたり **0.89㎡/百万円(2020年度)**

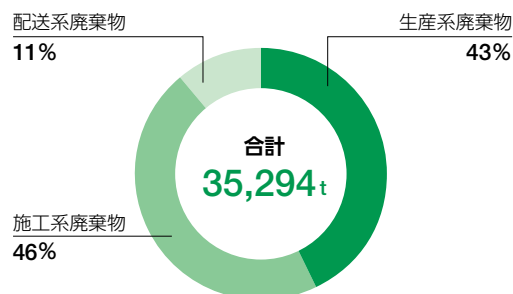


※ 報告範囲は149ページに示しています。

### 2020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。2020年度の産業廃棄物排出量は35,294tで、前年度に比べ8.8%増加しました。施工系廃棄物の排出量が増加し、分野別の内訳は生産系廃棄物が43%、施工系廃棄物が46%、配送系廃棄物が11%となりました。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(2020年度)



※ 報告の範囲は149ページに示しています。

## 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年度から継続してオカムラグループの国内すべての生産事業所においてゼロエミッションを達成しており、2020年度も産業廃棄物の最終処分量ゼロを実現しています。

### 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、物流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、2020年度はリユースダンボールを使用しなかった場合に対してダンボールの使用量を77.27t削減することができました。

物流センターでは、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。

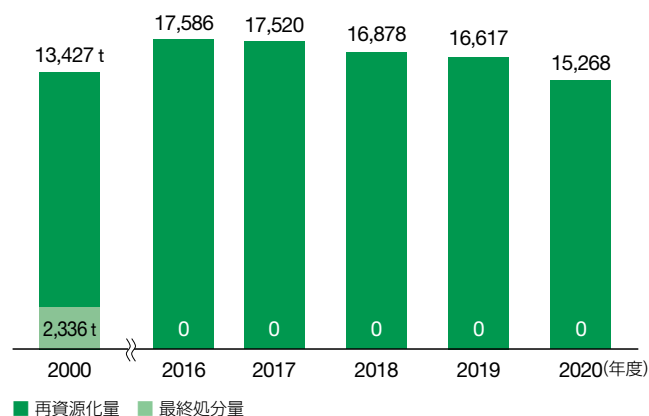
こうした取り組みに加え、再利用可能な梱包資材を製造工場へ返却して活用することにより、廃棄物削減につなげています。

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。

### 生産事業所の産業廃棄物排出量（再資源化量+最終処分量）

再資源化量 **15,268t**(2020年度)

最終処分量 **0t**(2020年度)



※ 金属スクラップを含む。

※ 報告範囲は149ページに示しています。



大阪物流センターでの手分別の様子

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

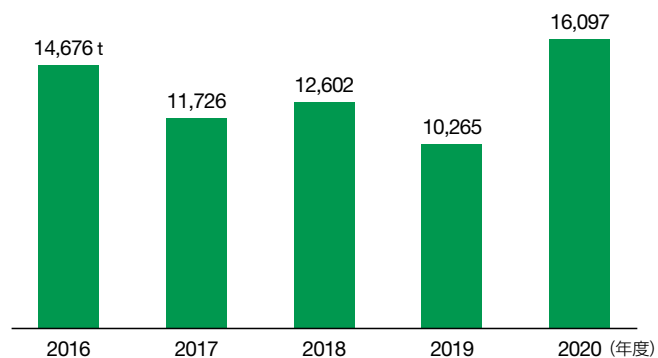
データ集

## 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。廃棄物の量は、オフィスや店舗の改装需要の高まりに伴い、施工段階での廃棄物が多く出た結果、2019年度に対して56.8%増加しました。分別の徹底を図り、廃棄物の排出削減に取り組んでいます。

## 施工系産業廃棄物の排出量

施工系産業廃棄物の排出量 **16,097t**(2020年度)



## TOPICS

### 廃棄塗料の再利用による環境負荷の低減

主に店舗用什器を生産している中井工場では、塗装工程において粉体塗料を使用しており、1本の塗装ラインで年間約27.7tが廃塗料として廃棄されていました。こうしたことから、廃棄による環境負荷の低減に向け塗料の再利用に取り組みました。

従来廃棄されていた塗料は粒径が小さく、塗料タンク内の流動性低下、塗料ホース内の塗料詰まりなどの課題がありましたが、新粉と廃棄塗料の割合を調整し、設備の設定を調整することにより、塗装に使用できるようになりました。設備面では、前補正の黒系ロボットブースを廃棄粉下塗りブースに変更するなどの改善を図りました。その結果、硬度、密着、色差、仕上がり外観など、品質面で問題がないことが確認され、塗装工程への導入に至りました。

再利用される塗料は、主に製品の裏面の下塗りに使用し、その後、仕上げ塗装を行っています。今回の改善により、粉体塗料の廃棄量を50%削減することができました。今後もさまざまな観点から生産工程を見直し、廃棄物の削減と資源循環を推進していきます。



廃棄塗料のタンクを新設し再利用を推進



## 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。2020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99.4%となっており、継続して高い水準を維持しています。

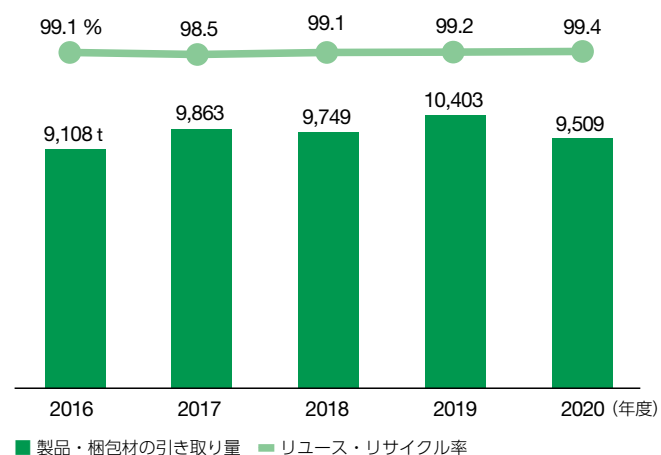
### 引き取り製品を体系的に選別しリユース、リサイクルを推進

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

製品・梱包材の引き取り量 **9,509t(2020年度)**

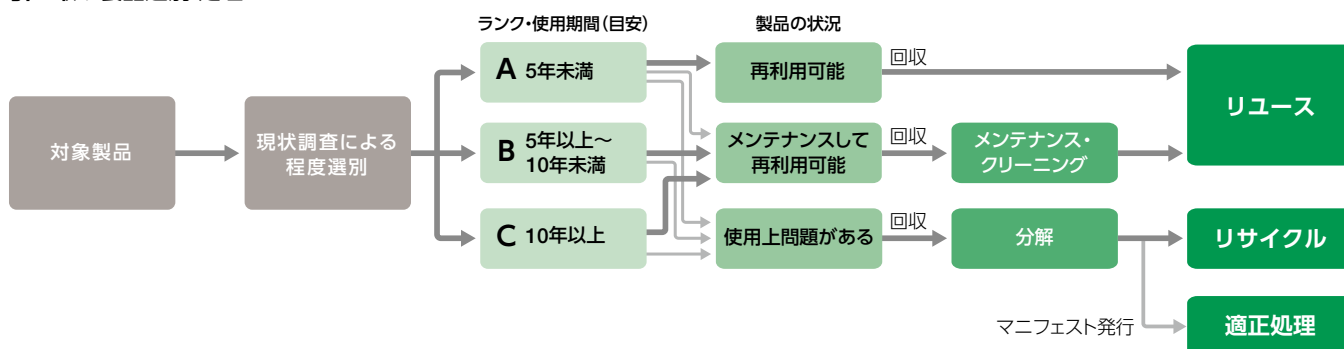
リユース・リサイクル率 **99.4%(2020年度)**



### 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



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

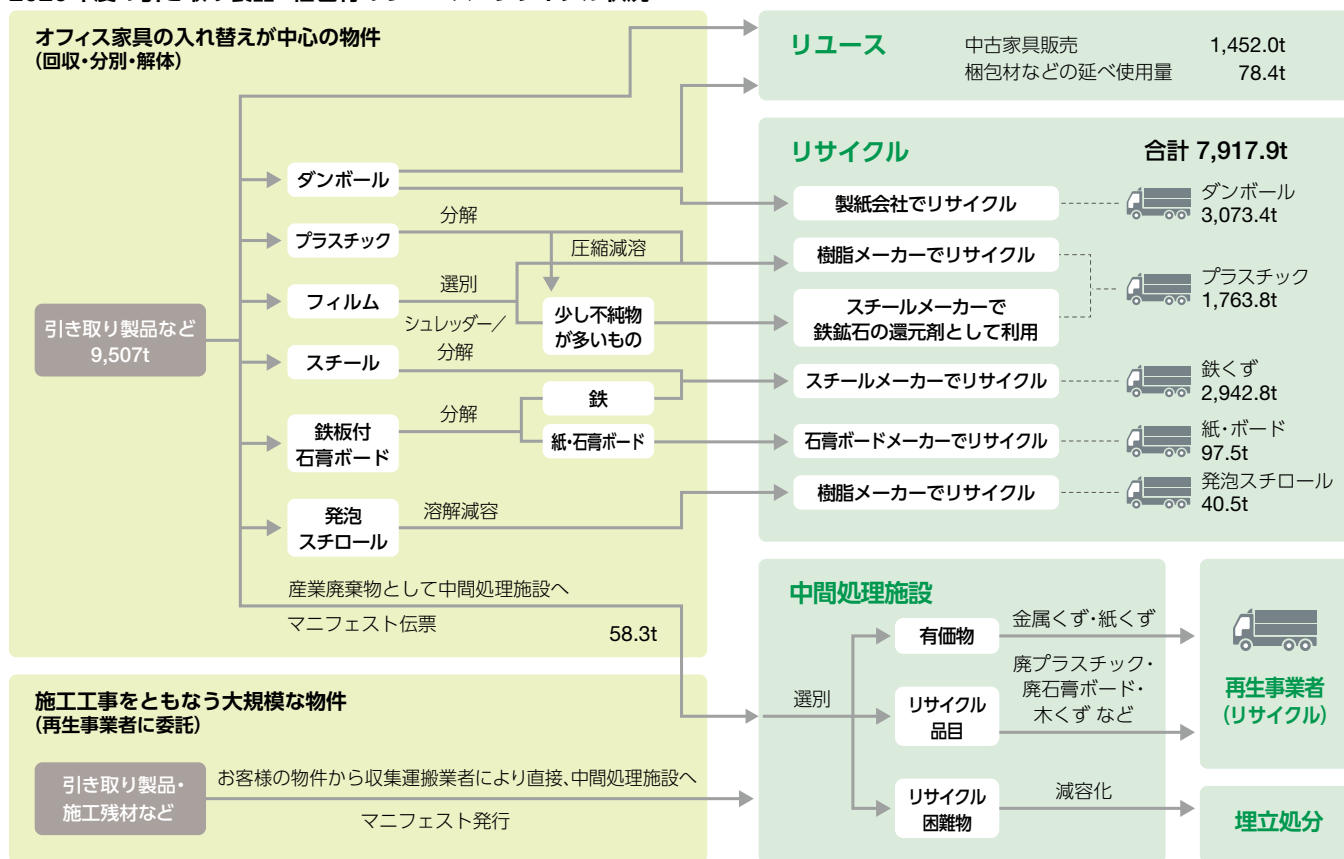
データ集

## 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。2020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1,564tあり、このうち92.8%にあたる1,452tの製品をリユースしました。

## 2020年度の引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル状況



: 再生事業者へ委託

## 化学物質管理と汚染の防止

オカムラグループは、製品の原材料や製造時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。

### 2020年度の目標と達成状況

オカムラグループは、PRTR法<sup>\*1</sup>届出対象物質<sup>\*2</sup>の排出・移動量の継続的な削減に取り組んでおり、2020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、12.3%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：取引量が1,000kg/年以上の物質

#### PRTR法届出対象物質の排出量（2020年度）

種別	政令番号	CAS番号	物質名（別名）	取引量（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	14,511.2	13,375.2	0.1	0.0	1,025.3
1種	076	105-60-2	イプシロン-カプロラクタム	6,540.3	648.8	10.3	0.0	0.0
1種	080	-	キシレン	31,045.8	26,486.6	0.7	0.0	2,066.8
1種	186	75-09-2	ジクロロメタン	2,935.2	2,850.0	63.9	0.0	21.3
1種	235	-	臭素酸の水溶性塩	1,087.2	8.1	324.9	35.0	60.9
1種	239	-	有機スズ化合物	1,861.9	304.6	0.0	0.0	236.8
1種	296	95-63-6	1,2,4-トリメチルベンゼン	13,961.9	12,804.2	0.0	0.0	976.9
1種	297	108-67-8	1,3,5-トリメチルベンゼン	3,381.2	3,079.2	0.0	0.0	237.5
1種	298	26471-62-5	トリレンジイソシアネート	31,489.0	0.0	0.0	0.0	29.0
1種	300	108-88-3	トルエン	25,217.6	23,856.1	0.0	0.0	1,322.5
1種	302	91-20-3	ナフタレン	2,681.3	2,401.2	0.0	0.0	188.0
1種	392	110-54-3	ノルマル-ヘキサン	6,933.7	5,222.4	0.0	0.0	1,711.3
特1種	411	50-00-0	ホルムアルデヒド	1,874.3	1,658.7	0.0	0.0	130.7
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	100,093.0	50.5	0.0	0.0	162.2
合 計				243,613.5	92,745.6	399.9	35.0	8,169.3

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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、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。

## 生物多様性保全－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。木材等の資源を利用する企業としての責任を認識し、生物多様性に影響を与える気候変動をはじめとした自然環境問題への対策を推進していくことで、人と自然が共生し、自然がもたらす「生態系サービス」\*を持続的に享受できる社会の構築に貢献します。

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

### 「ACORN」活動

オカムラグループは人と自然が共生し、自然がもたらす「生態系サービス」を持続的に享受できる社会の構築に向けたアクションを「ACORN(エイコーン)」と名付け活動を推進しています。「ACORN」は、英語でどんぐりを意味する言葉です。次の種(しゅ、たね)をつなぐために、なくてはならない存在であるどんぐりを、オカムラの活動の象徴としました。



「ACORN」ロゴマーク

### 「木材利用方針」に基づく取り組み

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。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、生物多様性を重視しながら森林資源の持続可能な利用を推進しています。

#### オカムラグループ 木材利用方針

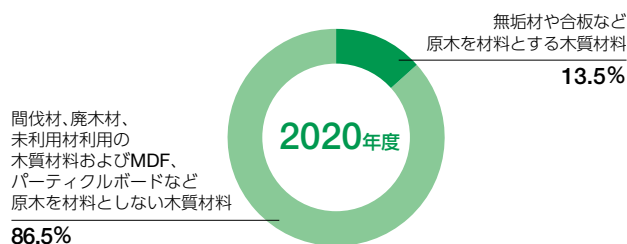
- 以下の木材を利用しません。
  - 絶滅危惧種
  - 違法に伐採・生産・取引された木材
  - 森林生態系や地域社会に悪影響を与えている木材
- 以下の木材の利用を拡げます。
  - 信頼のある森林認証を受けた木材(または同等の証明のある木材)
  - 建築廃材・リサイクル材
  - 国産材・地域材

### 木材の利用状況

2020年度のオカムラグループ全体の原材料投入量の3.5%が木質材料です。そのうち13.5%が無垢材\*<sup>1</sup>や合板\*<sup>2</sup>など「原木を材料とする木質材料」で、86.5%が間伐材\*<sup>3</sup>、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\*<sup>4</sup>(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。



#### オカムラグループの木材利用状況



\*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

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 森林資源の利用にともなう環境リスクへの対応

オカムラグループは、事業活動が生物多様性に影響を与えることを認識し、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 (2020年度)

樹種	材形状	取扱量 (m <sup>3</sup> 換算)	輸出国・地域 (原産国)
ラワン	無垢材、合板、成型合板、積層材	1,416.81	インドネシア、マレーシア、フランス
ポプラ	無垢材	71.68	東南アジア
カパール	無垢材、合板	160.55	マレーシア、フランス
ラバーウッド	無垢材、集成材	79.63	タイ、ベトナム、ベルギー
ビーチ	無垢材、合板、突板	124.33	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	602.38	デンマーク、ドイツ、日本、北欧
ヒノキ	無垢材、集成材	0.39	日本
ホワイトオーク	無垢材、単板、突板	6.08	日本、北米、他
アユース	単板、突板、集成材	25.03	アフリカ、アメリカ
ローズウッド	突板	2.45	東南アジア、南米
その他	無垢材、合板、突板など	136.83	
合 計		2,626.17	

## 「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\*<sup>1</sup> (CoC認証\*<sup>2</sup>) 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。2020年3月現在、FSC®認証材使用製品は11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。

\* 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: [www.fsc.org](http://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

### 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、製品の芯材へパーティクルボードやMDF (中密度繊維板) を利用、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。

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。

### 国産材・地域材の利用

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、森林の荒廃抑制と健全化をもたらし、地域産業の活性化にも寄与します。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進めており、スギ・ヒノキ等の無垢材を用いた家具の製作や、端材を原料とするMDFの活用など、さまざまな方法で利用拡大に努めています。オカムラでは、より有効に木材を活用するための工夫も行っています。切り出した丸太には曲がったもの、細いもの、節だらけのものも混在しますが、特殊な技術を用いてモジュール化した角材により、端材の利用も含め木を無駄なく使えるような製品づくりを進めています。また、木質製品を長期間傷まず使うことができる高硬度塗装により、ロングライフ化にも取り組んでいます。また、オカムラは温暖化防止に向け東京都港区が進める、みなとモデル二酸化炭素固定認証制度に事業者として登録しており、港区と協定を締結した自治体の木材の積極的な利用を通して、都市部での木材の利活用を推進しています。

\* 地産地消: 地元で生産されたものを地元で消費すること



島産のスギ材を使用した隠岐の島町役場の窓口カウンター



県産のスギ材を使用した鹿児島新港フェリーターミナルの待合ベンチ

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 国産材の利用拡大に向けた情報発信

オカムラでは、国産材のスギやヒノキなど、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や技術、木についての知識、活用事例、製品の特長、ACORN活動などについてわかりやすく説明しています。

このカタログに続き、2021年1月に国産材利活用の事例を紹介した「オカムラ・日本の木プロジェクト事例集 Vol.1」を発行しました。国産材の導入にまつわるストーリーなど、モノとコトを織り交ぜた19の事例を掲載しており、「国産材総合カタログ」と合わせて、お客様の国産材利用を促す情報の提供だけではなく、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きなりやすく解説



国産材活用事例集

## TOPICS

### オフィスにおける国産材使用家具の導入を支援

オイルシール大手メーカーのNOK株式会社様は、本社社屋（東京都港区）の建て替えに際して、環境意識向上とワーカーへのホスピタリティを両立させる「働くことで森も守るオフィス」をめざし、ワークプレイスで使用する多くの什器等に国産材を使用しました。こうした取り組みにより、みなとモデル二酸化炭素固定認証制度\*の認証を受けました。

オカムラは本認証制度の登録事業者として、港区と協定を締結した自治体である福井県坂井市、宮城県石巻市の木材を使用した家具を製作し、同社新社屋に納品しました。具体的には、ワークステーション、ミーティングテーブル、ホール家具、収納の天板・側板化粧、カウンター収納等を製作し、木の匂いや温もりに包まれたオフィスづくりのお手伝いをしました。

今後も、国産材を使用した家具づくりの経験や蓄積した技術を生かしながら、より多くのオフィスにおける導入促進につなげていく考えです。

\*みなとモデル二酸化炭素固定認証制度：東京都港区内の建築物等における国産材の利用を促進し、CO<sub>2</sub>固定量の増加と国内の森林整備の促進を通じて地球温暖化防止に貢献することを目的とする認証制度



国産材を多用した  
NOK株式会社様本社ビル

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 「ACORN」活動の推進

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、活動の輪を広げています。

### 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。

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。



2019年5月実施のワークショップにて林業家の方からのレクチャー



手作業での丸太加工を体験

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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いただいています。

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、従業員が小学校に出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.49）



オカムラ ACORNウェブサイト  
http://acorn.okamura.co.jp/



活動のパートナーとして故C.Wニコル氏にACORNサイトに2016年5月から2020年1月まで毎月寄稿いただいていたコラム『赤鬼のつばやき』を編集し、『アファンの木のアンソロジー ～黒姫の赤鬼の木憶～』として書籍化しました。この書籍の売上はアファンの森財団に還元され森を守り続ける活動に役立てていただいています。

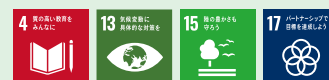
## TOPICS

### 横浜市立大学寄付講座で木材利活用の活動を紹介

2020年10月22日、オカムラが会員となっている横浜グリーン購入ネットワーク\*と公立大学法人横浜市立大学が連携して実施している寄付講座で講師を務めました。2020年度はリモートによる実施で、横浜市立大学の2～4年生約30名の学生が講義を受け、「グリーン購入とSDGsがひらく環境都市の未来 ～環境経営の最先端を学ぶ～」と題して、オカムラの「木材利活用によるサステナビリティの推進」を紹介しました。受講した学生からは、国産材の活用で社会課題を解決できることを知った、環境保全の考え方に新たな視点が持てた、などの感想が寄せられ、サステナビリティへの活動に対する新たな気づきの場を提供することができたと考えています。今後もこのような機会を活用し、若い世代に木材の利活用の意義や現状を伝え、森林資源の持続可能な利用への理解を広げていきます。（関連→P.49）

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

横浜グリーン購入ネットワーク 寄付講座 [http://www.y-gpn.org/?page\\_id=1610](http://www.y-gpn.org/?page_id=1610)



オカムラのサステナビリティ活動を紹介



国産材利活用について紹介

## 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<sup>\*1</sup>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.52～60)

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「Indoor Advantage (インドアアドバンテージ)<sup>\*2</sup>」の認定取得を進めており、2020年度は多くの製品が、より厳しい基準が設定されている「インドアアドバンテージ ゴールド」の認定を取得しました。

<sup>\*1</sup> 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

<sup>\*2</sup> Indoor Advantage (インドアアドバンテージ)：製品から空気中に放出される揮発性有機化合物 (VOC) に関する厳格な基準をクリアした家具や室内建材与えられる国際的な環境認証。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。2020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84.3%、商環境事業分野

で73.7%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

目次	特集	会社案内	サステナビリティ推進
責任ある企業活動	人が活きる環境の創造	地球環境への取り組み	従業員の働きがいの追求
			データ集

## 「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 <sup>*1</sup> 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 <sup>*2</sup> 、GS <sup>*3</sup> )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 $5\mu\text{g}/\text{m}^2\text{h}$ 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 <sup>*4</sup> に準拠していること)、もしくはREACH規制の規制 <sup>*5</sup> 物質が含有していないか、利用方法が合致していると確認された製品
省エネルギー化 消費エネルギー の削減	製品の使用において消費エネルギーの削減を目指した製品	従来の同等品と比較し、10%以上消費エネルギーを削減している製品	製品の使用において温暖化ガス排出量(CO <sub>2</sub> 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

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 脱プラスチックへの取り組み

廃棄プラスチックによる環境汚染問題等への対応の重要性を認識し、オカムラグループでは梱包資材の脱プラスチック化の取り組みを進めています。

ダンボールで製品を梱包する際、擦り傷やほこりの付着を防止するためにポリ袋を使用しています。ミーティングチェア「ルナ」においてクラフト紙で座部分を包むことで擦り傷とほこりの付着を防止することが確認できたため、ポリ袋を廃止しました。

複数の代替素材について検討を行い、梱包資材としての機能に加えリサイクルが容易であることから、クラフト紙の採用に至りました。

今後は他のシリーズにおいても代替素材への転換を検討し、梱包資材の脱プラスチック化を進めていきます。



梱包材をポリ袋からクラフト紙に変更

## 製品開発におけるCO<sub>2</sub>排出削減の取り組み

製品の軽量化は、調達、製造、物流等のプロセスにおけるエネルギー消費やCO<sub>2</sub>排出量の削減をもたらします。また、製品の素材の単一化や再生素材の使用は、資源循環の促進を通じて環境負荷低減に寄与します。

製品の材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのCO<sub>2</sub>排出量を削減することで、環境負荷の低減に配慮した製品開発を進めています。

## 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。

2020年6月に発売した冷凍冷蔵ショーケース「Fontana-Neo（フォンターナ ネオ）」は、エアカーテンや冷却制御方法の改善などにより、冷却に必要なエネルギー消費量を従来品に対し15%削減しました。また、陳列商品の鮮度を保ちながら効率的に除霜（デフロスト）を行う「スマデフケース」の品揃え、庫内色の改善とLED照明の充実など、環境負荷低減につながる機能を取り入れています。

「フォンターナ ネオ」に最適化したショーケースナビゲーションシステム「OSCOM Alto（オスコムアルト）」、「OSCOM mini（オスコムミニ）」とともに、これらのシステムで収集した各種データを管理するクラウドサービス「OSCOM CLOUD（オスコムクラウド）」により、店舗運営における環境負荷軽減に貢献します。今後も、CO<sub>2</sub>冷媒の採用などさまざまな視点から環境負荷低減に取り組んでいきます。

こうした省エネ技術を活かし、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に冷凍設備、店内の照明、空調の省エネタイプの切り替え、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」



ショーケースナビゲーションシステム  
「OSCOM Alto（オスコムアルト）」



スーパーマーケット  
トレードショー2021  
出展

## 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<sup>\*1</sup>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「サステナブル調達ガイドライン」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<sup>\*2</sup>、建築基準法、欧州各種法令<sup>\*3</sup>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.26)

## 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。



イスの部品交換・修理



ソファのクリーニング



劇場・ホール椅子の修理

## 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。

### 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.93)

### 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* <sup>1</sup> 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* <sup>2</sup> 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

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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・アフンの森財団が長野県信濃町に所有する「アフンの森」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。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により現地に行くことができなかったため、オフィスの大スクリーンで研修の動画や「木」に関連する取り組みの動画を流すなど、社内で環境への関心を高めることができる機会を設けました。



JR横浜タワーのオフィスで4面マルチ画面を活用して環境情報を提供

## 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。2020年度は、エネルギー消費量削減の活動のほか、製品の長寿命化に向けた取り組み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（2020年度）

受賞内容	受賞者
製品の長寿命化に貢献する中古家具買取サービス動画作成・活用	オカムラサポートアンドサービス
塗装ライン内循環ポンプ運転改善によるエネルギー削減	関西オカムラ
塗装ライン内乾燥炉への排熱回収装置導入によるガス使用量削減	富士事業所
塗装前処理シラン化によるエネルギー削減	中井工場
洗浄剤変更による都市ガス使用量削減	パワートレーン事業部
オカムラ独自のWELL認証貢献製品「WELL PLUSマーク」の制定	マーケティング本部
ACORN活動を通じた社会貢献度を高める	マーケティング本部

## 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。

「オカムラグループ Sustainability Report 2020」は、「第24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。本レポートでは価値創造ストーリーを作成し、グループが取り組むべき課題をサステナビリティ重点課題4分野として特定しています。サステナビリティ行動計画においてKPIを設定し、ミッションの実現により新たな価値の創造に向けて挑戦することを明示しています。（関連→P.22）

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.49、96）



机やイスは世界の資源でできていることを説明

### 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<sup>\*1</sup>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）<sup>\*2</sup>の環境配慮型商品のデータベース「エコ商品ねっと」<sup>\*3</sup>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☆☆☆☆<sup>\*4</sup>区分証明やグリーン購入法<sup>\*5</sup>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.26）

- \*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

## 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

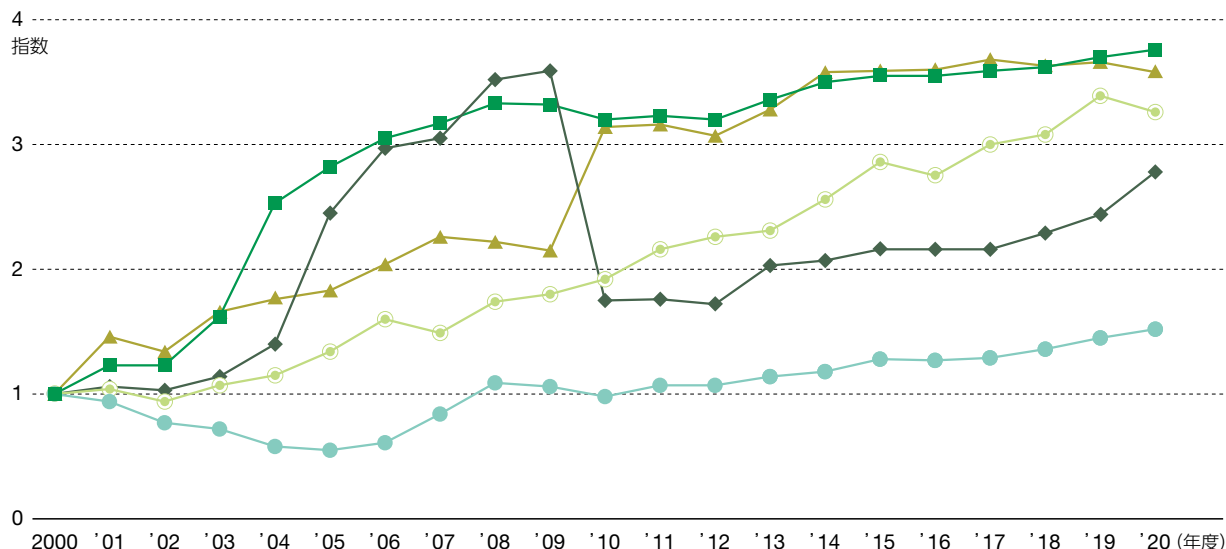
環境効率性指標の項目として「温室効果ガス」、「水資源」、「PRTR（有害化学物質）」、「産業廃棄物」、「環境配慮製品」の5つを設定し、売上高との対比による指標化を行うとともに、各指標をウェイトづけした統合環境効率性指標を設け、2000年度を基準として推移を把握・評価しています。

\* 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

### 2020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、2020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31%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

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

(I2)

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

(I4)

\* 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。

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

(I1)

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

(I3)

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

(I5)

\* 売上高:グループ売上高

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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。

### 2020年度の状況

2020年度の売上高は、2019年度に比べて3.4%減少となりました。売上高あたりのCO<sub>2</sub>排出量、水資源の投入量は減少しましたが、PRTR法対象物質取扱量は増加しました。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。

#### 環境保全コスト

2020年度のオカムラグループの環境保全コストは、投資額41.0百万円（前年度39.6百万円）、費用額1,058百万円（同1,038百万円）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、売上高あたりの投入量は増加しました。

※報告の範囲は149ページに示しています。

→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（2020年度）」P.152

#### 環境保全コスト

（単位：百万円）

分類	主な取り組みの内容	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	41.0	323
1-1. 公害防止コスト	大気汚染・水質汚濁・悪臭防止等	2.5	95
1-2. 地球環境保全コスト	温暖化防止・オゾン層保護・省エネ等	38.0	63
1-3. 資源循環コスト	節水・雨水利用、廃棄物削減、リサイクル等	0.4	165
2. 上・下流コスト	グリーン購入、製品・容器包装回収・リサイクル等	—	369
3. 管理活動コスト	環境負荷の監視・測定、EMS運用等	—	144
4. 研究開発コスト	環境配慮製品開発、製造時の環境負荷低減等	—	220
5. 社会活動コスト	環境保全団体への支援等	—	3
6. 環境損傷対応コスト		—	—
7. その他コスト		—	—
合 計		41.0	1,058

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 環境保全効果

環境保全効果の分類	環境パフォーマンス指標 (単位)	2019年度	2020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	839,863 GJ	769,679 GJ	-70,184 GJ
	売上高あたり	3.32 GJ/百万円	3.15 GJ/百万円	-0.17 GJ/百万円
	水資源投入量	216,754 m <sup>3</sup>	218,196 m <sup>3</sup>	1,415 m <sup>3</sup>
	売上高あたり	0.86 m <sup>3</sup> /百万円	0.89 m <sup>3</sup> /百万円	0.03 m <sup>3</sup> /百万円
	PRTR対象物質取扱量	301,343 kg	288,302 kg	-13,042 kg
	売上高あたり	1.19 kg/百万円	1.18 kg/百万円	-0.01 kg/百万円
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	CO <sub>2</sub> 排出量	39,276 t-CO <sub>2</sub>	36,053 t-CO <sub>2</sub>	-3,223 t-CO <sub>2</sub>
	売上高あたり	0.155 t-CO <sub>2</sub> /百万円	0.147 t-CO <sub>2</sub> /百万円	-0.01 t-CO <sub>2</sub> /百万円
	PRTR対象物質排出移動量	125,691 kg	102,303 kg	-23,388 kg
	売上高あたり	0.50 kg/百万円	0.42 kg/百万円	-0.08 kg/百万円
	廃棄物等排出量	16,617 t	15,268 t	-1,349 t
	売上高あたり	0.066 t/百万円	0.062 t/百万円	0 t/百万円
	廃棄物等最終処分量	0 t	0 t	0 t
	売上高あたり	0.00 t/百万円	0.00 t/百万円	0 t/百万円
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	グリーンウェブ製品の売上高	99,637 百万円	97,934 百万円	-1,702 百万円
	※売上高比率→標準品比率	80.2 %	78.3 %	-1.9 %
	グリーン購入法適合製品の売上高	58,937 百万円	55,075 百万円	-3,862 百万円
	※売上高比率→標準品比率	60.7 %	61.5 %	0.8 %
	回収製品・梱包材の循環使用量	706 t	1,530 t	824 t
	売上高あたり	2.79 kg/百万円	6.26 kg/百万円	3.47 kg/百万円
その他の環境保全効果	事務用消耗品グリーン購入率	57.1 %	52.6 %	-4.5 %
	モーダルシフトによる輸送量	2,683 台	2,692 台	9 台

## 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	生産設備更新、省力化、工業燃料の代替ほか	524
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	900

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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	251
	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	3
	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	11

## 売上高

(単位:百万円)

	2019年度	2020年度	前年度との差
売上高(連結)	253,170	244,454	-8,716

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

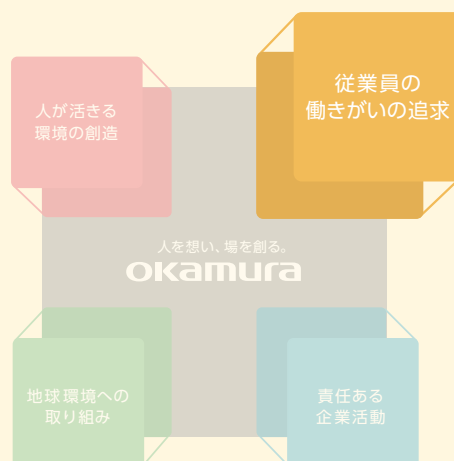
責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集



# 従業員の働きがいの追求

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

## CONTENTS

人財に対する考え方	109
従業員の「ワークインライフ」実現へ向けた取り組み	110
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	116
人財育成	123
健康経営	126
労働安全衛生	136

## 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「基本方針」における人財についての考え方

オカムラ創業の経緯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。

#### 2020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、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) などとともにワークを位置づけるという捉え方です。

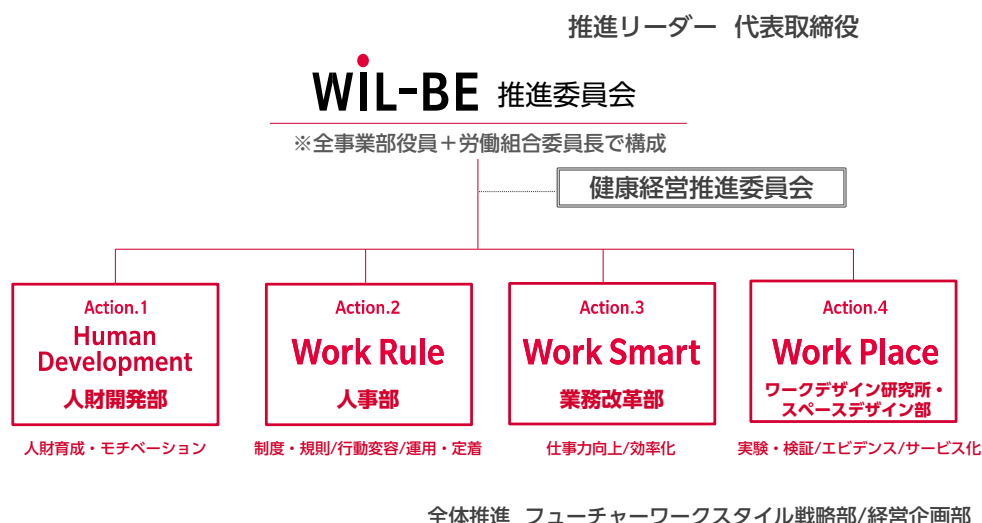
### 「ワークインライフ」の視点に立った取り組み「WiL-BE (ウィル・ビー)」

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、そ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めざしています。

2019年4月には活動を「4つのアクション」に再度整理し、2019年度は「WiL-BE」や「ワークインライフ」を知るフェーズ、2020年度はこれらを自分事化するフェーズとして活動を進めてきました。また、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にも重点を置き、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 (2020年度)



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

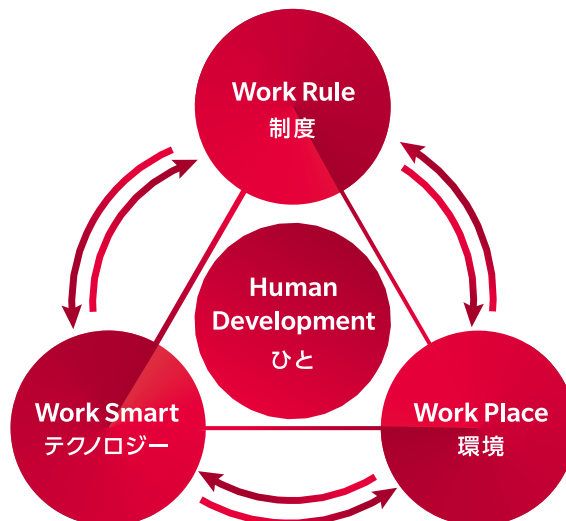
従業員の働きがいの追求

データ集

## 「WiL-BE」の「4つのアクション」

「WiL-BE」の活動は、ひとを中心とした「働き方改革の3+1の要素」

にあたる4つのアクションで展開しています。



### ● Human Development(ひと)

人財開発部が主管となり、「はたらくへの意識を変え、やる気と成長力を引き出す」をテーマに活動しています。2020年度は研修・面談のオンライン実施や、企業内大学「オカムラユニバーシティ」の開校など、リアルとオンラインのハイブリッドでの人財育成を検証実践しました。このほか、ダイバーシティ&インクルージョン施策、社内勉強会を発展させた「オカゼミ」、「1 on 1トライアル」の実施などに取り組みました。（詳細→P.123～125）

### ● Work Smart(テクノロジー)

業務改革部が主管となり、「ICT環境を整えて、仕事力と業務効率をアップする」をテーマに活動しています。2020年度は個人所有のパソコンからセキュアに業務ができる仮想デスクトップの提供や、チャットボットによるICTツールや人事・総務手続きに関する相談への対応など、出社/在宅に関わらず効率的に働くためのICT環境拡充・利用浸透を進めました。また、支払申請や販売プロセスにおける各種伝票など社内手続きのペーパーレス化を推進し、意思決定のスピードを速め、場所にとらわれずに業務処理を行えるようになりました。

### ● Work Rule(制度)

人事部が主管となり、「一人ひとりがいきいきとはたらける社内の仕組みをつくる」をテーマに活動しています。2020年度は出勤率を定め、テレワークを活用した働き方の指針の公開や、スーパーフレックスなどの制度を導入しました。また、「カエル！活動」の推進、ボランティア休暇の新設、裁量労働制のトライアル開始、ポジティブセルフケアのeラーニング実施などに取り組みました。（詳細→P.113～115、132）

### ● Work Place(環境)

ワークデザイン研究所・スペースデザイン部が主管となり、「自分たちではたらく環境を整え、“安全”と“効率”と“創造”を高めていく」をテーマに活動しています。2020年度は飛沫感染を防止するパネル等の設置、消毒の徹底など、オフィスの新型コロナウイルス感染対策ガイドの整備や、シェアオフィスサービス会社と契約し働く場所の選択肢を拡充するなど、創意工夫を進めました。また、仕事の目的や内容に応じて自らが最適な働く場を選択することにより、最も効率が良く生産性が最大限に上がる働き方を実現することを目的に、「オカムラのワークプレイス戦略」を再定義。従業員自らが仕事の内容や目的に合わせて選択でき、使い分けのできる環境を整備しました。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 従業員への「WiL-BE」周知・浸透のための取り組み

オカムラの従業員一人ひとりの「ワークインライフ」実現に向け、「WiL-BE」活動の周知・浸透のための取り組みを行っています。2019年度を1年目とする3カ年の目標を、「ワークインライフ」を「知る&理解する」(2019年度)、「考える&自分ごとにする」(2020年度)、「アクションを起こす」(2021年度)とし、「ワークインライフ」について考え実践するきっかけを提供しています。

### ●「WiL-BE」イベント

みんなで同じ時間を共有しながら、実際に「ワークインライフ」を考えてみるための「WiL-BE」イベントを実施しています。2020年度は全社からチームで参加者を募り、自分と同僚のことを知って業務に活かす全3回のオンラインイベントを行いました。

### ●「WiL-BE」活動を発信し体験するスペース「WiL-BA」

2020年12月に、東京都千代田区のヘッドクォーターオフィスに、「WiL-BE」活動を発信し体験するスペース「WiL-BA(ウィルバ)」をオープンしました。「WiL-BA」は、「WiL-BE」を全拠点の従業員に浸透させていくうえで中心となる場であり、「WiL-BE」についての情報や、それを求める人々が行き交う場です。社内イベントの実施や、他拠点の従業員のタッチダウンスペースとしても利用することができます。

「WiL-BA」は、「学び」「健全」「共創」の3つのテーマに沿って活動を行っています。

「学び」では知識を耕すことをテーマに、「WiL-BA」での読書サービスや、本を使って感情を従業員間でリレーしコミュニケーションを活性化する活動を行っています(関連→P.113)。

「健全」では活力を与えることをテーマに、従業員の健康に配慮した軽食や飲み物を整備。また、身体の不自由な方に配慮した空

### ●「WiL-BE」Yammer\* (社内SNS)

社内SNSを活用して「WiL-BE」の最新情報を週2~3回配信しています。2020年度は100回以上配信し、1配信あたり最大で2,000名以上の従業員が閲覧しました。

### ●「WiL-BE」全社アンケート

「WiL-BE」の理解度やワークプレイスの現状把握を目的として、全社アンケートを実施し、結果を「WiL-BE」Yammer\*で共有しています。「ワークインライフ」については73.0%(2019年度は59.4%)、「WiL-BE」については70.4%(2019年度は55.4%)が「理解している」と回答しており、「ワークインライフ」「WiL-BE」ともに社内への浸透が進んでいることが確認されました。このほか、従業員相互の信頼関係の状況や直属の上司が部下一人ひとりの持つ能力や性格を十分理解しているかなど、エンゲージメントについての項目も設けています。

間の提供やユニバーサルデザインの採用、感染症対策により、多様性を尊重し、安心して共創できる環境を提供しています。

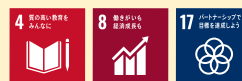
「共創」では醸成し合うことをテーマに、情報や人が行き交うためのタッチダウンスペースの運用をはじめ、「WiL-BE」イベントや「WiL-BE」の今を配信することで、全社の共創を促進しています。



「WiL-BA」の様子

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

## TOPICS



### 知の循環プロジェクト

「WiL-BA」の「学び」活動のひとつに、「知の循環プロジェクト」があります。このプロジェクトは、book pick orchestra 代表 川上洋平氏のご協力のもと、本を通じて従業員のコミュニケーションを活性化させることを目的としており、大きく2つの活動をしています。

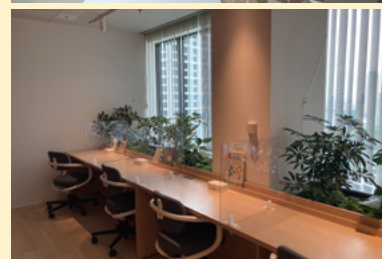
#### ● 「WiL-BA」での読書サービス

ブックセレクトの川上氏に依頼し、SDGsなどのテーマに沿った本を用意しました。気軽に「WiL-BA」で読書を楽しみ、知を得ることができます。

#### ● 知の循環ワークショップの開催

部署や勤務地を越えて従業員が本を持ち寄りて集い、川上氏のファシリテーションのもと、本を紹介するワークショップを月に1回程度開催しています（2020年度は全てオンラインで実施）。

本から得た知識や本にまつわる感情を自分以外の相手にリレーする。他愛ないコミュニケーションから相手を知り、多様な価値観を受け入れ、自然に相手を尊重していく。そのような体験ができるワークショップです。



「WiL-BA」での読書サービス

### 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、多様な人財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（適用事業所のみ）、時間単位有給休暇、ボランティア休暇、シェ

アオフィス・サテライトオフィスの利用推進、在宅勤務（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。これらの制度・仕組みに対する従業員の理解、意識の向上や行動を促すことによって、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（2021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、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	柔軟な働き方の実現や育児・介護・治療との両立を目的に、出退勤の時刻を従業員が決められる制度です。利用にあたっては、1カ月で所定労働時間×稼働日分勤務すること、1日最低1時間勤務すること（スーパーフレックス）、勤務時間中の私用での一時退社は1日1回最大3時間可能などのルールを設けています。 ※フレックスタイム制適用事業所のみ
時間単位有給休暇	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。
ボランティア休暇	傷病休暇（有給）のうち年5日を限度に、会社が認めたボランティアに参加するための休暇として利用することができる制度です。従業員の地域社会活動などへの参加を支援することを通じて、「ワークインライフ」の充実につなげてもらうことを目的としています。
シェアオフィス・サテライトオフィスの利用推進	長時間労働の削減、健康管理、特に2020年度は新型コロナウイルス感染予防のための出勤率調整の観点から、会社が契約しているシェアオフィスの利用、予約した上でのサテライトオフィスの利用を推進しています。
在宅勤務	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に、在宅で業務を行うことができる制度です。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を在宅で勤務することとし、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。 ※2020年度の新型コロナウイルス感染拡大への対応として、業務に応じて在宅勤務を実施しました。（詳細→P.138）

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 重大事項の通知について

従業員に著しい影響を与える業務変更などがあった場合には、事前に適切な通知期間を設けるなどの対応を行っています。人事異動の発令は異動日の2週間前に会社報にて行っています。

## 「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。2020年度は拠点や部署ごとにチームを編成して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、「成果と未来にツナゲル！カエル！活動」をスローガンに活動を展開しました。具体的には、全社施策のテーマを「業務の効率化」とし、ペーパーレス&ペーパーストックレス、不要な業務のムダ取り、社内専用線の活用に向け各チームが数値目標を設定しました。また、調査の結果、99%の従業員が何らかの形で「カエル！活動」に関わっていることがわかりました。

2021年1月には「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10チームが2021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。2021年4月に優れた取り組みを行った3チームをプラチナ（最優秀賞）として表彰しました。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。

また、2020年11月には「カエル！活動」が日本の人事部「HRアワード」2020の企業人事部門で入賞し、外部からの評価も得ることができました。



「カエル！活動」全社報告会



「HRアワード」2020入賞

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## VOICE



### 2020年度「カエル！活動」プラチナ（最優秀賞）受賞3チームの活動



生産本部 第一事業部  
追浜事業所

OPK(オッパマカエル)  
リーダーチーム

**ものづくりの誇りを働きがいに「さすが！オカムラ！」と言われる製品づくりをめざす**

OPK(オッパマカエル)は、追浜事業所・技術技能訓練センター・追浜配送センターの320名のメンバーがワンチームとなり、「カエル！活動」の全社スローガン「成果と未来にツナゲル！カエル！活動」実現のため、「さすが！追浜！と言われたい」をスローガンとして活動を行っています。

OPK独自の活動のひとつに、Microsoft Teams\*内で「さすが！追浜！」と誇れることを共有する「『さすが！追浜！』チャンネル」の活用があります。その中で、追浜配送センターの担当者から、「『さすが！追浜！』の製品を運ぶトラックがいつもピカピカに磨き上げられている」という投稿がありました。こうした思いを共有することで、一丸となって生産から納品までの「確かな品質」を届けたい、という意識につながりました。

2020年度は、私たちの小さな取り組みの積み重ねが、次のステップにつながり、そのステップが、よりよい職場づくりにつながる、ということを実感できた1年でもありました。よりよい職場をつくることは“働きがい”を感じるメンバーを増やすことにつながり、その“働きがい”は、オカムラのモットーである「よい品は結局おトクです」と言われる製品づくりにつながるはずです。さらによい品で、お客様にご満足いただくことができたならば、それが 私たちの新たな“働きがい”となり、継続的に向上していくよいサイクルにつながると信じています。

「さすが！追浜！」と言われる工場をめざしたい。「さすが！オカムラ」と言われる製品を作りたい。これからもチーム一丸となり活動を推進していきます。

**働きやすい環境づくりによる「ワークインライフ」の充実をめざして**

中井工場では働く環境や雰囲気づくりが大切と考え、日々「カエル！活動」を推進してきました。「ワークインライフ」が充実すれば、仕事の効率も上がり、毎日楽しく仕事をするができると思います。活動を進めるにあたって、困っていることや改善についての話し合いの場を毎月必ず2回は設け、明るく・楽しく・元よくコミュニケーションを取ることを大切にしながら意見交換や議論を行いました。

課題であった早帰り促進や休みやすい環境づくりのために、パソコン画面上に終業時間までの時間をカウントダウンし自分に残された「活動限界」を確認できる「定時間タイマー」を表示するなどの施策を行い、残業時間の削減と有給休暇取得日数の増加という成果に結びつけることができました。

「カエル！活動」を通じて従業員の意識改革が進むとともに、工場全体の雰囲気が明るくなったと感じています。これからも全員が働きやすい職場をめざし、生産性の向上にもつなげていけるように継続して活動を推進していきたいと思っています。



生産本部 第二事業部  
富士事業所 ストア製造統括部  
中井工場  
茂木 楓

**チームで新しい働き方に挑戦した1年**

2020年度の「カエル！活動」は新型コロナウイルス感染拡大による影響を大きく受けました。顔を合わせたミーティングが難しくなり、働き方はもちろん、いろいろな面で変化が多かったように思います。誰もがわからないことが多い中で「とりあえずやってみる」ことを推奨し、結果として変化をプラスに捉えた施策を数多く実行することができました。

例えば、いち早くオンラインで朝礼や全体会議を始めたこと、オンライン会議マニュアルの作成、感染症対策をして安心して働ける環境づくりなどです。また、「カエル！活動」のリーダーが働き方コンサルティング事業部（通称ハタコン）のメンバーのとるべき行動を「ハタコンしぐさ」と名付け、朝礼やMicrosoft Teams\*で周知したことは施策の浸透に非常に効果がありました。「とりあえずやってみる」という姿勢で取り組んだものの中には、あまり効果がなかったものや、やり方をアップデートした施策もありましたが、そのような試行錯誤の経験も踏まえ今後のお客様のオフィス提案に活かしていきたいと考えています。



オフィス営業本部  
働き方コンサルティング事業部  
スペースデザイナー部

河畑 淳子

\* Microsoft Teamsは、Microsoft Corporationの商標または登録商標で、業務用のチャットやWeb会議ができるツールです。

## ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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

### ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

オカムラはダイバーシティ推進を重要な経営課題と捉え、具体的な取り組みを推進する組織としてダイバーシティ推進プロジェクト（愛称:ソダテルプロジェクト）が主体となり、2016年8月から2020年3月まで、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」の策定、両立支援制度の制定やダイバーシティ&インクルージョンの考え方の啓発などさまざまな活動を実施してきました。2020年6月にソダテルプロジェクトの活動を総括し、「ダイバーシティ

&インクルージョン方針」を制定しました。「一人ひとりが自身の目指す姿を描き続け、あらゆる状況の中でも自分なりの成長を常に意識し、仲間とともに、組織の発展にさまざまな形で貢献している」状態をめざし、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透、多様な人財の活躍支援、女性活躍推進の3つのテーマで制度の充実や職場環境の整備を進めています。

#### ダイバーシティ&インクルージョン方針

オカムラでは、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) を、年齢、性別、障がい、国籍などの外面の属性や、ライフスタイル、職歴、価値観などの内面の属性にかかわらず、それぞれの個を尊重し、認めあい、活かすことと定義します。さらなる企業の成長に向け、ダイバーシティの推進を経営戦略と捉え、全社にD&Iの理解浸透を図り、多様な能力を発揮できる風土形成と、私たち一人ひとりがいきいきと働くことができる「ワークインライフ」を実現し、豊かな発想と確かな品質で社会に貢献していきます。



## 一人ひとりの能力発揮に向けた職場環境の整備

### 性別に関係なく能力を発揮できる職場環境の整備

オカムラグループでは、ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、性別に関係なく一人ひとりの従業員が能力を発揮できる職場環境の整備に努めており、女性従業員比率と女性管理職比率を上げていくことも課題として認識しています。2020年度のオカムラの女性従業員比率は19.6%、課長相当職以上の女性従業員数は28名でした。また、オカムラグループの2020年度の新卒採用者は141名で、そのうち女性は43名(30.5%)でした。

### ダイバーシティ&インクルージョンの

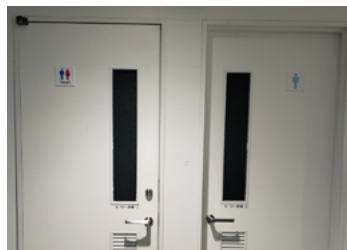
#### 理解促進に向けた取り組み

従業員がダイバーシティ&インクルージョンや相手を尊重することについて理解を深めるとともに、自己尊重のコミュニケーションメソッドを学ぶことを目的として、2020年10月にe-ラーニングを実施しました。オカムラの管理職および一部の役職者を必修の受講者とし、それ以外の従業員を任意受講者としてしました。

また、これまでのダイバーシティ&インクルージョンの施策の浸透度・理解度・効果の確認、現在の課題の洗い出し、解決策の優先順位付けを目的として、2021年2月にオカムラの役員・従業員を対象に調査を実施しました。

### LGBT当事者の相談窓口の設置と社内設備の整備

LGBT当事者のさまざまな要望を吸い上げる仕組みとして、相談窓口を設けています。また、当事者が就労する上でのストレス軽減に向けて、社内設備の整備を進めています。富士事業所では、2017年からジェンダーフリーの更衣室・トイレを設置しています。



ジェンダーフリーのトイレ

### 社内呼称の使用

結婚やその他の事情、LGBTへの対応のため、旧姓など社内呼称を使用できるようにしています。メールアドレスや名刺、会社報、社員証、社内システムへの登録などにおいて、戸籍上の氏名とは異なる旧姓などの氏名の使用が可能です。

### 「えるぼし」2段階目の認定取得

オカムラは2020年12月1日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく「えるぼし」認定において、厚生労働省より「えるぼし」2段階目を取得しました。この認定制度は、女性の活躍推進に関する行動計画の策定・届出を行った企業を対象に、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの項目の評価基準に基づき、取り組みの実施状況等が優良な企業に対して3段階による認定を行うものです。

オカムラは女性活躍を含めた人財育成やダイバーシティ&インクルージョンなどの取り組みにおいて、「継続就業」「労働時間等の働き方」「多様なキャリアコース」の3項目の基準を満たし、「えるぼし」2段階目の認定を受けました。

今後も、女性活躍推進はもとより、従業員一人ひとりがより働きやすく、十分に能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。



### LGBT理解に関するアンケート結果のフィードバック

2020年1月~2月にオカムラおよび一部の関係会社の役員・従業員・派遣社員を対象に実施したダイバーシティ&インクルージョンの観点によるLGBT理解に関するアンケートの結果を、2020年8月に社内広報しました。このアンケートは、2019年度に実施したLGBTに関する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実施したもので、1,796名から回答がありました。LGBTに関する教材を視聴・閲覧後、ダイバーシティ&インクルージョンについて理解が深まった(もともと知っていた人を含む)割合は82%、LGBTについて理解が深まった(もともと知っていた人を含む)割合は86%という結果となりました。今後もダイバーシティ&インクルージョンやLGBTについて理解を深めてもらう活動を継続していきます。

## 育児・介護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。

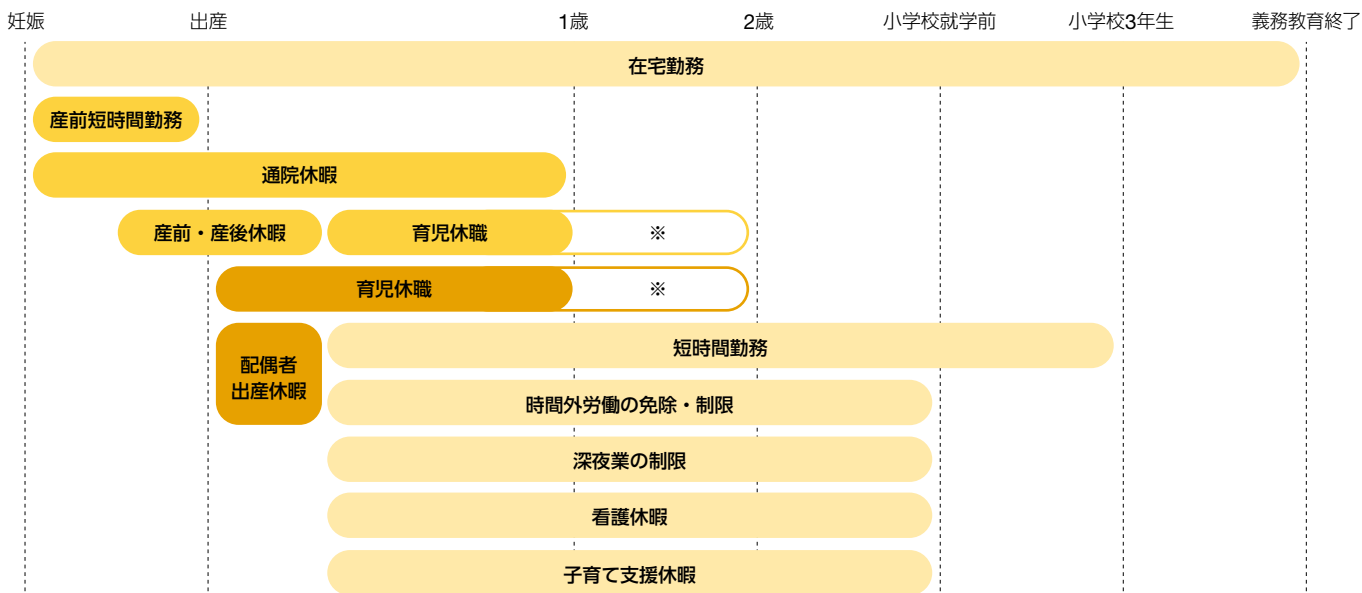
### 性別問わず利用できる仕事と育児の両立支援の制度・仕組み

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、在宅勤務、託児サービス費用の補助などの制度・仕組みを設けています。

### 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。

### 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

※育児休職の期間は、原則として、子どもが出生してから満1歳に達する日までを限度としています。

ただし、保育所に入所を希望しているものの入所できないなどの事情がある場合、最長で子どもが2歳に達するまで育児休職期間を延長できます。

### 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)。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## こそだて支援プロジェクト

オカムラでは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を目的とする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2016年8月に発足させ、2020年3月まで活動を展開してきました。この中で男性の育児支援の検討に向けたファザーズプロジェクトが設けられ、その活動を引き継ぐかたちで、こそだて支援プロジェクトがスタートしました。

こそだて支援プロジェクトには、人財開発部、人事部、Team WIL-BE（「WIL-BE」の推進事務局）、労働組合、男性の育児休職取得者の有志が参加しており、概ね月1回のペースで「こそだて支援ニュース」を発信し、育児休職取得前後の段取りや保育園への入園等にかかわる対応など、男性の育児参画の浸透に向けた情報を提供しています。



こそだて支援ニュース

## 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。

## VOICE

### 育児も仕事も複数人でシェアを



オフィス営業本部  
働き方コンサルティング事業部  
グローバル&ソリューション  
マーケティングセンター  
垣屋 譲治

2020年10月に第一子が生まれました。出産の約1週間前から2021年1月上旬まで、年次有給休暇・配偶者出産休暇・育児休職を組み合わせ、育児に専念しました。育児休職を取得しようと思った一番の理由は、念願の子どもを授かり、自分の手で育児がしたいというシンプルなものです。また、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、妻・私の双方の実家のサポートが受けにくい状況にあったということもありました。

子どもが生まれる前の準備として、業務の棚卸しを行い、育児休職中の引き継ぎ先を上司と相談の上、主にこれまで一緒に取り組んでいたメンバーに対応を依頼しました。子どもが生まれた後は、夫婦で役割分担を固定化するのではなく、2人でシェアすることを基本にしています。例えば、子どもの夜泣きの対応や沐浴・入浴は2人でを行っています。

育児休職を取得してよかったと思うことは、仕事も育児も複数人でシェアをすると、状況に応じて柔軟に役割分担ができることに気づけたことでした。子どもが生まれたのを機に、限られた時間で仕事を行うことが必要になったため、一人で考えすぎず周りの方にとんどん相談し、スピードと質を上げるように取り組んでいます。



## 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、介護施設利用や介護用品購入などさまざまなメニューを会員価格で利用できる福利厚生サービスの導入など、家族を介護する従業員が離職することなく働き続けることができるよう、就業環境の整備に努めています。

## 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。



【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

## 障がい者雇用の推進と定着支援

オカムラでは、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者等さまざまな障がいのある方を採用しており、就職を希望する障がい者一人ひとりの状況について十分なヒアリングを行い、職場環境に配慮するなどミスマッチのない採用活動に努めています。ま

た、入社後も長期にわたり就業できるように職場面談を定期的実施するなど、職場定着への支援にも力を入れ、障がいのある方にとって働きやすい職場環境の整備に努めています。

## 国立大学法人筑波技術大学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。2019年度に引き続き、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、2020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、大学OB・OGの従業員の仕事と働き方、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に、「コロナ禍で必要とされる空間とは」というテーマで自由に提案し、発表していただきました。VRなどデジタル技術を盛り込んだアイデアなども多く出され、質問も飛び交うなど、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・OGからの講評もあり、今後の学生生活に活かしていただけたインターンシップとなりました。

このインターンシップを通じて相互理解を深めることで、実際の採用にもつながっており、今後も新たなマッチングの機会の創出に向けて継続していく予定です。



インターンシップの様子

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 障がい者の就労定着支援

オカムラでは障がい者雇用枠で採用した従業員に対して人事部の健康推進担当が就労定着支援を行うなど、入社後、長く安定して働けるように社内サポート体制を整えています。また、入社の際には外部の就労支援センターへの登録を促し、支援担当を増やすことで継続就労につなげられるようにしています。

基本的に月1回、定着支援面談を実施しており、本人と就労支援センターの方と人事部で三者面談を行った後、受け入れ部署の上司とフォロー担当、就労支援センターの方、人事部で四者

面談を行う流れになっています。面談では、それぞれの障がいの特性を踏まえ丁寧な傾聴を心がけ、就業面、生活面、体調面での課題や不安などについてヒアリングし改善につなげています。受け入れ部署、人事部、外部の就労支援センターが協力しながら、より効果的な面談のあり方などを検討し、オカムラで長く働きキャリアアップしていけるような環境づくりや支援に力を注いでいきます。

## TOPICS

### トップアスリートの就職支援制度「アスナビ」を通じた採用

オカムラは、公益財団法人日本オリンピック委員会（JOC）が行うトップアスリートの就職支援制度「アスナビ」を通じて、パラ卓球で活躍している七野 一輝を採用しました。

七野は、国内大会では国際クラス別パラ卓球選手権大会のクラス6において2017年より3連覇中、国際大会では2019年ITTF PTTチェコオープン2019にて3位入賞の成績を収めており、パラ卓球選手として今後の活躍が大いに期待されるアスリートです。

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



サステナビリティ推進部 七野 一輝



## VOICE

### ウィズコロナでの新しい働き方と聴覚障がいについて



デザイン本部  
プロダクトデザイン部  
辰巳 沙恵加

私は、スケッチ、作図、模型などさまざまな手法で製品をデザインする仕事をしています。お客様がこの製品を欲しい、買いたいと思えるようなデザインができるように、日常生活の中で思いついたことや面白そうな製品の特長などをメモするよう心がけています。

私は2歳の頃に突然耳が聞こえなくなり、それからずっと読話（口の形を読み取ること）と筆談でコミュニケーションを取ってきました。しかし、現在は新型コロナウイルス感染防止対策のひとつであるマスクの着用により、口の形が見えない環境になり、ますますコミュニケーションを取ることが難しく感じるようになりました。

このような状況の中で、職場の皆さんには、筆談やイラストの活用、透明シールドマスクの用意など、コミュニケーションが取りやすく働きやすい環境になるよう、さまざまな対応をしてもらっています。また、Web会議ではチャットでのノートテイク（筆記通訳）や、話の途中で問題ないかの確認をこまめにしてくれています。初めはわからないことばかりでしたが、お互い支え合って理解を深めるよう、自分からも積極的に質問しています。皆さんの対応のおかげで毎日楽しく仕事に励んでいます。



## ダイバーシティ採用の推進

オカムラでは新卒者の採用にあたり、全国各地の数多くの学生と接点を持つ機会を設けています。新型コロナウイルス感染対策に万全を期した上で対面での面接や面談、分散型の内定式を開催しており、会社説明会やインターンシップについてはオンライン形式でも実施することにより、全国各地の学生に参加いただきやすい環境を整えています。性別については男性・女性・その他の3択形式かつ自己申告型とし、選考において性別を考慮項目としないなど、雇用機会均等に配慮したダイバーシティ採用をめざしています。

キャリア採用においても、本人がそれまで培った貴重な経験、技術を活かせるように、年齢を問わず幅広いバックグラウンドを持つ人財の採用に努めています。



分散型内定式の様子。3密を避け、マスク（透明・不織布）を着用し適切な距離を取りながら対話

## 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、人財育成の機会という側面を考慮して原則として役職は交代することとなっています。

また、シニア従業員の活躍に向けた施策として50代キャリア支

援研修を実施し、今までの自分自身を振り返り今後に向けた準備を考える時間をつくっています。今後のキャリアを主体的に築いていくために、自分の可能性に目を向け将来像を描く機会の提供を目的とし、管理職には研修後に外部カウンセラーとのキャリア面談を実施しています。研修やキャリア面談を受けた従業員からは前向きな感想が多く聞かれ、シニア人財が活躍していくための重要な施策のひとつとなっています。

こうした取り組みを通じて、経験豊かなシニア人財が高いモチベーションを持って働くことができる環境づくりに努めています。

目次	特集	会社案内	サステナビリティ推進
責任ある企業活動	人が活きる環境の創造	地球環境への取り組み	従業員の働きがいの追求
			データ集

## 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「ワークインライフ」実現を支援する人財育成の取り組み

オカムラグループでは従業員の「ワークインライフ」実現を支援するため、部門横断的な共通項目に関する人財開発施策を人財開発部が中心となり実施しています。2020年度は「はたらくへの意識を変え、やる気と成長力を引き出す」をテーマに、「多様なメンバーの成長を引き出す面談の浸透」と「新しい学びの場を通じてはたらくを楽しむ」施策に注力しました。一方、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。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策として研修等をオンライン化したことにより、学ぶ場が研修室だけではなく各オフィスや自宅などへ広がり、学びのあり方も大きく変わりました。こうした経験を生かし、さまざまな形態や手法を取り入れながら人財育成の取り組みの充実を図っていきます。

#### 2020年度の研修プログラム・制度体系（人財開発部実施）

	必修研修	オカムラユニバーシティ				キャリア支援	自己実現
	階層別研修	考えるスキル	実行するスキル	人を動かすスキル	自己をコントロールするスキル		
上級 管理者				チームビルディング			
管理者	新任所属長研修	フリティカルシンキング	プロジェクトマネジメント標準・入門・基礎・実践	アサティティブコミュニケーション	セルフリーダーシップ	59歳キャリア研修	通信教育 e-ラーニング チャレンジ制度 自己申告制度
	課長定例研修 新任課長研修					56歳キャリア研修	
リーダー層	M3モデルリーダー研修 M2リーダー研修	プレゼン資料作成		コーチング/1on1 プレゼンテーション			
中堅		ロジカルシンキング				34歳キャリア研修 インストラクター研修	
若手 新人	1～3年目研修					29歳キャリア研修	

目次	特集	会社案内	サステナビリティ推進
責任ある企業活動	人が活きる環境の創造	地球環境への取り組み	従業員の働きがいの追求
			データ集

## 人財育成制度の例

名称	概要
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。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おり、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などがあります。
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。
グローバル人財育成制度	海外市場の拡大に対応するグローバルな人財の育成を目的とする制度で、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。
インストラクター制度	新卒採用者は入社後1年間、中途採用者は半年の間、先輩社員がインストラクターとして1対1でサポートします。新入社員は「仕事を覚える」、インストラクターは「人に教える、育成する」といった相互関係を通じて成長の機会を持つことができます。両者は隔月に面談を行い、会社補助により食事をしながらコミュニケーションを深めています。(2020年度は新型コロナウイルス感染予防のため食事をしながらの面談は中止としました。)

## 従業員の成長・キャリア開発に向けた面談の実施

これまで目標管理面接等、上司と部下の面談の機会を設けていましたが、2020年度に従来の仕組みを整理し、上司と部下の相互理解と従業員の成長に向け、新たに「1 on 1トライアル」を加えました。

## 面談の例

名称	概要
目標管理面接	業務目標の設定と評価を目的に、直属の上司と部下が上期・下期に各1回実施し、短期的な内容や成果について話し合いを行います。
育成面談	今後のありたい姿やキャリアについての認識共有を目的に、二次考課者と部下が年1回実施し、中期的な内容について話し合いを行います。
1 on 1トライアル	上司と部下の相互理解と部下の成長、組織パフォーマンスの向上を目的とする対話の時間を設けています。部下は、自身の成長とキャリア開発、業務や組織・チームにおける課題の改善・相談ができる場に、上司は、部下との信頼関係の構築と相互理解、一人ひとりの成長と組織の成長促進、部下のコンディション（心身の健康状態の確認含む）の確認ができる場になっています。

## VOICE



## メンバーとの関係性を深化させるきっかけになった「1 on 1トライアル」



オフィス営業本部  
働き方コンサルティング事業部  
ワークデザイン研究所  
リサーチセンター  
所長 森田 舞

2020年8月から「1 on 1トライアル」の対象部門になり、メンバーとの対話を重ねてきました。最初はお互いに何を話せばよいのか手探りでしたが、回を重ねるごとに話題も広がって、メンバーから自主的に「時間を延長したい」「月に2回実施したい」とリクエストも届くようになり、状況に合わせて柔軟に実施するようになりました。

日々の忙しさの中で毎月必ず「1 on 1トライアル」の時間を確保するというのは難しいように感じていましたが、仕組みとしてルール化されていることが後押しとなって、メンバーとしても気軽に相談できる貴重な時間になっているそうです。仕事に加えてプライベートの話をすることもありますが、終わった後にすっきりとした明るい表情になるのを見ると嬉しく思います。

1 on 1は継続して習慣化することが重要だと思うので、これからも相互の信頼感を醸成するために続けていきたいです。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 新しい学びの場の提供

「ワークインライフ」の観点から、働くことにより一層充実感や楽しさを感じられるように、従来行われてきた研修や勉強会などを整理するとともに、新たに企業内大学「オカムラユニバーシティ」を開校しました。

### 教育・研修の例

名称	概要
階層別研修	従来の研修内容を、昇格者全員の実践的なトレーニングや交流に重点を置いたプログラムに刷新しました。研修面談、事前知識のe-ラーニングでのインプット、集合研修、グループ討論などを組み合わせたブレンド型研修により、学びの効率化、経験学習への対応を通じて学びの日常化をめざしたトレーニングを実施しています。また、管理職向けのヘルスリテラシー向上施策の一環として、新任所属長研修ではメンタルヘルスへの対応をテーマのひとつにしています。
若手育成研修	入社1年目から3年目までの従業員を対象に、3年間で一人前になるためのカリキュラムを構築しています。3年目終了時のゴールを「Try & Learnを繰り返すことで自己成長し、周囲を巻き込みながら成果を出ることができる人財」と設定し、1年目・2年目・3年目の行動目標に合わせたテーマで研修を実施しています。
キャリア形成支援研修	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。シニア従業員向けには、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。
オカムラユニバーシティ (略称:オカユニ)	2020年度より、自分で自分の学びをデザインすることを目的に、e-ラーニングシステム上で興味のある講座・日程を選んで受講できるプログラムを開始しました。1回1講座からオンラインで受講することが可能です。2020年度は、チームビルディング、デザイン思考など全11講座をオンラインで実施し、延べ256名が受講しました。
e-ラーニングシステム 「グロ放題」と通信教育	従業員一人ひとりの学びたい気持ちに応えて、時間や場所を選ばずに主体的に学べる機会として、株式会社グロービスが運営するe-ラーニングシステム「グロ放題(グロービス学び放題)」と5つの教育団体のコースからなる通信教育を提供しています。ビジネススキルから健康や教養まで幅広いテーマのコンテンツから選択することができます。
社内勉強会(通称:オカゼミ)	各部門で行われている社内勉強会の情報をe-ラーニングシステム上で共有し、オカムラの学び合う文化を発展させる取り組みです。今後は情報の蓄積とともに、自部門の勉強会に他部門を招くなど、部門を越えた学びの場へと進化させていきます。

## VOICE

### 「オカユニ」で得られたもの



オフィス営業本部 営業企画部  
マーケティング統括センター  
川村 泰輔

ビジネスパーソンにとって自己研磨は欠かせません。仕事を通じて得られるもの、人との対話や読書などを通じて得られるもの、そして私にとって足りないピースを満たしてくれたもの、それが「オカユニ(オカムラユニバーシティ)」でした。

一言でいうと「会社にいながら無料で自由にビジネススクールに通える!」。自分が身につけたいスキルをその道のトップの講師から体系的に学べ、かつ、仕事上では出会うことのない社内の仲間と学べたことは大きな収穫でした。

中でも「クリティカルシンキング」は目から鱗で、問題の本質を見極め、解決するまでのフレームワークを学べ、現在の仕事に大いに役立っています。また、「コーチングスキル」のワークショップでご一緒した方と意気投合し、その後、お互いのネットワーキングで部門間の交流につながり業務にも還元できています。

「オカユニ」で得られたもの、それは「人×スキル×人」の掛け算が生まれたことです。



## 健康経営

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

## 健康経営の推進

### 健康経営に向けて～オカムラ健康経営宣言～

オカムラグループは従業員の心身の健康の保持・増進を重要な経営課題と捉え、健康経営を全社的に推進するために、2017年9月に「オカムラ健康経営宣言」を制定しました。2020年4月には、

「ワークインライフ」実現の基盤として健康の重要性を再確認し、宣言を改定しました。宣言を踏まえ従業員の健康増進活動を体系化し、戦略的な健康経営を推進しています。

### オカムラ健康経営宣言

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

### 【重点施策】

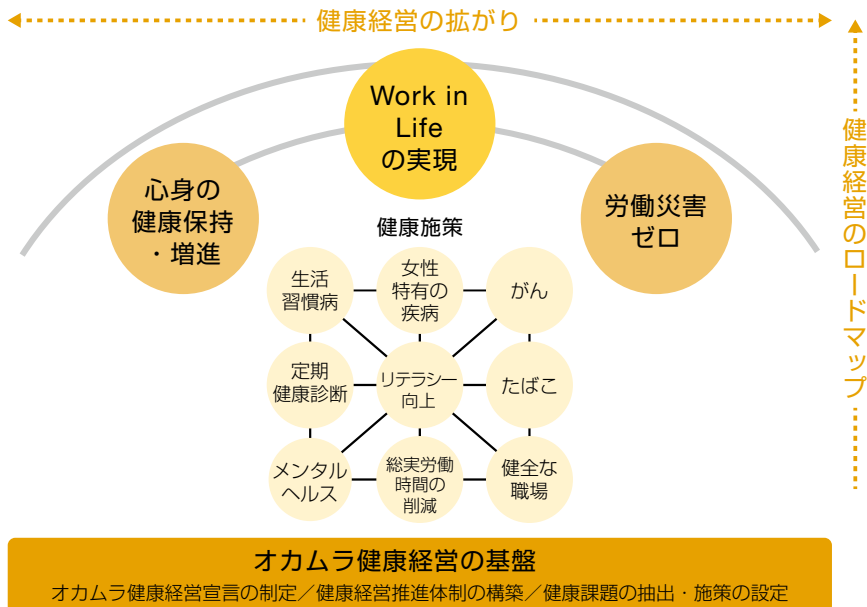
- 定期健康診断 100%受診と受診後のフォロー実施
- 二次健診の受診率向上
- メンタルヘルス対策
  - ・ ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
  - ・ プレゼンティズム\*の改善によるパフォーマンス値改善
- 有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

\*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

### オカムラ健康経営の考え方

#### 健康経営による Work in Life の実現

- 健康活動を通して、従業員一人ひとりの心身の健康保持・増進に努めます
- 従業員一人ひとりにとって、健康で安全な職場環境をつくります



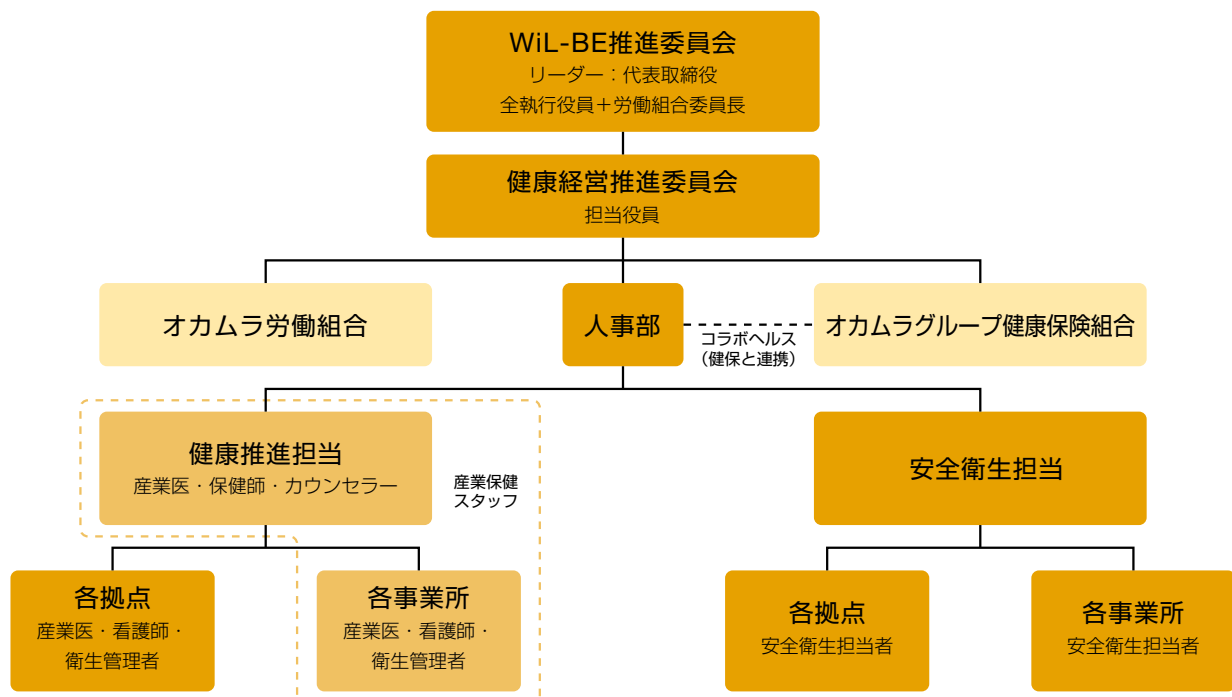
目次	特集	会社案内	サステナビリティ推進
責任ある企業活動	人が活きる環境の創造	地球環境への取り組み	従業員の働きがいの追求
			データ集

## 活動の変遷

オカムラグループは健康を重視した活力ある会社をめざし、1967年に岡村製作所健康保険組合を設立。1992年には労使共同WH(Work&Health)推進委員会を設置し、仕事と健康の調和を図ることを目的に取り組みを推進してきました。2011年に健康管理室が新設され、従業員の健康管理推進組織を充実。

2017年にはWH推進委員会から健康経営推進委員会へ改称し、オカムラ健康経営宣言を制定。さらに2020年に健康管理室から健康推進担当へと改称し、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合、産業保健スタッフ(産業医・保健師等)と連携し、従業員の健康保持・増進への取り組みの強化を図っています。

## 健康経営推進体制図



## 2020年度の健康保持・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 *4月は資料提出のみ	●*						●					
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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
長時間労働管理	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 健康経営推進委員会

従業員の健康増進の取り組みを推進するため、年に2回4月と10月に健康経営推進委員会を開催しています。本委員会は担当役員、人事部、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合で構成され、労働時間管理、有給休暇取得、各種健康診断、疾病予防対策、健康に配慮された職場づくり等について検討を行っています。

## 産業保健スタッフ

従業員の健康保持・増進を促進するため、産業保健スタッフとして産業医14名、保健師1名、看護師5名、産業カウンセラー1名などが中心となり、法に基づき定期健康診断、ストレスチェック、職場巡視等を実施しています。

## 看護職会議の開催

従業員の健康保持・増進に向け、各事業所における産業医療体制の充実と課題等の解決を図っていくことを目的として、保健師・看護師からなる看護職会議を3カ月に1回オンラインにて開催しています。

## 健康相談窓口の設置

従業員が心身の健康について相談ができるよう、社内と社外の相談窓口を設置しています。社内窓口においては、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師、産業カウンセラー）が対応をしています。また、各事業所では産業医と看護師が人事総務課とも連携をとり、きめ細かなサポートを行っています。

社外窓口については、2021年4月よりオカムラグループ健康保険組合加入者を対象にチャット型医療相談を新たに導入し、24時間365日匿名で気軽に心身の悩みを専門医に相談できる環境を整備しています。



チャット型医療相談

## 女性特有の心身の不調に関する相談窓口の設置

女性は月経やホルモンバランスの変化などにより、心身の不調を抱えることがあります。ライフステージに合わせた心身のメンテナンスなどに関する相談窓口を設置し、産業医（女医）2名にアドバイスを受けられる体制を整えています。

## 健康経営にかかわる社会からの評価

### 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2021（ホワイト500）」に認定され、2018年から4年連続での認定となりました。

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保持・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。



### 「スポーツエールカンパニー2021」認定

オカムラは、「Sport in Life コンソーシアム」加盟企業として、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業をスポーツ庁が認定する「スポーツエールカンパニー2021」に認定されました。

#### 【オカムラの主な取り組み】

- 全社一斉の毎朝のラジオ体操・モーニングストレッチの実施（詳細→P.133）
- 立ち姿勢を取り入れた新しい働き方の導入、上下昇降デスクの活用
- スポーツ部の活動支援
- エクササイズ機器の設置
- 健康コラムの発行

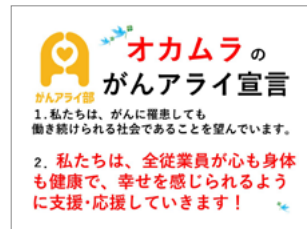


### Sport in Life コンソーシアムに加盟

オカムラは、スポーツ庁により創設されたSport in Life コンソーシアムに加盟しました。Sport in Life コンソーシアムは、2020年東京オリパラ大会の機運を生かし、2021年度末までに国民のスポーツ実施率65%（スポーツ実施者を新たに1,000万人増加）の達成に向け、地方自治体、スポーツ団体、経済団体等オールジャパンでスポーツ振興に取り組んでいくことを目的としています。



### がん治療と仕事の両立に向けて ～オカムラのがんアライ宣言～



### 「がんアライアワード2020」のシルバーを受賞

オカムラは、がんを治療しながら働く人を応援する団体を表彰する「がんアライアワード2020」において、「シルバー」を受賞しました。治療しながらでも働きやすい環境を確保する制度や従業員の啓発活動が評価されました。

#### 【オカムラの主な取り組み】

- 環境・風土作り：健康経営やダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み
- 教育・啓発：一人でも多くの従業員にがんを知ってもらうためのセミナー開催
- 制度・配慮：傷病休暇、私傷病休職、フレックスタイム制、時間単位有給休暇、シェアオフィス・サテライトオフィスの利用推進、在宅勤務、傷病手当金、長期入院見舞金など



がんアライ部ウェブサイト [がんアライアワード受賞企業の取り組み事例【がんアライアワード2020 シルバー】株式会社オカムラの「がんと就労」施策](https://www.gan-ally-bu.com/declaration/2485)  
https://www.gan-ally-bu.com/declaration/2485

## 従業員の健康増進に向けた取り組み

### 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2020年度の有給休暇の平均取得日数は9.9日、取得率は57.2%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。

※2019年度の有給休暇取得率は67.6%でした。2020年度年次有給休暇取得率低下の理由の一つに、新型コロナウイルス感染拡大による特別災害休暇付与が考えられます。

### 定期健康診断・二次健康診断

従業員の健康増進と疾病の早期発見・早期治療の観点から、定期健康診断を実施するとともに二次健診の受診を促しており、受診率は例年約98%と高い水準になっています。二次健診終了後には、健診結果を踏まえ必要に応じて産業医による面談を実施し、就業上の制限の有無（就業判定の結果）を所属長に伝え、適切な対応へとつなげています。

より充実した健康診断の実施に向け、毎年検査項目を見直しています。2020年は婦人科健診を全国の健診機関にて実施するとともに、男性のPSA検査を血液検査項目に含めることで、がん検診としても充実を図ることができました。2021年度は胃の検査について従来のバリウムだけでなく胃カメラも選択できるようにし、さまざまな検査を通じて疾病の早期発見につなげていきます。

### 海外赴任者向けの健康管理

従業員が海外に赴任する際の健康管理を目的として、本人と帯同家族を対象に健康診断・予防接種などを行っています。また、赴任後も赴任者本人と帯同家族が現地で医療サービスを受けることができる「オカムラヘルスケアプログラム」を導入しており、海外においても安心して働ける制度を整えています。

### オカムラヘルスケアプログラム 適用項目

疾病・ケガ	医科、歯科
上記以外	妊娠、出産、健康診断、歯科検診、予防接種

### 長時間労働対策

オカムラでは従業員の心身の健康を重視し、また「ワークインライフ」の実現という観点からも、労働時間の適正化を図るため、ノー残業デーを設定するとともに、時間単位有給休暇、スーパーフレックスなどの制度を整え、長時間労働の発生回避に努めています。また、1カ月の所定労働時間を超えて労働を行った従業員については、産業医による保健指導面談を実施し、所属長へのフィードバックを行い改善を図っています。

### ストレスチェック

オカムラでは、従業員一人ひとりが身体の健康診断と同様に心の健康度を確認・理解するために、年に1度ストレスチェックを実施しています。ストレスチェックの結果、高ストレスが確認された場合は産業医との面談を勧め、自身の心の健康状態の把握、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。また、WLQ\*値により心の健康度の低下にともなう従業員全体の生産性の低下を数値で把握し、改善策につなげています。2020年度のWLQ値は前年より0.1%低下しました。その要因として、新型コロナウイルス感染拡大の影響により年度後半に仕事集中したことや在宅勤務の増加にともない、多くの従業員が業務面で急激な変化への対応を求められたことの影響もあると考えられました。こうした状況をふまえ、メンタルヘルス・モチベーションを高める施策につなげるため、2020年12月から2カ月に1回メンタルヘルスサーベイを実施し、在宅勤務による従業員の「状況、精神的ストレス・不安」を把握・分析しています。この結果をもとにWLQ値を高める施策を進めていく予定で、2021年はラインケア\*の実施ならびに実践的なセルフケアの実施（マインドフルネスを学ぶ等）を予定しています。

\*WLQ (Work Limitations Questionnaire) : 労働遂行能力の低下率が測定できる質問票

\*ラインケア: 職場でのメンタルヘルスケア対策において所属長などが、部下の不調・異変にいち早く気づき、面談や職場環境改善を通じてストレスの軽減等に適切に対応すること

### 禁煙、受動喫煙防止に向けた取り組み

2020年4月1日より施行された健康増進法の改正によって、従業員の望まない受動喫煙を防止することが企業責任のひとつに加わり、より一層の対策が求められています。オフィス内の受動喫煙対策による非喫煙者への配慮はもとより、喫煙者本人の健康保持のためにも、オカムラと健康保険組合が連携し、喫煙率を毎年1%下げていくこと、2025年までに屋外喫煙所を半分に減らすことなどを目標に、オンライン禁煙プログラムなどの取り組みを進めています。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## オカムラグループ健康保険組合の取り組み

オカムラグループでは企業としての施策に加え、オカムラグループ健康保険組合とも連携しながら、従業員の健康維持・増進や疾病予防に向けた取り組みの充実を図っています。オカムラグループ健康保険組合では、健康診断や保健指導の充実、検査・予防関連費用等の補助、健康に関する情報提供など、さまざまな保健事業を推進しています。

## 2020年度の保健事業の取り組み

項目
オンライン禁煙プログラム
定期健康診断 オプション項目拡大(胃部検査)
人間ドック利用補助
特定保健指導(40歳以上)
若年層保健指導(40歳未満)トライアル
重症化予防プログラム トライアル
インフルエンザ予防接種費用補助
ジェネリック医薬品利用促進のための差額通知配布
医療費通知配布(年4回)
ファミリー健康相談 メンタルヘルス・カウンセリング ベストドクターズ・サービス ※2021年4月～「チャット型医療健康相談」切替導入
健保ニュースの発行・配布

## VOICE



## オカムラグループ健康保険組合の取り組み



オカムラグループ健康保険組合  
高橋 雄司

健康保険組合においては、保険給付をはじめ法律に基づく事業を通じて疾病に罹患した加入者を支援することが基本となりますが、こうした事業を行うだけでは健康保険組合として十分な役割を果たしているとはいえません。加入者が病気にかからないようにする事業(疾病予防費、特定保健指導費)、加入者の健康づくりに役立つ情報を提供する事業(保健指導宣伝費)など独自の事業を進め、疾病の早期発見、健康の維持・増進につなげていくことが重要だと考えています。皆様の協力で、2019年度から特定保健指導の実施率を大幅に引き上げることができました。最近では、若年層(40歳未満)の方々への保健指導を徐々に拡大しています。オカムラグループ健康保険組合では、「人生100年時代」に向けて、今後も加入者の皆様の健康づくりを支援する事業を充実させていきます。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## ポピュレーションアプローチによる健康リスクの低減

オカムラグループでは、従業員の健康リスクを低減するために、対象者全体に働きかけるポピュレーションアプローチの視点か

ら、体を動かす機会やスポーツなどに参加する機会の提供・支援、啓発活動、調査活動などさまざまな取り組みを進めています。

### ヘルスリテラシーの向上

新型コロナウイルス感染拡大の影響により働き方も大きく変わり、在宅勤務やテレワークなど柔軟な働き方が取り入れられる一方で、時間管理や業務管理だけでなく健康管理においてもセルフマネジメントの重要性が高まっています。このため、健康管理に焦点をあてたセルフケアe-ラーニングを実施し、従業員のヘルスリテラシーの向上に努めています。2020年度の「ポジティブセルフケア」e-ラーニングの受講率は84.3%となっています。

### 「がん」を知ってもらうセミナーの開催

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とともに、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しています。がんを早期発見するうえで大切なことや、がんを告知された後にどのような治療が行われるのかなどを伝えています。この活動を通して、がんに対する適切な知識の浸透と、万一がんに罹患した場合の早期・適切な治療開始につなげていきます。

### 健康コラムの発行

従業員の健康意識の向上を目的として、毎月「健康」に関するコラムを発行しています。「健康」を広義に捉え、運動、睡眠、食事、マインドなどさまざまな視点から題材を選んでいきます。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響も考慮し、セルフメンテナンスやセルフマネジメントの大切さを含めた内容に焦点を当て、簡単に取り組める体操・運動などに関する情報も発信しました。

### メンタルヘルスサーベイの実施

在宅勤務経験のある従業員を対象に、在宅勤務実施時の健康状態、精神的ストレス・不安などに関するメンタルヘルスサーベイを実施しています。従業員が健康に過ごしているか、困っていることや不安なことはあるか、それはどんな内容かを把握し、的確な対策につなげています。

新型コロナウイルス感染拡大の影響により働き方が大きく変わりましたが、アフターコロナに向けて新しい働き方を模索する上でも、サーベイを継続していく予定です。2020年12月から2カ月に1回サーベイをスタートさせ、Vol.1の回答率が74.0%、Vol.2の回答率が72.0%となっています。

## VOICE

### リフレッシュ健康活動 ～マッスルタワーで健康に～



商環境事業本部 営業本部  
関信越営業部 茨城支店  
支店長 丸山 信之

茨城支店が新事務所に移転した際、スペースが5坪程広くなったため、職場改善の一環として事務所に日頃の運動不足やストレスを解消する健康器具を設置してはどうかという要望が出て、10種類以上の自重トレーニングができるマッスルタワーを導入しました。思考がなかなか進まない時やストレスを感じるような時に少し体を動かすと、リフレッシュ効果で気分転換になり、運動不足解消やコミュニケーション作りにも役立つと好評です。また、昼間はトレーニングをしながら霞ヶ浦を望めるので、茨城の豊かな自然を前にして開放感を感じられるのではないかと思います。これからも体と心の健康を維持・増進するための工夫をしていければと思います。



マッスルタワー  
トレーニング風景



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 毎朝の「ラジオ体操」「モーニングストレッチ」の実施

全社一斉にラジオ体操・モーニングストレッチを実施しています。特に安全第一が求められる製造現場では、事故防止の観点からも、作業開始前に身体や心をほぐし、脳を活性化させることが重要であり、毎朝全員でラジオ体操やモーニングストレッチを実施しています。

また、一部の生産事業所では、週2日就業時間後に「リフレッシュ体操」を実施し健康増進に努めています。



モーニングストレッチ（追浜事業所）



ラジオ体操（高島事業所）

## 部活動への支援 ～スポーツ部・文化部～

オカムラは、従業員の心身の健康増進を目的として部活動の支援をしており、スポーツ部については費用補助や広報面の支援、文化部については活動場所の提供などを行っています。野球部とサッカー部は、オカムラ公認の部活動としてそれぞれ35年以上活動を続けています。新型コロナウイルス感染拡大の影響により従来のように活動できないこともありますが、基本的には定期的に公式戦や地域の交流戦に参加しています。

## 「健康に配慮した軽食や飲み物」の費用補助

健康保持・増進を図るうえで、日常の食生活は非常に重要な位置づけにあり、素材や栄養バランスなどに留意した飲食を心がけることが大切です。こうした観点から、業務時間中の間食や昼食として「健康に配慮した軽食や飲み物」を用意し、その費用一部を会社が補助しています。福利厚生を拡充するとともに、心身共に健やかでいきいきと働けること、そして従業員の健康を通じて生産性の向上や「ワークインライフ」の実現を目指しています。

## VOICE

### 隙間時間を使ってリフレッシュヨガ



コーポレート担当  
人事グループ お客様相談室  
北村 伊代

お客様相談室ではお客様からのお問い合わせに対し、一人ひとりのお客様のことを想い、お客様の気持ちに寄り添いながら、ベストな対応ができるように努めています。お客様からのさまざまな声に対して、集中してよりよい対応をするためにも、メンバーが心身ともに健康であることが欠かせません。そこで、隙間時間を利用して誰でも簡単に行えるリフレッシュヨガを行いました。ヨガには、呼吸に合わせて体を動かすことで、ストレス解消、不調の改善、疲労回復、気分転換、集中力・作業効率の向上などの効果があります。短時間ではありますが腹式呼吸をしながら簡単なポーズをすることで、メンバーからはスッキリした、気分転換ができた等の感想がありました。業務形態にもよりますが、このような取り組みが社内に広がれば、心身ともにリフレッシュし仕事に集中できるのではないかと思います。



ヨガ風景



目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## TOPICS



### オンラインによる雑談タイムでコミュニケーション

人財開発部では2020年4月から、「ヒュッグ&フィーカ TIME」というオンラインによる雑談タイムを月に2〜3回設けています。コロナ禍という要因もありワークプレイスの分散化が進むなかで、コミュニケーションのあり方を模索することを目的に始めました。

何かの目的を達成するための手段としてのコミュニケーションではなく、特に目的を持たないコミュニケーションをチームメンバー間で行い、相互の関係性を高めることにつながる活動をしています。普段のビジネスの現場では話さないようなことを話題にしたり、スクワットなどの軽い運動をしながら楽しくコミュニケーションを取ることを通じて、多様な働き方におけるチーム・コミュニケーションのあり方を考える機会になっています。



オンラインによる雑談タイムでコミュニケーション

## ハイリスクアプローチ ～健康リスクの高い従業員の支援～

オカムラグループでは、特に健康リスクが高い従業員に働きかけるハイリスクアプローチの視点から、産業保健スタッフ、健康保険組合が中心となり、疾病発症予防、治療、リハビリテーション

などの各段階でリスク要因を減らすためのきめ細かな支援を行っています。

### 特定保健指導の実施

オカムラグループ健康保険組合では人事部と連携して、40歳以上の生活習慣病高リスク者を対象に、特定保健指導として個別の食事指導・運動指導を実施しています。高リスク者は定期健康診断で、腹囲BMI、血糖、脂質、血圧の基準値、喫煙習慣の有無から危険度によりクラス分けされ、危険度に応じた積極的支援や動機付け支援などの保健指導を受けています。また、対象者の業務等への影響を考慮した場所や時間の設定など、保健指導を受けやすい環境を整えています。

### 若年層への保健指導の実施

オカムラグループ健康保険組合では、定期健康診断の結果に基づき、特定保健指導と同様の保健指導を40歳未満の従業員を対象に実施し、早い時期から生活習慣の見直しを意識してもらいます。40歳以上でも希望があれば受け入れています。また、指導を受けた従業員に対してプログラム内容や満足度に関するアンケート調査を行い、指導内容の実施状況や生活習慣の改善状況などの評価も報告としてフィードバックを受け、指導方法などの改善につなげています。

### 重症化予防支援事業の実施

オカムラグループ健康保険組合では、2021年1月から新規事業として、産業医が支援を必要と判断した従業員を対象とする「重症化予防支援事業」を実施しています。対象者一人ひとりの健康状態に合わせた生活習慣改善支援として、測定機器を配付し、歩数、脈拍などの数値を日々計測してもらい、初回電話面談で現状把握と健康づくりの課題を抽出します。その後、2週間に1度のサポート電話面談を6カ月間実施し、プログラム終了後に効果測定を行い、対象者のリスク低減に結びつけています。

### 仕事と治療の両立支援

オカムラでは、病気やケガの治療が必要な従業員がそれぞれの状況や体調に応じて勤務ができるよう、フレックスタイム制、時間単位有給休暇、シェアオフィス・サテライトオフィスの利用、在宅勤務の活用など、働き方について柔軟に対応しています。（関連→P.113）疾病により休職していた従業員が復職する際には、リハビリ出社制度により病気やケガの再発を防止するとともに、徐々に職場や仕事に慣れるために短時間勤務などを利用できるようにすることで、業務への復帰にともなう負担の軽減につなげています。また、復職後の療養や通院に利用できる傷病休暇を設けています。さらに、長期にわたる疾病などにより給与の支給が受けられなくなった際の生活保障のために、健康保険組合から傷病手当金、オカムラグループ共済会から休業補償給付金や長期入院見舞金などを受給できる制度を整備しています。

## VOICE

### 産業医面談オンライン化の取り組み



産業医  
木山 信明

新型コロナウイルス感染症が流行し始めた2020年4月時点まで、産業医面談は対面で行うことがほとんどでしたが、2021年4月現在は、8割から9割をオンラインで実施しています。勤務先や自宅から面談を行えることで、面談を受ける方の感染予防はもちろん、移動時間の軽減にもなり、従業員の皆さんからも産業医面談の敷居が下がったと感じていただいているようです。ただし、オンラインよりも対面の方が望ましいと考えられる場合もあり、うまく使い分けることも重要だと思っています。引き続き、産業医面談を通じて従業員の皆さんの健康維持・増進に貢献していきたいと考えております。



オンライン面談の様子



## 労働安全衛生

オカムラグループでは、「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。

### 労働安全衛生の方針・管理体制

オカムラグループでは、「労働安全衛生方針」において労働安全衛生が経営の基盤であることを明記し、取り組みの基本となる事項を示しています。また、各年度の安全衛生管理計画を策定し、

基本方針や目標に基づき、安全衛生管理体制のもとで取り組みを進めています。

#### 労働安全衛生方針

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

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

(「労働安全衛生方針」より抜粋)

#### 2020年度安全衛生管理計画重点実施事項

1. 全社基本方針  
「労働安全衛生方針」を基に、従業員全ての人が安全衛生活動に参画する。いかなる場合においても「安全最優先」で行動し、労働災害と交通事故の絶滅に努めるとともに、「心身」の健康の保持増進と快適な職場環境の形成を推進する。
2. 全社目標  
[安 全] …労働災害ゼロ  
[交 通] …交通事故ゼロ  
[健 康] …健康障害ゼロ
3. スローガン  
『健康・安全は何よりも最優先！ ルール守ってゼロ災害！』

#### 安全衛生管理の理念と体制

##### 基本理念

##### 人命尊重

労使一体となって従業員の安全と健康を確保する

##### 管理の目的

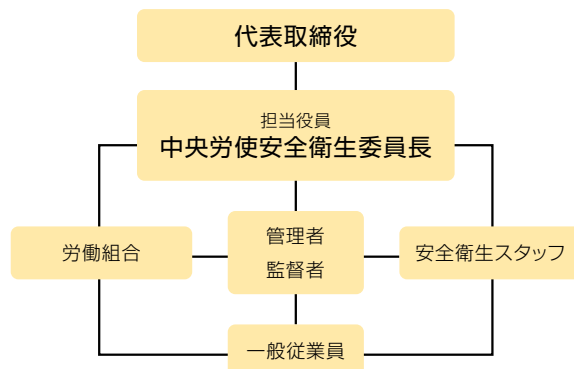
1. 労働災害防止
2. 交通事故防止
3. 健康障害防止

事故災害の未然防止と安全で快適な職場環境を形成する

##### 管理の基本

1. ライン管理 安全衛生は仕事と一体である
2. 自主管理 自分の安全と健康は自分で守る

##### 総合安全衛生管理体制



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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。

### 2020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							●					
労使安全衛生小委員会	生産			●		●		●		●		●	
	販売						●			●		●	
安全衛生担当者会議	生産		●		●		●		●		●		●
	販売	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
全国安全週間中央労使パトロール	生産・販売				●								
労働災害・社有車事故対策委員会	全社	都度											
安全運転講習会※	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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※安全運転講習会は、集合講習を避けるため2020年度は開催中止

### 安全朝礼の実施

オカムラの生産事業所では、ゼロ災害を目指し安全朝礼を実施しています。安全朝礼では、安全管理者が前月の業務災害、通勤災害、社有車事故の説明と災害対策分科会での決定事項を説明するとともに、当月の安全衛生重点実施項目の注意喚起などを行い、安全対策やKY(危険予知)活動\*などの充実に結びつけています。

\* KY活動:危険(Kiken) 予知(Yochi) 活動

### 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\*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。

\* 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

### 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2020年度の社有車事故発生件数は28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。オカムラの2020年度の表彰対象は、19カ所・57台でした。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 新型コロナウイルス感染拡大防止に関する対応

オカムラグループでは、国と各都道府県の方針等に基づき新型コロナウイルス感染拡大防止に努めており、関係者の皆様、従業員とその家族の安全確保を目的に、以下の対策を実施しています。

- 在宅勤務の実施、フレックスタイム制の活用による時差出勤の実施
- 事業所内の感染防止策の徹底による、安全に配慮した職場での業務遂行
- 社内外の会議、打合せにおける遠隔会議システムの活用
- 海外出張の禁止、国内出張の自粛
- お客様、お取引先との会食、従業員間での会食の原則禁止
- 業務や営業活動の状況に応じて、PCR検査等を実施

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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Sustainability Report 2021について、企業でCSRの実務を推進し、大学とその後の研究所でもその理論構築を通じて「CSRの理論と実践の融合」を促進してきた立場から、以下に第三者意見を申し述べます。

#### 高く評価できる点：

「ステークホルダーを生き活きさせる“場”」の創造を理解することができます。

同社が掲げる4つの重点課題は、人が活きる環境（消費者、取引先）、従業員の働きがい、地球環境、さらには、責任ある企業活動（株主・投資家）が4つの分野で示されています。見方を変えてこれらを一言でいえば「ステークホルダーを生き活きさせる場」と理解することができます。

当レポートではこれらの項目について、サステナビリティ方針と中期目標をそれぞれ明確にすると共に、SDGsの17の目標との紐づけも行い、KPIにもとづく計画と実績を明らかにしています。その上に立ち、4つの重点課題への具体的取組結果と今後の課題が明確にされており、SDGsへの取り組みと同社のサステナビリティ行動計画が一体化されていることがよく理解されます。

#### 事業と一体化したSDGsが「見える化」されています。

同社が現在提案し、また自らが実践している「働き方改革」は、現在のコロナ禍においてテレワークやサテライトオフィスのあり方、さらにはよりよく生きるためのオフィス空間や仕事場、働く環境の提案など、組織の課題解決に深くかかわりを持っています。

またこれらに関連する同社のものづくりは、木材などの素材・資源の有効活用や、温室効果ガスの削減などとも関連していることから、同社は2050年100%削減の「カーボンニュートラル宣言」を発し先進的な取り組みを進めています。

みを進めています。

こうした取り組みは、SDGsの実践であると同時に、同社のビジネスそのものということができますが、当レポートにてその状況が十分に見える化されており、同社の事業と一体化したSDGsを知ることができます。

#### 今後に期待する点：

SDGsを成功に導く「オカムラグループのペンタゴン・モデル」を提言します。

Sustainability Report 2021では、見える化された「同社の事業と一体化されたSDGs」について、今後はその先、たとえば2050年を見据えた「2050年のSDGs、わが社のありたい姿」が提示されることを期待します。

すでにE（環境）についてはカーボンニュートラル宣言を発し、2030年50%削減のロードマップも示しています。今後は、SDGsとESGにかかわる他の項目S（社会：特に社外との関係）、G（ガバナンス）、W（働き方：特に社内でのワークスタイル）に加えて、SDGsとESGにない企業経営の根幹としてのビジネスの視点B（事業計画や事業構造など）も含めた5つの視点から「ありたい姿」を明示されることを期待します。

その結果、ESGWBによる正五角形を描き、SDGsを成功に導く「オカムラグループのペンタゴン・モデル」（※ペンタゴンとは米国防総省の五角形の建物を指します）として、それぞれの項目でありたい姿に見える化できれば、従業員を含めたステークホルダーに夢や希望を与えることができます。その上で環境と同じように、2030年のロードマップを示すことで目標がさらに明確になると考えます。

これは、ESGをさらに一歩進めた企業経営の基盤となる新たな概念であり、従業員が目標に向かって全社一体となって進むことができる求心力のあるビジネス・モデルといえます。ペンタゴン・モデルをとおして同社の持続可能な発展に結び付くことを祈念してやみません。

### 第三者意見を受けて

「オカムラグループ Sustainability Report 2021」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、御礼を申し上げます。

昨年ご指摘いただいた内容への対応を踏まえ、当社の取り組みの進展に対して評価いただくとともに、新しい考え方の「ペンタゴン・モデル」の提言をいただきました。

この内容は、サステナビリティの活動をさらに進めた経営の基盤となる新しい概念であり、当社にとって次のステージへの重要なご意見として認識し、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、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとして、中期経営計画を推進すると共に、さまざま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

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 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

2021年6月11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 Sustainability Report 2021 に記載される、2020 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・環境マネジメント室において

- ・ オカムラ EMS グループ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
- ・ Sustainability Report に記載された情報の適切性

御殿場事業所において

- ・ 2020 年 4 月から 2021 年 3 月にかけてオカムラ EMS グループ事務局に対して報告された環境パフォーマンスデータ
- ・ 御殿場事業所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 CO<sub>2</sub> 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 グループ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 Sustainability Report 2021 に記載された環境パフォーマンスデータと、オカムラ EMS グループ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。

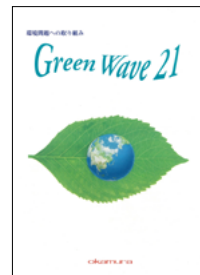
以上

## 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"> <li>● 日本初のパーティクルボード製家具を生産・販売 [1966年]</li> <li>● 公害対策および設備部組織 [1966年]</li> <li>● 製品の環境対策方針策定 [1991年]</li> <li>● リサイクルカー導入 [1992年]</li> <li>● 接着剤トリクロロエタン廃止 [1992年]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高島工場「省エネルギー通産大臣賞」受賞 [1981年]</li> <li>● 高島工場「日本緑化協会会長賞」受賞 [1984年]</li> </ul>
第1次環境中期計画 1993年4月 ～ 1997年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1次環境中期計画「豊かな未来へ」スタート [1993年]</li> <li>● 中井事業所：環境アセスメント実施 [1996年]</li> <li>● グリーン購入ネットワーク (GPN) 加入 [1996年]</li> <li>● 環境対策部発足 [1996年]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境パンフレット「豊かな未来へ」発行 [1995年]</li> </ul>
第2次環境中期計画 1997年4月 ～ 2000年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製品環境自主基準「グリーンウェーブ」の運用開始 [1997年]</li> <li>● 環境会計導入 [1997年]</li> <li>● 追浜事業所：ISO14001 審査登録 [1997年9月]</li> <li>● 「グリーンオフィス活動」スタート [1999年6月]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境パンフレット「GREEN WAVE 21」発行 [1997年10月]</li> <li>● 「グリーン購入ガイド」発行 [1998年6月]</li> <li>● 「1999 環境報告書」発行 [1999年9月]</li> </ul>
第3次環境中期計画 2000年4月 ～ 2003年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オカムラ：ISO14001 全社統合審査登録 [2000年10月]</li> <li>● 国内全生産事業所のISO14001 審査登録完了 [2001年]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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]</li> <li>● 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]</li> </ul>
第4次環境中期計画 2003年4月 ～ 2006年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2010」スタート [2003年4月]</li> <li>● 「コンテッサ」が米国環境基準「GREENGUARD」取得 [2003年6月]</li> <li>● 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]</li> <li>● サイアムオカムラスチール：ISO14001 審査登録 [2006年2月]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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]</li> </ul>
第5次環境中期計画 2006年4月 ～ 2009年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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]</li> <li>● 3製品が「GREENGUARD」認定取得 [2007年12月]</li> <li>● 横浜物流センターでゼロエミッションを達成 [2008年9月]</li> <li>● 新製品発表会で「オフィスのエコ」を提案 [2008年11月]</li> <li>● 「オカムラいすの博物館」開設 [2009年2月]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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]</li> <li>● 「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]</li> <li>● 「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]</li> </ul>
第6次環境中期計画 2009年4月 ～ 2012年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「オカムラグループ 木材利用方針」を策定 [2009年10月]</li> <li>● 製品環境自主基準「グリーンウェーブ+ (プラス)」を策定 [2010年]</li> <li>● 「ACORN」活動を開始 [2010年]</li> <li>● 「オカムラグループCSR方針」を制定 [2010年3月]</li> <li>● 環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」スタート [2010年4月]</li> <li>● FSC® 認証・CoC 認証取得 [2010年6月]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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]</li> <li>● 「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]</li> </ul>



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」

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

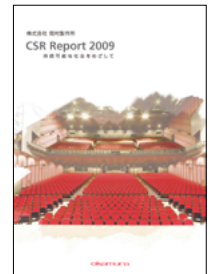
人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

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
<b>第7次環境中期計画</b> 2012年4月 } 2015年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オカムラ物流:オカムラとISO14001 統合審査登録 [2012年4月]</li> <li>● 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]</li> <li>● 大阪物流センターでゼロエミッションを達成 [2013年4月]</li> <li>● 中井事業所:ヒートポンプ導入 [2013年9月]</li> <li>● 関西支社:「Okamura Future Studio=KiZUKI LABO」を開設 [2014年2月]</li> <li>● 「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]</li> <li>● 製品にパイオマス資源を導入 [2014年11月]</li> <li>● 富士事業所:水冷式ヒートポンプ導入 [2015年1月]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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]</li> <li>● 「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]</li> <li>● オカムラ物流が「第20回横浜環境活動賞」を受賞 [2013年3月]</li> <li>● 「エコプロダクツ2013」に出展 [2013年12月]</li> <li>● 「エコプロダクツ2014」に出展 [2014年12月]</li> <li>● 「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]</li> </ul>
<b>第8次環境中期計画</b> 2015年4月 } 2018年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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]</li> <li>● 仙台配送センターでゼロエミッションを達成 [2015年9月]</li> <li>● ワークライフバランス推進委員会設置 [2016年4月]</li> <li>● ダイバーシティ推進プロジェクト発足 [2016年8月]</li> <li>● 「WORK MILL (ワークミル)」発足 [2016年12月]</li> <li>● 中部支社:「MENNOLU LABO (みのるらぼ)」を開設 [2016年12月]</li> <li>● 業務改善・意識改革プロジェクト発足 [2017年4月]</li> <li>● 「オカムラ健康経営宣言」 [2017年9月]</li> <li>● 「WORK MILL with Forbes JAPAN ISSUE 01」発刊 [2017年9月]</li> <li>● 「TOKYO働き方改革宣言企業」に承認 [2017年12月]</li> <li>● 「健康経営優良法人2018 (ホワイト500)」に認定 [2018年2月]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「エコプロダクツ2015」に出展 [2015年12月]</li> <li>● 「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]</li> <li>● 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]</li> <li>● 「エコプロダクツ2016」に出展 [2016年12月]</li> <li>● 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]</li> <li>● 「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]</li> <li>● 「エコプロ2017」に出展 [2017年12月]</li> </ul>
<b>第9次環境中期計画</b> 2018年4月 } 2020年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 岡村製作所からオカムラへ社名変更 [2018年4月]</li> <li>● 第9次環境中期計画スタート [2018年4月]</li> <li>● CSR推進室を設置 [2018年4月]</li> <li>● 「健康経営優良法人2019 (ホワイト500)」に認定 [2019年2月]</li> <li>● 気候変動イニシアチブ (JCI) 会員登録 [2019年12月]</li> <li>● 「経団連生物多様性宣言」に賛同 [2019年]</li> <li>● 「健康経営優良法人2020 (ホワイト500)」に認定 [2020年2月]</li> <li>● 「国連グローバル・コンパクト」に参加 [2020年2月]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「エコプロダクツ2018」に出展 [2018年12月]</li> <li>● 「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]</li> <li>● 「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]</li> </ul>
<b>第10次環境中期計画</b> 2020年4月 } 2023年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼし (2段階目) に認定 [2020年12月]</li> <li>● 「point 0 marunouchi」が、「WELL認証」のゴールドランクを取得 [2021年1月]</li> <li>● 「スポーツエールカンパニー2021」に認定 [2021年2月]</li> <li>● 「健康経営優良法人2021 (ホワイト500)」に認定 [2021年3月]</li> <li>● 第10次環境中期計画スタート [2021年4月]</li> <li>● 「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」による提言への賛同 [2021年4月]</li> <li>● 2050年CO<sub>2</sub>排出実質ゼロを目指すことを発表 [2021年6月]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「Sustainability Report 2020」が「第24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 [2021年2月]</li> </ul>



「CSR Report 2009」



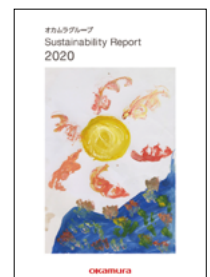
「CSR Report 2012」



「CSR Report 2015」



「CSR Report 2019」



「Sustainability Report 2020」

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 報告範囲

オカムラグループは33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24社を中心に報告しています。また、オカムラグループ健康保険組合の取り組みも報告しています。

※環境、人事関連データの報告範囲については、データ編に記載しています。

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
	奥卡姆拉(中国)有限公司
	上海岡村建築裝飾有限公司
	岡村貿易(上海)有限公司 <sup>※1</sup>
	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 <sup>※2</sup>
	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

サービス拠点等	株式会社オカムラ物流 <sup>※2</sup>
	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
その他	オカムラグループ健康保険組合

※1. 2021年7月9日より奥卡姆拉(上海)実業有限公司に社名変更

※2. 吸収合併により株式会社オカムラに統合(2020年7月1日)

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

# データ集

## CONTENTS

### 財務データ

財務情報〈連結〉	145
セグメント情報	147
株主・株式情報 (2021年3月31日現在)	148

### 環境データ

2020年度の環境目標・活動実績と 2021年度の環境目標	149
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 (2020年度)	151
生産事業所・物流拠点・主要関係会社の 環境管理データ (2020年度)	152

### 従業員関連データ

従業員の状況	157
ダイバーシティ&インクルージョン関連	160
健康経営関連	163

### 参照ガイドライン

GRI Standard 対照表	164
ISO26000 対照表	169

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 財務情報〈連結〉

項目 (目的)		2016	2017	2018	2019	2020
<b>損益状況 (会計年度)</b>						
売上高	(百万円)	236,776	241,752	247,925	253,170	244,454
売上総利益	(百万円)	73,998	75,794	78,924	81,748	80,113
販売費及び一般管理費	(百万円)	62,182	62,651	66,506	68,357	65,937
営業利益	(百万円)	11,815	13,142	12,418	13,391	14,175
経常利益	(百万円)	12,761	14,000	13,677	14,712	15,377
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	8,295	10,820	10,234	9,851	11,971

<b>財政状況 (会計年度末)</b>						
総資産	(百万円)	216,216	233,110	229,276	236,327	245,473
純資産	(百万円)	114,249	125,585	130,403	135,497	139,776

<b>キャッシュ・フロー状況</b>						
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	11,439	12,059	9,464	14,501	26,921
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△9,153	△7,665	△5,436	△5,661	△833
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△4,184	△3,870	△3,860	△4,388	△13,073
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	25,461	26,122	26,133	31,497	44,419
借入金・社債期末残高	(百万円)	23,490	23,001	22,530	22,140	21,721

<b>1株当たり情報</b>						
当期純利益 (EPS)	(円)	75.30	98.23	92.92	89.44	112.51
純資産 (BPS)	(円)	1,032.06	1,136.82	1,179.63	1,219.18	1,381.61
年間配当金	(円)	24.00	26.00	28.00	32.00	32.00

<b>財務指標</b>						
売上高営業利益率	(%)	5.0	5.4	5.0	5.3	5.8
自己資本当期純利益率 (ROE)	(%)	7.5	9.1	8.0	7.5	8.8
総資産経常利益率 (ROA)	(%)	5.9	6.2	5.9	6.3	6.4
自己資本比率	(%)	52.6	53.7	56.7	56.8	56.5

(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2018年度から適用しており、2016年度及び2017年度の連結会計年度につきましては、当該会計基準等を遡って適用した後の指標等となっております。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

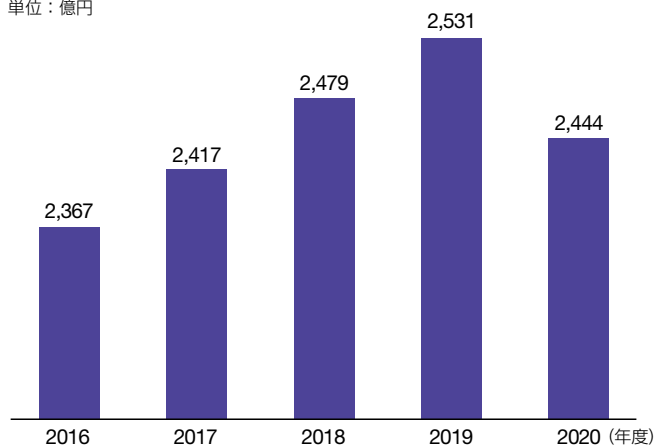
地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

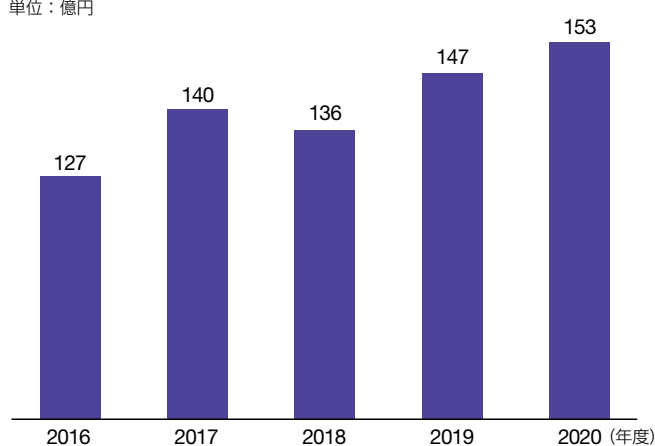
## 売上高 2,444億円(2020年度)

単位：億円



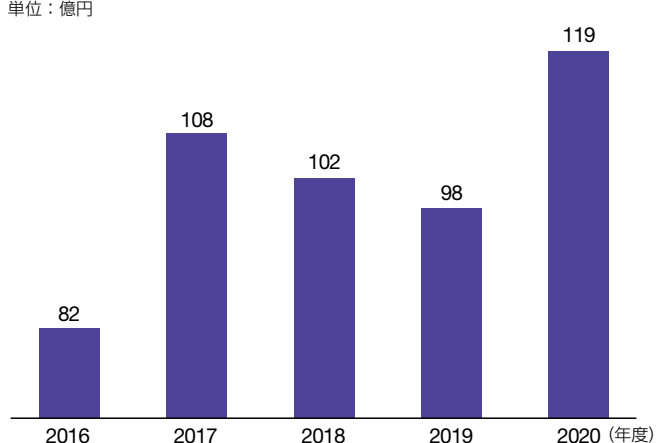
## 経常利益 153億円(2020年度)

単位：億円

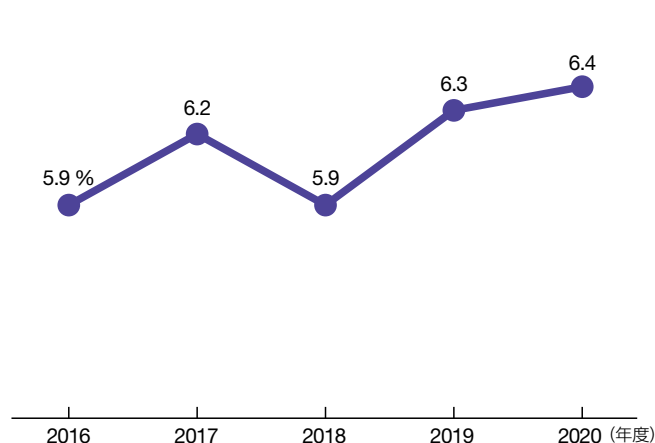


## 親会社株主に帰属する当期純利益 119億円(2020年度)

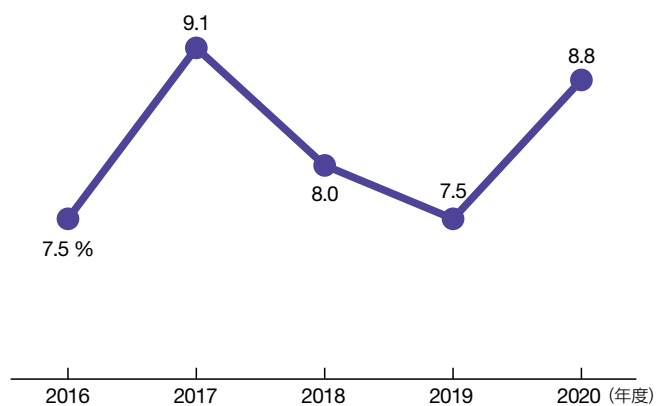
単位：億円



## ROA(総資産経常利益率) 6.4%(2020年度)

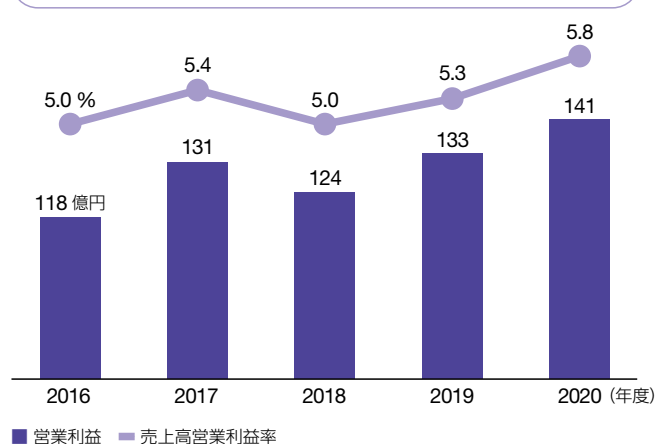


## ROE(自己資本当期純利益率) 8.8%(2020年度)



## 営業利益 141億円(2020年度)

## 売上高営業利益率 5.8%(2020年度)

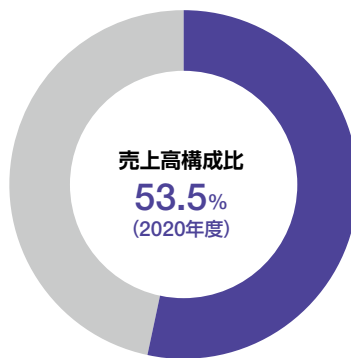


■ 営業利益 ■ 売上高営業利益率

## セグメント情報

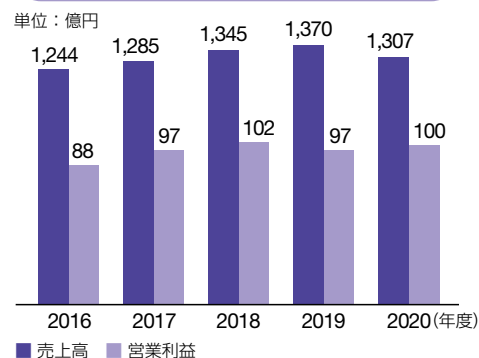
### オフィス環境事業

オフィス環境事業につきましては、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、また、コロナ禍での働き方の急激な変化を受け、なお一層活発化しています。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いたしました。この結果、当セグメントの売上高は、130,783百万円（前期比4.6%減）、セグメント利益は、10,059百万円（前期比3.3%増）となり、前連結会計年度に比べ、売上高は減少、利益は増加いたしました。



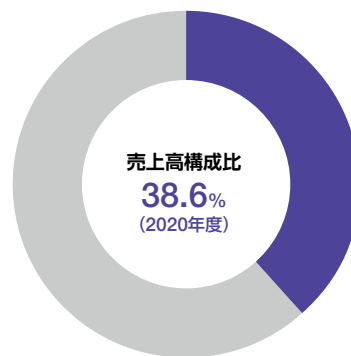
売上高 1,307 億円(2020年度)

営業利益 100 億円(2020年度)



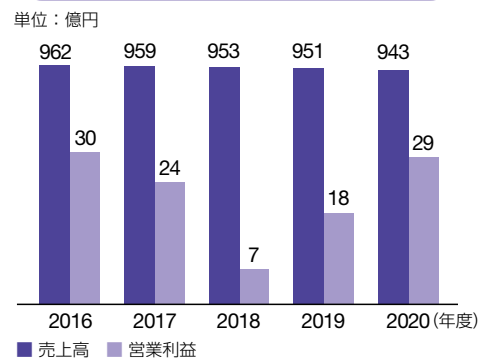
### 商環境事業

商環境事業につきましては、当社の主要顧客である食品スーパー、ドラッグストア等小売業を中心に、コロナ禍における営業継続要請で休業が困難となったことにより、当第1四半期連結会計期間の改裝需要が大きく停滞いたしました。その後急激に回復してきております。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ソリューション提案を強化するとともに、感染防止対策に関する新しい需要の取り込みに努め、第3四半期に続き、第4四半期連結会計期間の売上高、利益は、ともに過去最高となりました。この結果、当セグメントの売上高は、94,329百万円（前期比0.9%減）、セグメント利益は、2,968百万円（前期比63.4%増）となり、前連結会計年度に比べ、売上高は横ばい、利益は大幅に増加いたしました。



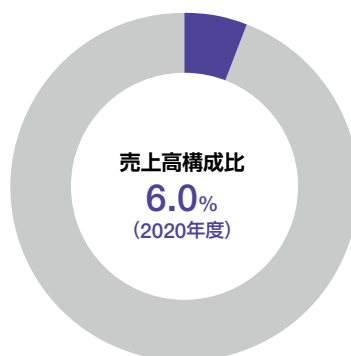
売上高 943 億円(2020年度)

営業利益 29 億円(2020年度)



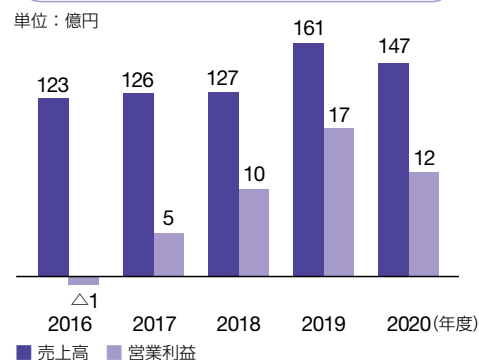
### 物流システム事業

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、大型物流施設を中心に自動倉庫の需要は高まっております。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、施工現場での感染予防対策を徹底し、エンジニアリング体制の強化にも努めましたが、コロナ禍における期初の商談の停滞や顧客の投資先送りなどにより、年度後半は竣工物件が減少いたしました。この結果、当セグメントの売上高は、14,764百万円（前期比8.4%減）、セグメント利益は、1,266百万円（前期比28.4%減）となり、前連結会計年度に比べ、売上高、利益ともに減少いたしました。



売上高 147 億円(2020年度)

営業利益 12 億円(2020年度)



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

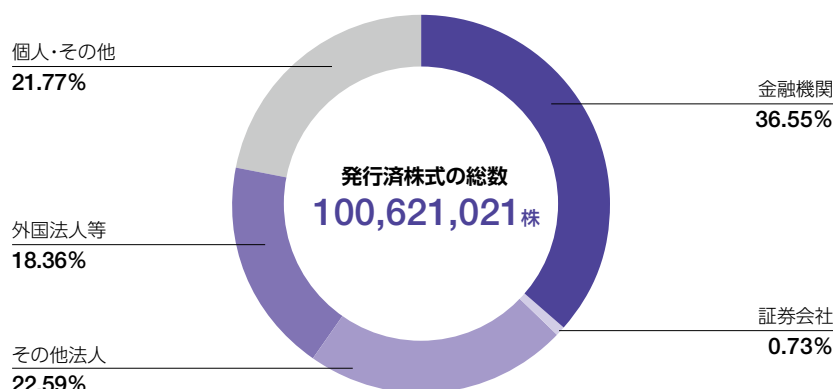
データ集

## 株主・株式情報 (2021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	100,621,021株	株主数	6,011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 (%)
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	10,048	9.99
オカムラグループ従業員持株会	6,356	6.32
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	6,050	6.01
明治安田生命保険相互会社	5,496	5.46
日本製鉄株式会社	5,313	5.28
株式会社三菱UFJ銀行	4,805	4.78
三井住友海上火災保険株式会社	4,236	4.21
オカムラ協力会持株会	3,859	3.84
株式会社横浜銀行	2,853	2.84
GOVERNMENT OF NORWAY	1,878	1.87

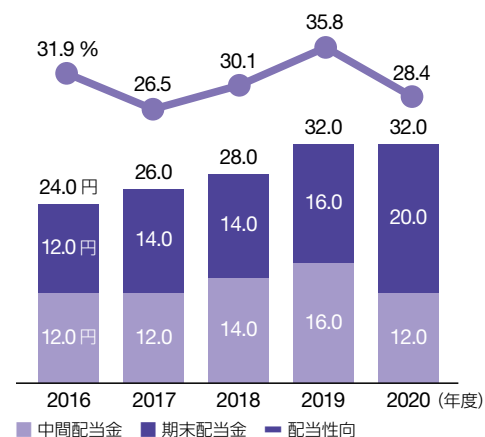
- (注) 1. 持株数は、千株未満を切り捨てて表示しております。  
 2. 持株比率は、自己株式 (313株) を控除して計算しております。  
 3. 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社は、2020年7月27日付でJTCホールディングス株式会社及び資産管理サービス信託銀行株式会社と合併し、「株式会社日本カストディ銀行」へ商号変更しております。

### 1株当たり配当金・連結配当性向の推移

中間配当金 12円 (2020年度)

期末配当金 20円 (2020年度)

配当性向 28.4% (2020年度)



## 2020年度の環境目標・活動実績と2021年度の環境目標

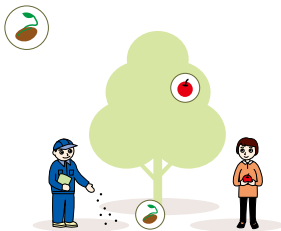
### オカムラ エコ物語 ～エコの種を育てて、お客様にエコの実を～

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。(関連→P.78)

#### オカムラの実践「エコの種」

「エコの種」とは、次のような、お客様の目に見えない部分での努力のことです。

- 素材の使用
- 生産方法
- 輸送や梱包



#### オカムラの提案「エコの実」

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

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

#### 関係会社データ集計範囲

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
その他サービス拠点等	株式会社オカムラサポートアンドサービス

#### 2020年度の環境目標・活動実績と2021年度の環境目標

##### オカムラの実践「エコの種」

##### 1.ものづくりでの環境保全活動

活動目的	2020年度目標	2020年度活動実績	評価	2021年度目標
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 事務所系:総人員あたりのエネルギー消費原単位維持 人員(OKLは才数)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 ● 生産系 672,503GJ、 原単位 1.5%向上 事務所系 97,207GJ、 原単位 9.7%向上	A	省エネ法対応と管理体制の維持 ● 温室効果ガス排出量低減:グループ全体で1,000t-CO <sub>2</sub> /年の排出低減 ● 燃料系エネルギー使用量低減: 工業用燃料使用量 5年度間平均1%低減(CO <sub>2</sub> 換算評価) 車両用燃料使用量 5年度間平均5%低減(CO <sub>2</sub> 換算評価) ● エネルギー生産性向上: 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 事務所系:総人員あたりのエネルギー消費原単位維持
物流における温暖化防止	特定荷主としてのCO <sub>2</sub> 排出削減管理 前年比1%の原単位向上	物流効率向上によるCO <sub>2</sub> 削減 前年比3.6%原単位向上	A	物流:特定荷主と庫内作業で前年度比1%のCO <sub>2</sub> 排出原単位低減
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	配送・施工系廃棄物のリサイクル率向上	リサイクル率把握と実績評価実施	A	生産廃棄物対策:社内完成高あたり原単位維持
生産・配送廃棄物対策	マニフェストの電子化の運用評価	マニフェストの電子化拡大	A	
	ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大	ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大	A	施工・配送廃棄物対策:ゼロエミッションと電子マニフェストの継続と対象範囲の拡大

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

活動目的	2020年度目標	2020年度活動実績	評価	2021年度目標
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12.3%のPRTR排出・移動量原単位低減	A	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1%の水資源使用量低減
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)	企画時適用率の目標数値化と実績把握	A	製品開発率の向上 (GW・GW+開発製品管理) 製品アセスメントの実施精度向上
	製品環境情報管理の改善 (運用評価)	技術情報整備 グローバル規格対応製品の拡充	A	
	アセスメント管理の精度向上 (実施状況の再評価)	アセスメント新チェックシートの有効性評価	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		A	ACORN活動の展開推進
	学校での環境教育実施による社会貢献活動	リモート環境授業の実施	A	学校での環境教育実施による社会貢献活動

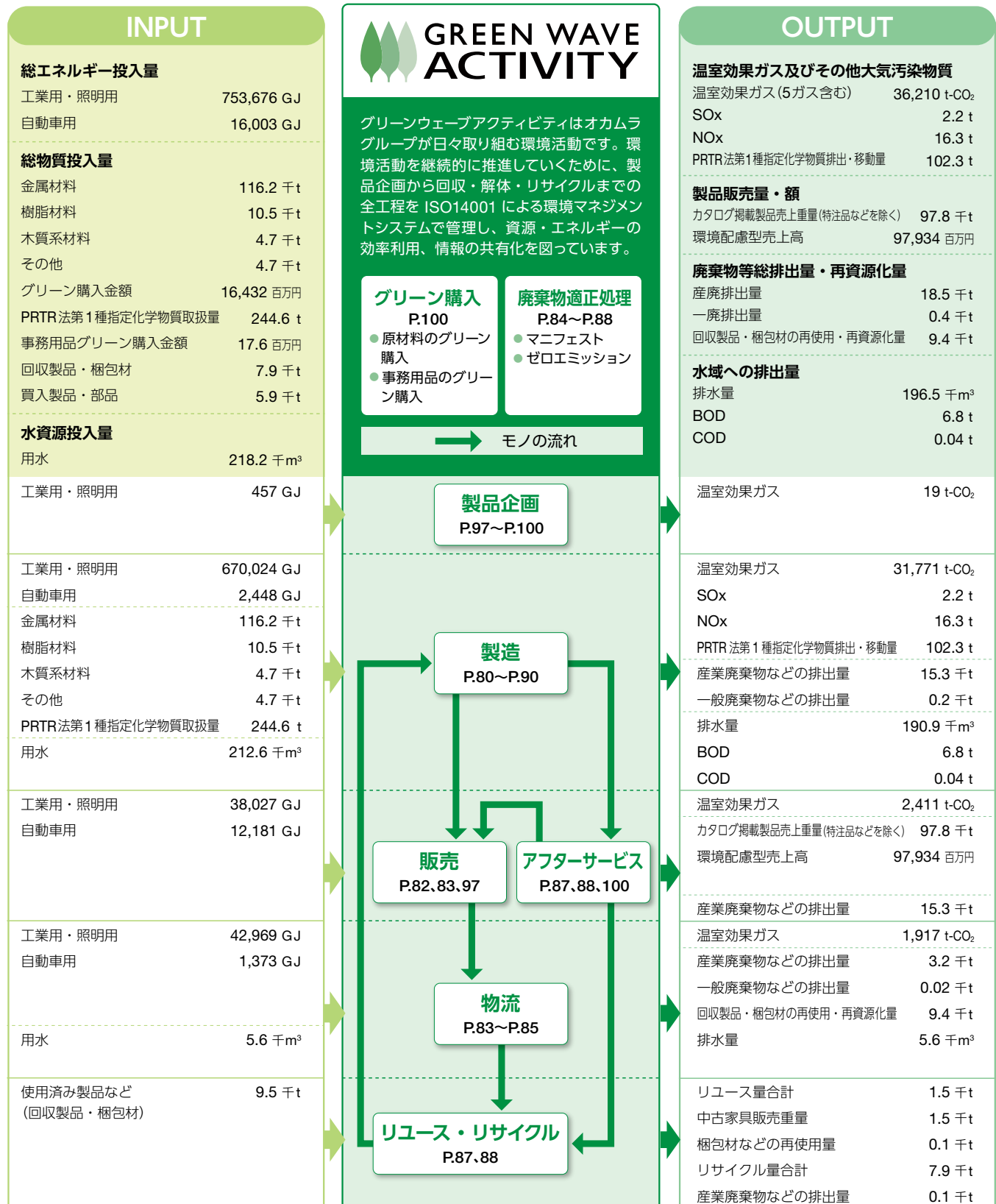
## 2020年度の環境目標・活動実績と2021年度の環境目標

### オカムラの提案「エコの実」

## 3.顧客へ製品・空間の提案

活動目的	2020年度目標	2020年度活動実績	評価	2021年度目標
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)	事業領域別の販売比率把握継続実施	A	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	環境負荷低減製品の提案を継続実施	A	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	FSC専門教育実施	A	木材利用方針に基づいた利用推進
3-3. 製品情報開示の推進	製品環境情報開示の精度向上	製品情報開示件数 131 件	A	法や基準への適合情報や顧客ニーズへの対応

## 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(2020年度)



目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動




人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 生産事業所・物流拠点・主要関係会社の環境管理データ（2020年度）

事業所/主要関係会社名	追浜事業所	生産事業所 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 <sup>2</sup> )	56,352	114,459	99,457
建物 (延床面積) (m <sup>2</sup> )	52,343	27,278	41,376
緑化面積 (m <sup>2</sup> )	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	100,902.5	37,333.8	99,816.0
水			
水資源投入量 (m <sup>3</sup> ) *2	11,829.0	13,201.0	31,600.0
雨水投入量 (m <sup>3</sup> )	—	—	—
節水システムによる節水量 (m <sup>3</sup> )	387.0	—	7,977.8
総排水量 (m <sup>3</sup> )	9,479.0	13,201.0	31,600.0
大気			
CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> ) *1	4,523.0	1,789.3	4,575.4
オゾン層破壊物質排出量 (ODP-kg)	—	—	—
SOx排出量 (t)	0.001	1.956	—
NOx排出量 (t)	0.051	6.857	1.574
産業廃棄物			
再資源化量 (t)	2,767.1	251.7	1,185.4
最終処分量 (t)	—	—	—
PRTR法対象物質 *3			
取扱量 (kg)	62,986.0	109.2	18,115.8
大気への排出量 (kg)	13,321.6	—	8,373.1
トルエン (kg)	472.1	—	4.4
キシレン (kg)	6,986.3	—	1,217.4
その他 (kg)	5,863.2	—	7,151.2
公共用水域への排出量 (kg)	—	85.5	—
下水道への移動量 (kg)	35.0	—	—
廃棄物への移動量 (kg)	676.4	23.7	2,146.1
悪臭の発生状況			
キシレン (ppm)	—	—	0.100
イソブタノール (ppm)	—	—	0.090
酢酸エチル (ppm)	—	—	0.300
トルエン (ppm)	—	—	1.000
スチレン (ppm)	—	—	0.040
エチルベンゼン (ppm)	—	—	—
臭気指数	10.0	16.0	—
水域 *4			
BODの排出量 (t)	0.014	2.300	2.729
CODの排出量 (t)	0.018	—	—
窒素の排出量 (t)	0.013	—	—
リンの排出量 (t)	0.001	—	—

\*1 総エネルギー投入量、CO<sub>2</sub>排出量の算出係数は「総合エネルギー統計」のエネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数、「省エネ法の概要」のエネルギー使用量（原油換算値）簡易計算表による

\*2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計。鶴見工場の水資源投入量及び総排水量は生産工程での使用がなく影響が小さいため、本レポートより除外。

\*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無し。資材等における対象物質の含有量が0.1～1%等の報告の場合、1%として計算。

\*4 水域への排出量において、富士・御殿場、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 物流段階での温室効果ガス排出量はP83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	追浜事業所	高島事業所	つくば事業所			
大気						
SOx排出濃度 (m <sup>3</sup> N/h)	0.2	0.0	11.2	0.1	—	—
NOx排出濃度 (ppm)	590.0	343.0	300.0	81.0	—	22.0
ばいじんの排出濃度 (g/m <sup>3</sup> N)	0.3	0.0	0.6	0.0	—	0.0
騒音						
大きさ (昼間/朝夕/夜間) (dB)	75/75/65	72/60	70/65/55	61/46/40	60/55/50	54/46/46
振動						
大きさ (昼間/夜間) (dB)	65/55	54/38	65/60	42/29	60/55	44/40

\* 規制値は法および自治体条例等によります。 \* 実績値は最大値です。 \* —: 実績値なし、規制対象外を示します。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進




責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

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	鶴見工場
			
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	神奈川県横浜市鶴見区末広町 2-2-17
土地 (m <sup>2</sup> )	85,763	53,890	11,411
建物 (延床面積) (m <sup>2</sup> )	56,091	35,388	4,135
緑化面積 (m <sup>2</sup> )	14,837	20,128	2,339
緑化率 (%)	17.3%	37.4%	20.5%
主要生産品目	店舗用陳列機器等	店舗用陳列機器	搬送コンベヤシステム

## 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	鶴見工場
総エネルギー投入量 (GJ) *1		145,918.2	44,158.1	2,012.9
水	水資源投入量 (m <sup>3</sup> ) *2	91,248.0	2,940.0	—
	雨水投入量 (m <sup>3</sup> )	—	1,036.0	—
	節水システムによる節水量 (m <sup>3</sup> )	—	13,617.0	—
	総排水量 (m <sup>3</sup> )	91,248.0	448.0	—
大気	CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> ) *1	6,701.6	2,017.3	85.3
	オゾン層破壊物質排出量 (ODP-kg)	—	—	—
	SOx排出量 (t)	—	—	—
	NOx排出量 (t)	1.486	0.052	—
産業廃棄物	再資源化量 (t)	2,559.8	2,210.0	8.3
	最終処分量 (t)	—	—	—
PRTR法対象物質 *3	取扱量 (kg)	63,957.0	64.0	29.5
	大気への排出量 (kg)	58,913.9	—	28.0
	トルエン (kg)	22,309.4	—	24.6
	キシレン (kg)	15,153.6	—	1.4
	その他 (kg)	21,450.9	—	2.0
	公共用水域への排出量 (kg)	324.9	1.3	—
	下水道への移動量 (kg)	—	—	—
	廃棄物への移動量 (kg)	3,138.1	60.8	1.5
	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	10.0	10.0	—
	BODの排出量 (t)	0.374	0.0022	—
	CODの排出量 (t)	—	—	—
水域 *4	窒素の排出量 (t)	0.301	—	—
	リンの排出量 (t)	0.666	—	—

\* 1 総エネルギー投入量、CO<sub>2</sub>排出量の算出係数は「総合エネルギー統計」のエネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数、「省エネ法の概要」のエネルギー使用量 (原油換算値) 簡易計算表による

\* 2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計。鶴見工場の水資源投入量及び総排水量は生産工程での使用がなく影響が小さいため、本レポートより除外。

\* 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無し。資材等における対象物質の含有量が0.1~1%等の報告の場合、1%として計算。

\* 4 水域への排出量において、富士・御殿場、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 物流段階での温室効果ガス排出量はP83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		富士事業所		中井工場		鶴見工場	
大気	SOx排出濃度 (m <sup>3</sup> N/h)	—	—	—	—	—	—
	NOx排出濃度 (ppm)	120.0	16.3	230.0	13.0	—	—
	ばいじんの排出濃度 (g/m <sup>3</sup> N)	0.3	0.0	0.2	0.0	—	—
騒音	大きさ (昼間/朝夕/夜間) (dB)	65/70/	59.6/59.4/	75/75/65	48.7/45.9/47.2	—	—
振動	大きさ (昼間/夜間) (dB)	70/	46/	70/65	38/38	—	—

\* 規制値は法および自治体条例等によります。 \* 実績値は最大値です。 \* —: 実績値なし、規制対象外を示します。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進



責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

事業所/主要関係会社名	生産事業所	
	御殿場事業所	物流拠点
		
所在地	静岡県御殿場市柴怒田キタ744	神奈川県横浜市鶴見区末広町2-4-3
土地 (m <sup>2</sup> )	87,028	43,969
建物 (延床面積) (m <sup>2</sup> )	33,012	77,254
緑化面積 (m <sup>2</sup> )	34,360	6,644
緑化率 (%)	39.5%	15.1%
主要生産品目	冷凍冷蔵ショーケース	輸送、保管、荷役、流通、加工、施工、内装工事

## 環境パフォーマンス

項目 (単位)		実績	実績
事業所/主要関係会社名		御殿場事業所	物流拠点
総エネルギー投入量 (GJ) *1		73,919.5	44,342.7
水	水資源投入量 (m <sup>3</sup> ) *2	10,630.0	5,599.3
	雨水投入量 (m <sup>3</sup> )	—	—
	節水システムによる節水量 (m <sup>3</sup> )	—	—
	総排水量 (m <sup>3</sup> )	6,342.0	5,599.3
大気	CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> ) *1	3,505.6	1,889.3
	オゾン層破壊物質排出量 (ODP-kg)	—	—
	SOx排出量 (t)	—	—
	NOx排出量 (t)	0.540	—
産業廃棄物	再資源化量 (t)	2,558.2	3,168.6
	最終処分量 (t)	—	22.1
PRTR法対象物質 *3	取扱量 (kg)	86,882.4	—
	大気への排出量 (kg)	5,279.9	—
	トルエン (kg)	1,037.6	—
	キシレン (kg)	1,748.0	—
	その他 (kg)	2,494.3	—
	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)	584.8	—
	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	10.0	—
	リンの排出量 (t)	—	—
水域 *4	BODの排出量 (t)	0.051	—
	CODの排出量 (t)	0.017	—
	窒素の排出量 (t)	0.011	—
	リンの排出量 (t)	—	—

\* 1 総エネルギー投入量、CO<sub>2</sub>排出量の算出係数は「総合エネルギー統計」のエネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数、「省エネ法の概要」のエネルギー使用量（原油換算値）簡易計算表による

\* 2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計。鶴見工場の水資源投入量及び総排水量は生産工程での使用がなく影響が小さいため、本レポートより除外。

\* 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無し。資材等における対象物質の含有量が0.1～1%等の報告の場合、1%として計算。

\* 4 水域への排出量において、富士・御殿場、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 物流段階での温室効果ガス排出量はP83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
事業所/主要関係会社名		御殿場事業所		物流拠点	
大気	SOx排出濃度 (m <sup>3</sup> N/h)	15.6	—	—	—
	NOx排出濃度 (ppm)	230.0	40.0	—	—
	ばいじんの排出濃度 (g/m <sup>3</sup> N)	—	—	—	—
騒音	大きさ (昼間/朝夕/夜間) (dB)	55/50/45	52//43.6	—	—
振動	大きさ (昼間/夜間) (dB)	65/55	42/	—	—

\* 規制値は法および自治体条例等によります。 \* 実績値は最大値です。 \* —: 実績値なし、規制対象外を示します。

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

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 <sup>2</sup> )	23,853	22,048	36,098
建物 (延床面積) (m <sup>2</sup> )	30,731	12,064	28,749
緑化面積 (m <sup>2</sup> )	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		83,293.0	46,800.8	38,317.0
水	水資源投入量 (m <sup>3</sup> ) *2	22,942.0	5,359.0	21,698.0
	雨水投入量 (m <sup>3</sup> )	—	—	—
	節水システムによる節水量 (m <sup>3</sup> )	—	—	8,359.8
	総排水量 (m <sup>3</sup> )	23,101.0	2,851.0	12,626.0
大気	CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> ) *1	3,470.2	2,490.1	2,483.0
	オゾン層破壊物質排出量 (ODP-kg)	—	—	—
	SOx排出量 (t)	—	0.253	—
	NOx排出量 (t)	0.700	3.770	1.310
	産業廃棄物	—	—	—
PRTR法対象物質 *3	再資源化量 (t)	1,887.7	1,073.9	765.8
	最終処分量 (t)	—	—	—
PRTR法対象物質 *3	取扱量 (kg)	1,520.2	608.3	10,329.2
	大気への排出量 (kg)	371.6	7.0	6,543.6
	トルエン (kg)	0.9	7.0	—
	キシレン (kg)	—	—	1,380.0
	その他 (kg)	370.8	—	5,163.6
	公共用水域への排出量 (kg)	11.1	—	—
	下水道への移動量 (kg)	8.1	—	34.6
	廃棄物への移動量 (kg)	190.5	592.9	1,549.4
	悪臭の発生状況	—	—	—
	キシレン (ppm)	—	—	—
悪臭の発生状況	イソブタノール (ppm)	—	—	—
	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	—	—	—
	臭気指数	—	—	—
水域 *4	BODの排出量 (t)	1.220	—	0.131
	CODの排出量 (t)	—	—	—
	窒素の排出量 (t)	—	—	0.352
	リンの排出量 (t)	—	—	0.781

\* 1 総エネルギー投入量、CO<sub>2</sub>排出量の算出係数は「総合エネルギー統計」のエネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数、「省エネ法の概要」のエネルギー使用量 (原油換算値) 簡易計算表による

\* 2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計。鶴見工場の水資源投入量及び総排水量は生産工程での使用がなく影響が小さいため、本レポートより除外。

\* 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無し。資材等における対象物質の含有量が0.1~1%等の報告の場合、1%として計算。

\* 4 水域への排出量において、富士・御殿場、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 物流段階での温室効果ガス排出量はP83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		関西オカムラ	エヌエスオカムラ	山陽オカムラ	山陽オカムラ	山陽オカムラ	山陽オカムラ
大気	SOx排出濃度 (m <sup>3</sup> N/h)	—	—	9.0	0.0	13.8	—
	NOx排出濃度 (ppm)	150.0	37.0	176.7	57.3	245.0	26.3
	ばいじんの排出濃度 (g/m <sup>3</sup> 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	52/54/48	55/45/40	54.4//
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等によります。 \* 実績値は最大値です。 \* —: 実績値なし、規制対象外を示します。

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 従業員関連データ報告範囲

### 報告範囲について

特段の記載がない限り、下記の通り集計しています。

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
<b>株式会社オカムラ<sup>※1</sup></b>		○	○	○	○	○
<b>国内関係会社</b>	株式会社オカムラサポートアンドサービス	-	-	-	-	○
	株式会社エフエム・ソリューション	-	-	-	-	○
	株式会社ヒル・インターナショナル	-	-	-	-	○
	株式会社Td Japan	-	-	-	-	○
	株式会社関西オカムラ	-	-	-	-	○
	株式会社オカムラビジネスサポート	-	-	-	-	○
	株式会社オカムラ物流 <sup>※2</sup>	-	-	-	-	○
	セック株式会社	-	-	-	-	○
	株式会社エヌエスオカムラ	-	-	-	-	○
	株式会社山陽オカムラ	-	-	-	-	○
	株式会社富士精工本社	-	-	-	-	○
	砂畑産業株式会社	-	-	-	-	○
	株式会社イチエ	-	-	-	-	○
	シーダー株式会社 <sup>※2</sup>	-	-	-	-	○
<b>海外関係会社</b>	Okamura International (Singapore) Pte Ltd.	-	-	-	-	○
	奥卡姆拉 (中国) 有限公司	-	-	-	-	○
	上海岡村建築裝飾有限公司	-	-	-	-	○
	岡村貿易 (上海) 有限公司	-	-	-	-	○
	Okamura Salotto Hong Kong Limited	-	-	-	-	○
	杭州岡村伝動有限公司	-	-	-	-	○
	PT. Okamura Chitose Indonesia	-	-	-	-	○
	Siam Okamura International Co., Ltd.	-	-	-	-	○
	Okamura International Malaysia Sdn. Bhd.	-	-	-	-	○
	Okamura International Vietnam Co., Ltd.	-	-	-	-	○

※1 2018年4月1日より株式会社岡村製作所から株式会社オカムラに社名変更

※2 吸収合併により株式会社オカムラに統合 (2020年7月1日)

### 用語の説明

用 語	定 義
<b>従業員</b>	直接雇用関係のある従業員 (派遣社員を除く)
<b>正規従業員</b>	直接雇用関係のある従業員のうち無期雇用のフルタイム勤務の従業員 (契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者は除く)
<b>非正規従業員</b>	直接雇用関係のある従業員のうち、有期契約または、フルタイムに満たない勤務時間の正規従業員とされていない従業員 (契約社員、嘱託社員、パートアルバイトなど)

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 従業員の状況

### 従業員の構成

(各年度3月20日時点\*)

	単位	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	人	3,090	607	3,697	3,142	641	3,783	3,222	710	3,932	3,250	766	4,016	3,458	845	4,303
正規従業員	人	2,833	495	3,328	2,897	532	3,429	3,001	594	3,595	3,028	647	3,675	3,239	711	3,950
非正規従業員	人	257	112	369	245	109	354	221	116	337	222	119	341	219	134	353
国内関係会社	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	885	170	1,055
正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	817	153	970
非正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68	17	85
海外関係会社	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	183	152	335
正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	176	150	326
非正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	2	9
オカムラグループ合計	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,526	1,167	5,693
正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,232	1,014	5,246
非正規従業員	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	294	153	447

\* 1 一部3月31日時点の集計データも含む

\* 2 他社からの出向受入者および他社への出向者を含む

\* 3 オカムラグループ内各社からの出向受入者は除く

### 正規従業員の平均勤続年数\*

(各年度:3月20日時点)

	単位	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ	年	17.6	11.2	16.6	17.5	11.0	16.5	17.4	11.3	16.4	17.7	11.2	16.5	18.1	11.3	16.8

\* 1 出向受入者は除く

## 従業員の新規雇用者数と新規雇用率

(各年度集計期間: 当年3月21日から翌年3月20日まで\*)

		単位	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ		人	139	59	198	155	66	221	222	94	316	165	81	246	171	74	245
全従業員	男女別新規雇用率	%	70.2	29.8	100.0	70.1	29.9	100.0	70.3	29.7	100.0	67.1	32.9	100.0	69.8	30.2	100.0
正規従業員	新卒採用者数	人	64	29	93	86	38	124	83	30	113	89	48	137	98	43	141
	中途採用者数	人	51	15	66	36	7	43	86	6	92	37	8	45	36	6	42
30歳未満	*2	人	106	33	139	126	44	170	156	41	197	126	57	183	116	46	162
	新規雇用者に占める 30歳未満の比率	%	76.3	55.9	70.2	81.3	66.7	76.9	70.3	43.6	62.3	76.4	70.4	74.4	67.8	62.2	66.1
	同年代内の男女比率	%	76.3	23.7	100.0	74.1	25.9	100.0	79.2	20.8	100.0	68.9	31.1	100.0	71.6	28.4	100.0
30歳以上50歳未満	*2	人	27	26	53	21	19	40	47	48	95	26	18	44	32	24	56
	新規雇用者に占める 30歳以上50歳未満の比率	%	19.4	44.1	26.8	13.5	28.8	18.1	21.2	51.1	30.1	15.8	22.2	17.9	18.7	32.4	22.9
	同年代内の男女比率	%	50.9	49.1	100.0	52.5	47.5	100.0	49.5	50.5	100.0	59.1	40.9	100.0	57.1	42.9	100.0
50歳以上	*2	人	6	0	6	8	3	11	19	5	24	13	6	19	23	4	27
	新規雇用者に占める 50歳以上の比率	%	4.3	0.0	3.0	5.2	4.5	5.0	8.6	5.3	7.6	7.9	7.4	7.7	13.5	5.4	11.0
	同年代内の男女比率	%	100.0	0.0	100.0	72.7	27.3	100.0	79.2	20.8	100.0	68.4	31.6	100.0	85.2	14.8	100.0
国内関係会社		人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	16	44
全従業員	男女別新規雇用率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63.6	36.4	100.0
30歳未満	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	11	33
	新規雇用者に占める 30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	78.6	68.8	75.0
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7	33.3	100.0
30歳以上50歳未満	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4	7
	新規雇用者に占める 30歳以上50歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.7	25.0	15.9
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42.9	57.1	100.0
50歳以上	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	4
	新規雇用者に占める 50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.7	6.3	9.1
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0	25.0	100.0
海外関係会社		人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	19	48
全従業員	男女別新規雇用率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.4	39.6	100.0
30歳未満	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	8	13
	新規雇用者に占める 30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17.2	42.1	27.1
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38.5	61.5	100.0
30歳以上50歳未満	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	11	32
	新規雇用者に占める 30歳以上50歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72.4	57.9	66.7
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65.6	34.4	100.0
50歳以上	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0	3
	新規雇用者に占める 50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.3	0.0	6.3
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	0.0	100.0
オカムラグループ合計		人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	228	109	337
全従業員	男女別新規雇用率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	67.7	32.3	100.0
30歳未満	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	143	65	208
	新規雇用者に占める 30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62.7	59.6	61.7
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68.8	31.3	100.0
30歳以上50歳未満	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	56	39	95
	新規雇用者に占める 30歳以上50歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24.6	35.8	28.2
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	58.9	41.1	100.0
50歳以上	*2	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	5	34
	新規雇用者に占める 50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.7	4.6	10.1
	同年代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	85.3	14.7	100.0

\* 1 一部当年4月1日から翌年3月31日までの集計データも含む

\* 2 入社時点の年齢で集計

## 従業員の離職者数<sup>\*1</sup>と離職率<sup>\*2</sup>

(各年度集計期間: 当年3月21日から翌年3月20日まで<sup>\*3</sup>)

		単位	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
株式会社オカムラ		人	140	32	172	115	27	142	141	24	165	129	25	154	164	20	184
全従業員	男女別離職率	%	4.8	5.6	4.9	3.7	4.2	3.8	4.4	3.6	4.3	3.9	3.3	3.8	4.9	2.5	4.5
正規従業員	離職者数 (定年退職者除く)	人	35	15	50	44	16	60	72	13	85	76	14	90	62	10	72
30歳未満	<small>*4</small> 人	人	20	6	26	28	8	36	34	7	41	43	9	52	46	8	54
	離職者に占める 30歳未満の比率	%	11.6	3.5	15.1	19.7	5.6	25.4	20.6	4.2	24.8	27.9	5.8	33.8	25.0	4.3	29.3
	同世代内の男女比率	%	4.3	3.9	4.2	5.2	4.5	5.0	5.8	3.6	5.3	6.5	3.9	5.8	6.6	3.1	5.6
30歳以上50歳未満	<small>*4</small> 人	人	22	20	42	31	16	47	41	10	51	34	13	47	28	8	36
	離職者に占める 30歳以上50歳未満の比率	%	12.8	11.6	24.4	21.8	11.3	33.1	24.8	6.1	30.9	22.1	8.4	30.5	15.2	4.3	19.6
	同世代内の男女比率	%	1.5	5.8	2.3	2.1	4.2	2.5	2.9	2.6	2.9	2.5	3.1	2.6	2.1	1.8	2.1
50歳以上	<small>*4</small> 人	人	98	6	104	56	3	59	66	7	73	52	3	55	90	4	94
	離職者に占める 50歳以上の比率	%	57.0	3.5	60.5	39.4	2.1	41.5	40.0	4.2	44.2	33.8	1.9	35.7	48.9	2.2	51.1
	同世代内の男女比率	%	9.6	8.1	9.5	5.0	3.7	4.9	5.5	7.4	5.6	4.2	2.8	4.1	6.9	3.3	6.6
国内関係会社		<small>*4</small> 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	49	5	54
全従業員	男女別離職率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30歳未満	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	3	13
	離職者に占める 30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30歳以上50歳未満	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	0	10
	離職者に占める 30歳以上50歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50歳以上	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	2	31
	離職者に占める 50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
海外関係会社		人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	39	15	54
全従業員	男女別離職率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30歳未満	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	3	9
	離職者に占める 30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30歳以上50歳未満	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	9	38
	離職者に占める 30歳以上50歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50歳以上	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	7
	離職者に占める 50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
オカムラグループ合計		<small>*4</small> 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	252	40	292
全従業員	男女別離職率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30歳未満	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62	14	76
	離職者に占める 30歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30歳以上50歳未満	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	67	17	84
	離職者に占める 30歳以上50歳未満の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50歳以上	<small>*4</small> 人	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	123	9	132
	離職者に占める 50歳以上の比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	同世代内の男女比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\*1 特に注釈がない場合、離職者数には定年退職者数を含む

\*2 離職率 = 年度内離職者数 (定年退職者含む) ÷ 期初在籍者数 × 100

\*3 一部当年4月1日から翌年3月31日までの集計データも含む

\*4 離職時点の年齢で集計

## ダイバーシティ&インクルージョン関連

### 育児休職・配偶者出産休暇の取得状況<sup>\*1</sup>

(各年度集計期間: 当年3月21日から翌年3月20日まで)

株式会社オカムラ		単 位	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
全従業員	育児休職を取得する権利を有していた従業員の総数	<sup>*2</sup> 人	85	32	117	66	22	88	76	27	103	64	18	82	59	24	83
	新規に育児休職を取得した従業員の総数	<sup>*3</sup> 人	0	32	32	0	21	21	2	27	29	4	17	21	7	24	31
	配偶者出産休暇のみ取得した従業員の総数	<sup>*1 *4</sup> 人	27	-	27	40	-	40	30	-	30	42	-	42	40	-	40
	従業員の育児休職取得率	<sup>*5</sup> %	0.0	100.0	27.4	0.0	95.5	23.9	2.6	100.0	28.2	6.3	94.4	25.6	11.9	100.0	37.3
	従業員の配偶者出産休暇・育児休職取得率	<sup>*6</sup> %	31.8	100.0	50.4	60.6	95.5	69.3	42.1	100.0	57.3	71.9	94.4	76.8	79.7	100.0	85.5
	育児休職から復職した従業員の総数	人	0	15	15	0	35	35	1	18	19	3	27	30	5	13	18
	育児休職中に退職した従業員の総数	人	0	6	6	0	3	3	0	2	2	0	2	2	0	1	1
	育児休職復職率	<sup>*7</sup> %	-	71.4	71.4	-	92.1	92.1	100.0	90.0	90.5	100.0	93.1	93.8	100.0	92.9	94.7
	育児休職から復職した後、12カ月経過時点で在籍している従業員の総数	<sup>*8</sup> 人	0	18	18	0	15	15	0	32	32	1	18	19	3	27	30
	育児休職から復職した後、12カ月以内に退職した従業員の総数	<sup>*9</sup> 人	0	1	1	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0
	育児休職後の従業員の定着率	<sup>*10</sup> %	-	94.7	94.7	-	100.0	100.0	-	91.4	91.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規従業員	新規に育児休職を取得した正規従業員の総数	人	0	31	31	0	20	20	2	26	28	4	16	20	7	21	28
	配偶者出産休暇のみ取得した正規従業員の総数	人	27	-	27	40	-	40	30	-	30	42	-	42	40	-	40
	男性正規従業員の平均育児休職日数	<sup>*11</sup> 日	0.0	-	-	0.0	-	-	147.5	-	-	49.3	-	-	123.1	-	-

<sup>\*1</sup> 配偶者出産休暇とは、配偶者が出産した日から1カ月の間で合計3日間有給休暇を取得する制度

<sup>\*2</sup> 男性…配偶者等が該当年度内に出産した従業員数

女性…該当年度内に産後休暇(産休)が終了し育児休職が可能になった従業員数

<sup>\*3</sup> 男性従業員で分割して育児休職を取得した場合、最初の育児休職取得日を基準として計上

<sup>\*4</sup> 配偶者出産休暇第1日目を基準とする

<sup>\*5</sup> 育児休職取得率=新規育児休職取得者数÷育児休職取得権利保有者数

<sup>\*6</sup> 配偶者出産休暇・育児休職取得率=(新規育児休職取得者数+配偶者出産休暇のみ取得者)÷育児休職取得権利保有者数

<sup>\*7</sup> 育児休職復職率=該当年度内に育児休職から復職した従業員の総数÷(復職者数+退職者数)

<sup>\*8</sup> 前年度に復職した者のうち復職日から1年後の同日時点で在籍している者の人数を計上。但しうるう年の2月29日に復職した場合は、翌年2月28日時点とする

<sup>\*9</sup> 前年度に復職した者のうち復職日から1年以内に退職した者の人数を計上

<sup>\*10</sup> 育児休職後の従業員の定着率=復職後12カ月経過時点での在籍者数÷(在籍者数+退職者数)

<sup>\*11</sup> 平均育児休職日数=育児休職を開始した年度内に育児休職を取得した日数÷育児休職を取得者数

### 介護休職の取得状況

(各年度集計期間: 当年3月21日から翌年3月20日まで)

株式会社オカムラ		単 位	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
	新規に介護休職を取得した従業員の総数	<sup>*1</sup> 人	0	0	0	2	1	3	0	0	0	2	0	2	0	0	0

<sup>\*1</sup> 分割して取得した場合は初回の開始日を基準に計上

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## ガバナンス機関のダイバーシティ

(各年度3月20日時点)

株式会社オカムラ	単 位	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
取締役数	人	19	0	19	18	0	18	18	0	18	9	0	9	9	1	10
男女別取締役比率	%	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	90.0	10.0	100.0
社内取締役数	人	16	0	16	15	0	15	15	0	15	6	0	6	6	0	6
社外取締役数	人	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	1	4
社外取締役比率 <sup>*1</sup>	%	15.8	-	15.8	16.7	-	16.7	16.7	-	16.7	33.3	-	33.3	33.3	100.0	40.0
監査役数	人	4	0	4	4	0	4	4	0	4	3	1	4	3	1	4
男女別監査役比率	%	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	75.0	25.0	100.0	75.0	25.0	100.0
社内監査役数	人	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2
社外監査役数	人	2	0	2	2	0	2	2	0	2	1	1	2	1	1	2
社外監査役比率 <sup>*2</sup>	%	50.0	-	50.0	50.0	-	50.0	50.0	-	50.0	33.3	100.0	50.0	33.3	100.0	50.0
取締役・監査役合計	人	23	0	23	22	0	22	22	0	22	12	1	13	12	2	14
男女別取締役・監査役比率	%	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	92.3	7.7	100.0	85.7	14.3	100.0
執行役員数 <sup>*3</sup>	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	0	18	18	0	18
男女別執行役員比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0

\* 1 社外取締役比率＝社外取締役数÷取締役数×100

\* 2 社外監査役比率＝社外監査役数÷監査役数×100

\* 3 取締役兼務者を含む

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 従業員のダイバーシティ

(各年度3月20日時点)

株式会社オカムラ		単 位	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
全従業員	30歳未満	人	452	140	592	498	163	661	576	182	758	607	213	820	635	232	867
	30歳～39歳	人	613	208	821	596	203	799	577	202	779	538	207	745	564	228	792
	40歳～49歳	人	868	175	1,043	807	179	986	787	218	1,005	770	225	995	770	242	1,012
	50歳～59歳	人	835	68	903	900	77	977	914	88	1,002	950	101	1,051	1,056	119	1,175
	60歳以上	人	322	16	338	341	19	360	368	20	388	385	20	405	433	24	457
正規従業員	30歳未満	人	424	133	557	473	156	629	543	170	713	570	200	770	601	222	823
	30歳～39歳	人	573	181	754	565	181	746	542	178	720	502	181	683	536	192	728
	40歳～49歳	人	808	139	947	756	145	901	756	165	921	740	174	914	743	187	930
	50歳～59歳	人	778	35	813	838	42	880	880	70	950	919	79	998	1,024	93	1,117
	60歳以上	人	45	1	46	53	2	55	115	6	121	155	6	161	219	12	231
管理職	人数	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	550	21	571	603	28	631
	男女別管理職比率	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	96.3	3.7	100.0	95.6	4.4	100.0
	部長相当職以上の管理職数	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	204	3	207	214	2	216
	課長相当職の管理職数	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	318	16	334	349	26	375

## 障がい者雇用率

(各年6月1日時点)

		単位	2017	2018	2019	2020	2021
株式会社オカムラ	雇用率	%	1.92	2.16	2.19	2.08	2.53

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## 健康経営関連

### 正規従業員の年次有給休暇取得状況<sup>\*1</sup>

(各年度3月20日時点)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
株式会社オカムラ	取得率	%	51.3	49.8	52.8	67.6	57.2
	平均取得日数	日	8.1	8.0	8.5	10.9	9.9

\* 1 出向受入者は除く

### 労働安全衛生

(各年度3月31日時点)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
株式会社オカムラ	労働災害発生件数 <sup>*1</sup>	件	0	0	3	2	1
	社有車事故発生件数	件	30	25	35	23	28
	加害・自損	件	20	13	20	16	16
	被害事故	件	10	12	15	7	12

\* 1 業務上災害と通勤途上災害の合算値 (4日以上の休業を要するものに限る)

### 労働時間

(各年度3月20日時点)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
株式会社オカムラ	総実労働時間 (年)	時間	-	2,116.2	2,106.6	2,065.4	2,022.3
	所定外労働時間 (年)	時間	-	247.3	249.6	221.3	196.3

### 健康管理

(各年度3月31日時点)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
株式会社オカムラ	ストレスチェック受診率	%	90.5	95.2	95.9	95.2	98.1
	喫煙率	%	-	-	-	-	29.5

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

## GRI Standards 対照表

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
<b>GRI 102:一般開示事項</b>			
<b>1. 組織の プロフィール</b>	○ 102-1	組織の名称	オカムラのご案内 P.8
	○ 102-2	活動、ブランド、製品、サービス	オカムラのご案内 P.8
	○ 102-3	本社の所在地	オカムラのご案内 P.8
	○ 102-4	事業所の所在地	関係会社 海外拠点
	○ 102-5	所有形態および法人格	オカムラのご案内 P.8
	○ 102-6	参入市場	オカムラのご案内 P.8
	○ 102-7	組織の規模	オカムラのご案内 P.8
	○ 102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	従業員関連データ P.156
	○ 102-9	サプライチェーン	サプライチェーン・マネジメント P.41
	○ 102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	オカムラのご案内 P.8 サプライチェーン・マネジメント P.41
	○ 102-11	予防原則または予防的アプローチ	有価証券報告書 P.10 P.11 バリューチェーン全体の機会・リスクの把握 P.18 オカムラグループの環境マネジメント P.77
	○ 102-12	外部イニシアティブ	外部イニシアティブへの参加 P.28
	○ 102-13	団体の会員資格	外部イニシアティブへの参加 P.28
<b>2. 戦略</b>	○ 102-14	上級意思決定者の声明	トップメッセージ P.9
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	有価証券報告書 P.10 オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
<b>3. 倫理と誠実性</b>	○ 102-16	価値観、理念、行動基準・規範	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	コーポレート・ガバナンス P.31 コンプライアンスの推進 P.37 サプライチェーン・マネジメント P.41
<b>4. ガバナンス</b>	○ 102-18	ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス P.31
	102-19	権限移譲	コーポレート・ガバナンス P.31 オカムラグループの環境マネジメント P.77
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	コーポレート・ガバナンス P.31 オカムラグループの環境マネジメント P.77
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	有価証券報告書 P.27 コーポレートガバナンスに関する報告書 コーポレート・ガバナンス P.31
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	有価証券報告書 P.27 招集通知
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	有価証券報告書 P.31 コーポレートガバナンスに関する報告書
	102-25	利益相反	有価証券報告書 P.42
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	-
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	コーポレート・ガバナンス P.31
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	有価証券報告書 P.12 オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	有価証券報告書 P.12 リスクマネジメント P.34
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	有価証券報告書 P.11 オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14

○:GRIスタンダード中核項目 \* :GRIスタンダード200~400番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
4. ガバナンス	102-33	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス P.31
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	-
	102-35	報酬方針	有価証券報告書 P.40
	102-36	報酬の決定プロセス	有価証券報告書 P.40
	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	有価証券報告書 P.40
	102-38	年間報酬総額の比率	-
	102-39	年間報酬総額比率の増加率	-
5. ステークホルダー・エンゲージメント	○ 102-40	ステークホルダー・グループのリスト	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	○ 102-41	団体交渉協定	有価証券報告書 P.7
	○ 102-42	ステークホルダーの特定および選定	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	○ 102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	○ 102-44	提起された重要な項目および懸念	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
6. 報告実務	○ 102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	有価証券報告書 P.6
	○ 102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	編集にあたって P.7 報告範囲 P.143
	○ 102-47	マテリアルな項目のリスト	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	○ 102-48	情報の再記述	報告範囲 P.143
	○ 102-49	報告における変更	-
	○ 102-50	報告期間	編集にあたって P.7
	○ 102-51	前回発行した報告書の日付	編集にあたって P.7
	○ 102-52	報告サイクル	編集にあたって P.7
	○ 102-53	報告書に関する質問の窓口	背表紙
	○ 102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	-
	○ 102-55	GRI内容索引	GRI Standards 対照表 P.164
	○ 102-56	外部保証	編集にあたって P.7 第三者意見・審査報告 P.139
GRI 103: マネジメント手法			
	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	103-2	マネジメント手法とその要素	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
	103-3	マネジメント手法の評価	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14
GRI 201: 経済パフォーマンス			
	201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書 P.49
	* 201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	有価証券報告書 P.12
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 P.49
	201-4	政府から受けた資金援助	-
GRI 202: 地域経済での存在感			
	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	-
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
GRI 203: 間接的な経済的インパクト			
	203-1	インフラ投資および支援サービス	地域・社会との共生 P.43
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-
GRI 204: 調達慣行			
	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
GRI 205: 腐敗防止			
	* 205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	コンプライアンスの推進 P.37

○: GRIスタンダード中核項目 \* : GRIスタンダード200~400番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

指標		Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
	*	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14 コンプライアンスの推進 P.37
	*	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンスの推進 P.37
<b>GRI 206:反競争的行為</b>				
	*	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンスの推進 P.37
<b>GRI207:税金</b>				
		207-1	税務へのアプローチ	コーポレート・ガバナンス P.31
		207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	コーポレート・ガバナンス P.31
		207-3	税務に関するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	コーポレート・ガバナンス P.31
		207-4	国別の報告	-
<b>GRI 301:原材料</b>				
	*	301-1	使用原材料の重量または体積	環境データ P.149
	*	301-2	使用したリサイクル材料	省資源・資源循環 P.84
	*	301-3	再生利用された製品と梱包材	省資源・資源循環 P.84
<b>GRI 302:エネルギー</b>				
	*	302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ P.149
		302-2	組織外のエネルギー消費量	-
	*	302-3	エネルギー原単位	環境会計 P.105
	*	302-4	エネルギー消費量の削減	環境データ P.149
	*	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	気候変動への対応 P.80
<b>GRI 303:水と廃水</b>				
		303-1	共有資源としての水との相互作用	省資源・資源循環 P.84 環境データ P.149
		303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	-
		303-3	取水	環境データ P.149
		303-4	排水	環境データ P.149
		303-5	水消費	省資源・資源循環 P.84 環境データ P.149
<b>GRI 304:生物多様性</b>				
		304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-
		304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	生物多様性保全-ACORN活動 P.91
		304-3	生息地の保護・復元	-
		304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-
<b>GRI 305:大気への排出</b>				
	*	305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	気候変動への対応 P.80 環境データ P.149
	*	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	気候変動への対応 P.80 環境データ P.149
	*	305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	気候変動への対応 P.80 環境データ P.149
	*	305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	環境会計 P.105
	*	305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	気候変動への対応 P.80 環境データ P.149

○:GRIスタンダード中核項目 \* :GRIスタンダード200~400番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

指標		Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
	*	305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	環境データ P.149
	*	305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境データ P.149
<b>GRI 306:排水および廃棄物</b>				
		306-1	排水の水質および排出先	環境データ P.149
	*	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	省資源・資源循環 P.84 化学物質管理と汚染の防止 P.89
		306-3	重大な漏出	事業活動と環境影響 P.79
		306-4	有害廃棄物の輸送	-
		306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	-
<b>GRI 307:環境コンプライアンス</b>				
	*	307-1	環境法規制の違反	事業活動と環境影響 P.79
<b>GRI 308:サプライヤーの環境面のアセスメント</b>				
		308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	-
		308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	-
<b>GRI 401:雇用</b>				
		401-1	従業員の新規雇用と離職	従業員関連データ P.156
		401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-
	*	401-3	育児休暇	従業員関連データ P.156
<b>GRI 402:労使関係</b>				
		402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	従業員の「ワークインライフ」実現へ向けた取り組み P.110
<b>GRI 403:労働安全衛生</b>				
		403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生 P.136
		403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	健康経営 P.126 労働安全衛生 P.136
		403-3	労働衛生サービス	健康経営 P.126 労働安全衛生 P.136
		403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	健康経営 P.126 労働安全衛生 P.136
		403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生 P.136
		403-6	労働者の健康増進	健康経営 P.126
		403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	労働安全衛生 P.136
		403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	労働安全衛生 P.136
		403-9	労働関連の傷害	従業員関連データ P.156
		403-10	労働関連の疾病・体調不良	従業員関連データ P.156
<b>GRI 404:研修と教育</b>				
		404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	-
	*	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人財育成 P.123
		404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14 人財育成 P.123
<b>GRI 405:ダイバーシティと機会均等</b>				
	*	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	従業員関連データ P.156
		405-2	基本給と報酬総額の男女比	-

○:GRIスタンダード中核項目 \* :GRIスタンダード200~400番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

目次

特集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

指標	Standards	GRI Standards 設問	掲載箇所
<b>GRI 406:非差別</b>			
	* 406-1	差別事例と実施した救済措置	人権の尊重 P.40 コンプライアンスの推進 P.37
<b>GRI 407:結社の自由と団体交渉</b>			
	* 407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	「行動規範」に基づく企業活動の推進 P.30 サプライチェーン・マネジメント P.41
<b>GRI 408:児童労働</b>			
	* 408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.41
<b>GRI 409:強制労働</b>			
	* 409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.41
<b>GRI 410:保安慣行</b>			
	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
<b>GRI 411:先住民族の権利</b>			
	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-
<b>GRI 412:人権アセスメント</b>			
	* 412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権の尊重 P.40
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	-
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-
<b>GRI 413:地域コミュニティ</b>			
	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	地域・社会との共生 P.44
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	-
<b>GRI 414:サプライヤーの社会面のアセスメント</b>			
	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント P.41
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	-
<b>GRI 415:公共政策</b>			
	415-1	政治献金	-
<b>GRI 416:顧客の安全衛生</b>			
	* 416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	品質管理の徹底 P.70
	* 416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14 品質管理の徹底 P.70
<b>GRI 417:マーケティングとラベリング</b>			
	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	オカムラグループのサステナビリティ推進 P.14 品質管理の徹底 P.70 製品・サービスにおける環境配慮 P.97
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	お知らせ
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	お知らせ
<b>GRI 418:顧客プライバシー</b>			
	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	リスクマネジメント P.34
<b>GRI 419:社会経済面のコンプライアンス</b>			
	* 419-1	社会経済分野の法規制違反	コンプライアンスの推進 P.37

○:GRIスタンダード中核項目 \* :GRIスタンダード200~400番台において、オカムラグループのマテリアリティと関連する項目

目 次

特 集

会社案内

サステナビリティ推進

責任ある企業活動

人が活きる環境の創造

地球環境への取り組み

従業員の働きがいの追求

データ集

# ISO26000 対照表

( ) は掲載ページ

中核主義	課題	関連項目
組織統治		トップメッセージ (9) オカムラグループの価値創造ストーリー (10) オカムラグループのサステナビリティ推進 (14) コーポレート・ガバナンス (31) リスクマネジメント (34) コンプライアンスの推進 (37) 人権の尊重 (40) サプライチェーン・マネジメント (41) 情報の開示と社会からの評価 (42) オカムラグループの環境マネジメント (77) 従業員の「ワークインライフ」実現に向けた取り組み (110) 第三者意見・審査報告 (139) オカムラグループのサステナビリティ活動のあゆみ (141) データ集 (144)
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 (9) オカムラグループの価値創造ストーリー (10) オカムラグループのサステナビリティ推進 (14) リスクマネジメント (34) コンプライアンスの推進 (37) 人権の尊重 (40) サプライチェーン・マネジメント (41) 情報の開示と社会からの評価 (42) モノ・コトづくりのクオリティの追求 (52) ダイバーシティ&インクルージョンの推進 (116) 人財育成 (123) 健康経営 (126) 労働安全衛生 (136)
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 (9) オカムラグループの価値創造ストーリー (10) オカムラグループのサステナビリティ推進 (14) リスクマネジメント (34) コンプライアンスの推進 (37) 情報の開示と社会からの評価 (42) 品質管理の徹底 (70) ものづくりを支える人財育成 (56) 従業員の「ワークインライフ」実現に向けた取り組み (110) ダイバーシティ&インクルージョンの推進 (116) 人財育成 (123) 健康経営 (126) 労働安全衛生 (136)
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 (9) オカムラグループの価値創造ストーリー (10) オカムラグループのサステナビリティ推進 (14) モノ・コトづくりのクオリティの追求 (52) イノベーションの推進と新しい価値の創造 (64) オカムラグループの環境への考え方 (75) オカムラグループの環境マネジメント (77) 2020年度環境活動実績と2021年度目標の設定 (78) 事業活動と環境影響 (79) 気候変動への対応 (80) 省資源・資源循環 (84) 化学物質管理と汚染の防止 (89) 生物多様性保全-ACORN活動 (91) 製品・サービスにおける環境配慮 (97) 環境教育・啓発活動 (101) 環境コミュニケーション (103) 環境効率 (104) 環境会計 (105) データ集 (144)
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 (9) オカムラグループの価値創造ストーリー (10) オカムラグループのサステナビリティ推進 (14) コーポレート・ガバナンス (31) コンプライアンスの推進 (37) 人権の尊重 (40) サプライチェーン・マネジメント (41) 情報の開示と社会からの評価 (42) 環境コミュニケーション (103)
消費者課題	1. 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、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 (9) オカムラグループの価値創造ストーリー (10) オカムラグループのサステナビリティ推進 (14) リスクマネジメント (34) 情報の開示と社会からの評価 (42) モノ・コトづくりのクオリティの追求 (52) イノベーションの推進と新しい価値の創造 (64) 品質管理の徹底 (70) オカムラグループの環境への考え方 (75) 生物多様性保全-ACORN活動 (91) 製品・サービスにおける環境配慮 (97)
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 (9) オカムラグループのサステナビリティ推進 (14) 情報の開示と社会からの評価 (42) 生物多様性保全-ACORN活動 (91) 地域・社会との共生 (43) データ集 (144)



表紙: パラリンアート作品

## 「みんなの手がよぶ エスディーズ」

作者 カミジョウミカ

いろんな肌の色の手が「せーの！」と気合い入れて頑張るところを描きました。背景の色合いはSDGsのカラーを使わせて頂いています。

「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ています。


 **Paralym Art**<sup>®</sup>  
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



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

発行：2021年7月(次回発行予定：2022年7月)