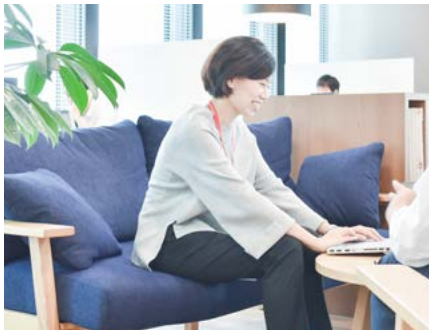
オカムラグループ

CSR Report 2019



okamura

CONTENTS

編集にあたって 3
トップメッセージ 4
オカムラのご案内 5

特集1 産学官のパートナーシップでの取り組み
「木」を通した連携で
持続可能な活力を生み出す 6

特集2 多様なワーカーが一緒に活躍できる「ウェルツ」
進化したオフィスチェアが働き方を変える 9

特集3 オカムラの新たな働き方改革「WiL-BE」
働き方の「ありたい姿」を考えて
さらなる実践へ 11

オカムラグループのCSR 13
ISO26000対照表 20

CSR経営 21
オカムラグループのCSR推進 22
コーポレート・ガバナンス 25
リスクマネジメント 27
コンプライアンスの推進 29
人権の尊重 32
情報の開示と社会からの評価 33

クオリティの追求 35
製品開発におけるクオリティの追求 36
空間創造におけるクオリティの追求 41
品質管理の徹底 42
ものづくりを支える人財育成 43

地球環境への取り組み 44
オカムラグループの環境への考え方 45
オカムラグループの環境マネジメント 47
2018年度環境活動実績と2019年度目標の設定 49
事業活動と環境影響 50
地球温暖化防止 51
省資源・資源循環 54
化学物質管理と汚染の防止 58
生物多様性保全 59
製品・サービスにおける環境配慮 64
環境教育・啓発活動 68
環境コミュニケーション 70
環境効率 72
環境会計 73

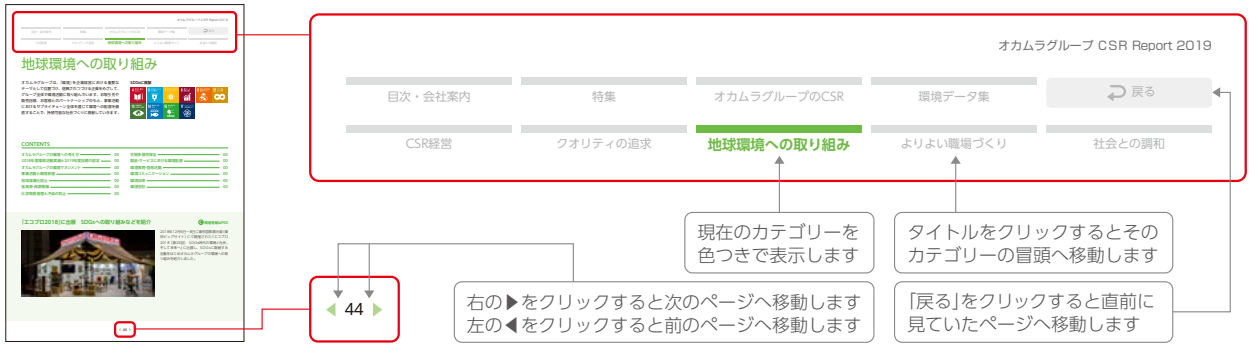
よりよい職場づくり 75
人財に対する考え方 76
従業員のワークインライフ実現へ向けた取り組み 77
ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 81
キャリア開発 87
労働安全衛生 90

社会との調和 93
地域社会との関わり 94
社会へ向けた活動 97

第三者意見・審査報告 102
オカムラグループのCSR活動のあゆみ 104
環境データ集 106

PDFの機能について

このPDFにはCSRレポートをご覧いただく際に便利な機能を設けています。
※ ご覧になるアプリケーションによっては、ここで説明している機能に対応していない場合があります。



編集にあたって

本レポートは、オカムラグループが社会から信頼され愛される企業をめざし、事業活動を通じて企業の社会的責任(CSR)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CSR方針」にそって章立てを行い、同方針に基づく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「持続可能な開発目標(SDGs)」の理念を重視しており、貢献する取り組みについてはロゴマークを掲載しています。
本レポートを通じて、オカムラグループのCSR活動について理解を深めていただければ幸いです。

報告概要

報告範囲

オカムラグループは35社で構成され、本レポートはオカムラおよび下記の20社について報告しています。

[報告に含まれるオカムラの関係会社とそのデータ集計範囲]

関係会社のデータ集計範囲の表記：

● 本レポートの環境・人事関連データ集計対象
■ 本レポートの人事関連データ集計対象

営業拠点

■株式会社ヒル・インターナショナル
■株式会社Td Japan
■株式会社イチエ
■奥卡姆拉(中国)有限公司
■ Okamura Salotto Hong Kong Limited
■ Okamura International (Singapore) Pte Ltd.
■ PT.Okamura Chitose Indonesia
■ Siam Okamura International Co., Ltd.

製造拠点

●株式会社関西オカムラ
●株式会社エヌエスオカムラ
●株式会社山陽オカムラ
●シーダー株式会社
■株式会社富士精工本社
■砂畑産業株式会社
● Siam Okamura Steel Co., Ltd.

その他サービス拠点等

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

報告期間

2018年度(2018年4月～2019年3月)
＊ビジョンや一部の活動については、2019年4月以降の内容を含む

参考にしたガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
国際標準化機構「社会的責任に関する手引(ISO26000：2010)」

第三者審査

環境パフォーマンスデータについて、2000年度から継続して第三者審査を受けています。
2018年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_2排出量　(→P.51、P.109～113)
・廃棄物排出量と再資源化量、最終処分量　(→P.54、P.109～113)
・水資源投入量、総排水量、BOD/COD排出量　(→P.109～113)
・PRTR対象物質取扱量・移動量　(→P.58、P.109～113)
・NOx、SOx排出量　(→P.109～113)

発行

2019年7月(前回：2018年7月)
次回：2020年7月予定(本レポートは、年次版として毎年発行します)

レポート内の表記

オカムラ
株式会社オカムラ単体またはブランドとしてのオカムラ
オカムラグループ
株式会社オカムラおよび関係会社

トップメッセージ

豊かな発想と確かな品質で、
人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。

株式会社オカムラは、創業以来「よい品は結局おトクです」をモットーに、お客様のニーズを的確にとらえたクオリティの高い製品とサービスを社会に提供することに努めてまいりました。
2018年4月の社名変更を機に、「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。」をオカムラのミッションとしました。オカムラは2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に、ミッションを通じて貢献したいと考えています。
これをより具体的に実行するために、この度、CSR重点課題をESG視点で特定しました。「人が集う場の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業活動」の4分野で今後取り組みを進めてまいります。

今、時代は何十年に一度の大きな変革期にあり、それに伴い世の中の価値観も変わりつつあります。「労働力人口の長期的減少」、「デジタルトランスフォーメーション」、「働き方改革の進展」、これらの変化は私たちの生活のありようを大きく変えていくことになります。変化があれば必ず新しい需要が生まれます。
各事業分野において、多様化するニーズにお応えするとともに、たゆまぬ研究から近未来を洞察し、特徴ある製品の開発とトータルソリューション提案により、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。

代表取締役 中村雅行

オカムラのご案内

株式会社オカムラ 会社概要

社　　名　株式会社オカムラ
　　(OKAMURA CORPORATION)
本　　社　神奈川県横浜市西区北幸1-4-1　天理ビル19階
創　　業　昭和20年(1945年)10月
資 本 金　18,670百万円(2019年3月31日現在)
従 業 員　3,472名(2019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

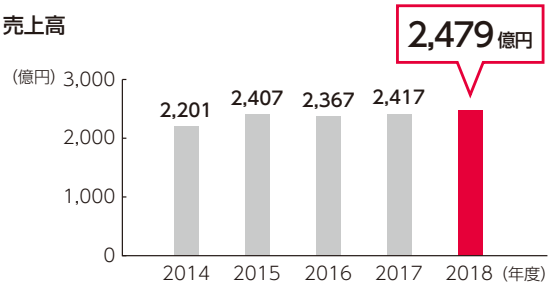
会社概要のその他詳細はこちらをご覧ください。
▶http://www.okamura.co.jp/company/outline/index.html

オカムラの主な事業紹介
▶http://www.okamura.co.jp/company/business/index.html

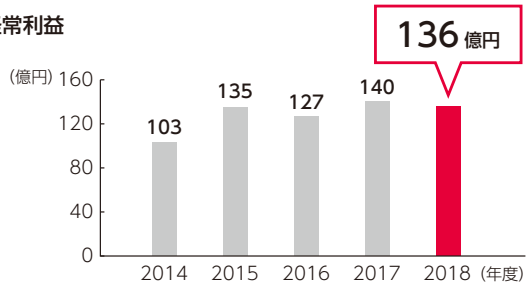
国内外のオカムラのグループ企業一覧
▶http://www.okamura.co.jp/company/outline/group.html

決算ハイライト(連結)

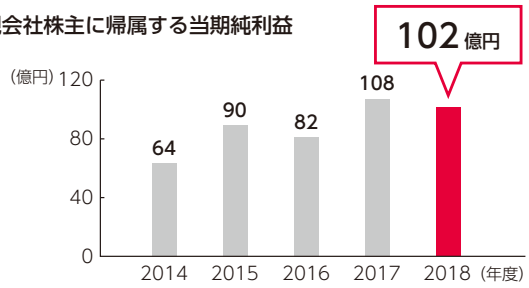
売上高



経常利益



親会社株主に帰属する当期純利益



事業別ハイライト

オフィス環境事業

売上高
　1,345 億円
営業利益
　102 億円

商環境事業

売上高
　953 億円
営業利益
　7 億円

その他(物流システム事業他)

売上高
　180 億円
営業利益
　13 億円

特集 1 産学官のパートナーシップでの取り組み

「木」を通した連携で持続可能な活力を生み出す

山形県小国町は、森林資源の豊かな美しい町。子どもたちをはじめとする全世代が木とふれあって親しみ、地域の伝統である木の文化への理解や地元への愛着を深め、さらに地域ブランドとして新たな価値を創造するため、「町内産木材の利活用と木育の推進プロジェクト」に取り組んでいます。オカムラは、東北芸術工科大学とともに連携協定パートナーとして同プロジェクトに参画。家具開発、デザイン、調査・研究、生産などにおけるオカムラの強みを活かし、地域創生と持続可能なまちづくりに協力しています。

2019年3月24日、小国町ファーストファニチャーの贈呈式と親子組立ワークショップでの集合写真

地域に還元するデザインの本質を学ぶ、産学・地域連携授業を展開

この取り組みのはじまりは、2014年度のこと。オカムラの木製家具の生産拠点である高畠事業所が山形県にあることもあり、山形市にキャンパスを構える東北芸術工科大学 プロダクトデザイン学科の藤田寿人准教授からの要請を受け、オカムラの家具デザイナーやリサーチャーが「家具デザイン演習」の特別講師を務めました。

同学科では、社会との結びつきの中で実践的なデザイン教育を行うため、企業との産学連携授業に積極的に取り組んでいます。

「家具デザイン演習」では、オカムラが長年にわたって培ってきたモノづくりの経験やノウハウを活かし、製品開発や調査研究に関する講義やワークショップを担当。学生によるコンセプトやデザイン提案、実寸での家具試作に対し助言・講評も実施しました。

これから社会に出て活躍する学生への教育として、製品開発の実務を踏まえたデザインの視点や、作業プロセスなどを伝えることには大きな意義がありました。

オカムラの家具デザイナーによる講義

自分のデザインをプレゼンテーションする学生

大学施設内での家具試作

町の暮らしや営みから地域文化を学び ワークショップで住民と交流

そして2015年度からは、町の豊富な森林資源を有効に活用したいと考えていた小国町有志とともに、町産材のブナやスギを用いた家具デザインの提案を課題とする授業を展開しました。小国町は広大な町土の約90%がブナなどを中心とした広葉樹の森で、その白いブナの木と雪からイメージして町全体を「白い森」と表現しながら、ブランディングを行っています。

演習では、家具をデザインするにあたり、小国町の木地文化が生まれた背景や、町の暮らしや営みに触れるフィールドワークを盛り込みました。

また、実際に家具を使う住民の方々の意見を取り入れるため、町民参加型のさまざまなワークショップをサポートしてきました。

地域文化を伝承する「マタギ」と呼ばれる狩猟者の案内でブナの森を散策

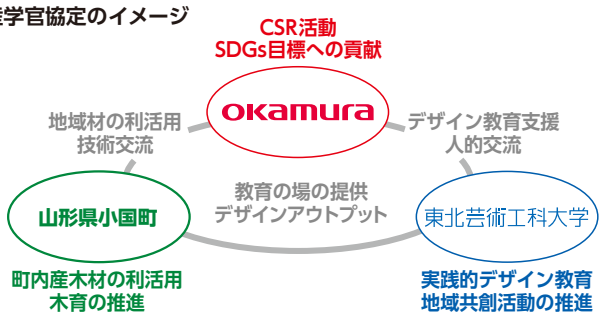
放課後子ども教室・スツールづくりワークショップの様子

小国町、東北芸術工科大学、オカムラで産学官連携協定を締結

こうした演習や町の人たちとの交流実績をもとに、小国町の白い森ブランド推進計画事業である「町内産木材の利活用と木育の推進プロジェクト」にオカムラもパートナーとして参画。2018年7月6日には、三者連携協定が正式締結されました。

この推進プロジェクトは、「木」をキーワードとして文化の継承や町の活性化を図るため、三者が有する資源をそれぞれに有効活用しながら連携・協力し、木育をはじめとした木材との積極的な関わりを推進することをめざしています。

産学官協定のイメージ



連携協定締結式の様子。
左からオカムラの岩下博樹顧問、
小国町の仁科洋一町長、
東北芸術工科大学の中山ダイスケ学長。

子どもたちが木になじみ、親しみを持つファーストファニチャー

「家具デザイン演習」では、学生一人ひとりがデザインした家具を小国町の方々にプレゼンテーションをする発表会を毎年実施しています。

2017年度は、小国町3歳児のためのファーストファニチャーの提案を課題とし、町民から高い評価を得たキッズデスク「Deiku(デイク)」を連携協定の第1弾として製作・贈呈することになりました。「Deiku」という名前は、デコレーション+木育という意味で、子どもが自分だけの家具として絵を描いたり、おもちゃを飾ったりできるようにデザインされています。現地調査から町内には共働きの家庭が多いことがわかっており、この「Deiku」を通して子どもの興味などを親に知ってもらいたいという想いも込められています。

VOICE

みんなが一人ではなく、つながりながら挑戦していくことを、これからも大切にしたいです。

東北芸術工科大学 プロダクトデザイン学科
准教授 **藤田 寿人 様(左)**
学生 **佐藤 文奈 様(右)**

学生にはよく「相手あってのデザイン」という話をしています。使う人がいることをリアルに体感できる機会でこそ、創造力が活かされ、成長のきっかけになります。このプロジェクトは三者それぞれにとっての挑戦です。それぞれがつながっていることを実感できるのは幸せなことだと感じます。
(藤田准教授)

親子が協力して作ることのできる、簡単な構造にしました。さらに色を塗ったり絵を飾ったりすることで、子どもたちの創造性を育み、また、家具を通して親子のコミュニケーションが生まれる一助となればうれしいです。
(佐藤さん Deikuデザイナー)

2019年春、小国町の3歳児の一人ひとりにオリジナル家具を贈呈

2019年3月、おぐに開発総合センターで、ファーストファニチャーの贈呈式を開催。対象となる3歳の子どもたち46人中、29人が親子で参加しました。小国町の仁科町長、オカムラの岩下から一人ひとりに「Deiku」の天板を手渡し。受け取った子どもの名前が刻印された、世界にひとつだけの家具です。贈呈式に続いて、家族みんなで組み立て作業を行うワークショップが開催されました。

世代を超えて、町がひとつになる取り組み。その真ん中にあったのは「木」の力でした。この町内産の「木」を通した連携による地域共創活動は、未来に向けた持続可能な活力を生み出すために、大きな役割を果たすことができます。また、イベントを通して、参加者がこの町や家族、未来について考える機会も得られました。心のつながりはさらに多くの人々へと広がり、明日へと続いていきます。

VOICE

小国町の象徴でもある木に、町民が触れる機会を今後も継続して考えていきたいです。

小国町産業振興課
白い森ブランド戦略
担当係長
髙橋 俊典 様

これまでの取り組みが、ファーストファニチャーの贈呈式という結実した形になり、とてもうれしく思います。なんとか「小国町の木」をこうした取り組みで使いたいとずっと考えてきました。今回、町の人たちの顔が見える、町オリジナルの家具として多くのご家族に渡すことができて感無量です。

この先も、この家具が「懐かしいな」「家族で作ったんだな」と、小国町の私たちの共通の思い出となったら幸せです。こうしたみんなの力になる取り組みを継続していく意味はとても大きいと考えています。

名前が刻印された世界にひとつの家具が、次代へと歩んでいく子どもたちにプレゼントされました。

「Deiku」は各家庭で子どもの豊かな創造性を育み、さまざまな工夫によってアレンジされながら使われています。

「木の匂いがいいね」「上手にできたね！」と笑顔があふれ、「私の名前が書いてある！」と喜んで飛び跳ねる子どもの姿も見られました。

こうした一連の取り組みは、小国町「白い森 木工館」とオカムラの高畠事業所との技術交流にもつながっています。

VOICE

みんなで一緒に、ひとつのことに取り組む大切さを、心の底から感じます。

マーケティング本部
企画部　きづくりラボ
室長
角田 知一

地域材の利活用を通して地域創生に従事していることから、東北芸術工科大学の家具演習特別講師として、またオカムラの家具デザイナーとして「家具デザイン演習」から関わっています。今回のプロジェクトは「町を良くしたい！」という町の有志の熱い思いがきっかけとなり、それに心を動かされた人たちが徐々に加わり、その活動が見事に実って産学官協定へとつながったボトムアップ型のものです。

木材は工業材料とは異なり、地域の土地や地域の人々により育てられ作られたものです。その材を家具として使わせていただくオカムラにとって、町の皆さんとつながりを持ち、協力し合うことは重要な意味を持ちます。また、未来のデザイナーを育てるとともに、町では木工や家具づくりなどの雇用創出・産業の活性化に寄与できる可能性を秘めています。「木」の魅力をより多くの人に伝えながら、健全な地域産業の振興、森林の保全につながる継続した活動をしていきます。

特集 2 多様なワーカーが一緒に活躍できる「ウェルツ」
進化したオフィスチェアが働き方を変える

多様なワーカーが、職場で共に活躍できる環境づくりのために。オカムラは、座ったままスムーズに移動できるオフィスチェアの実現に向けて、佐賀大学、神奈川県総合リハビリテーションセンター、日進医療器との共創によって開発を進めてきました。2018年4月に「Weltz-self(ウェルツ セルフ)」を発売。また、電動駆動付きチェアの「Weltz-EV(ウェルツ イーヴイ)」を開発しました。ハンディキャップに関わらず、自由に移動し、周囲と協調しながらオフィスで働くことができます。

障がい者や高齢者など多くの人がさらに働きやすい環境づくりへ

オカムラがめざしたのは、足の不自由な障がい者や、下肢の機能が低下した高齢者がもっと働きやすくなるための環境づくりでした。

そこで、移動しやすく仕事が快適になるオフィスチェアの開発を推進しました。今までの通常のオフィスチェアは座り心地を重視し、それ自体が移動するためのものではありません。椅子のまま移動すると重心のズレが生じるなど、スムーズな移動は困難でした。これを解決し、オフィスにマッチするデザインを損なわずに、移動もできる機能を持たせようと試作を重ねました。

たどり着いたのは、高いデザイン性と、優れた旋回性能。そして、オフィス家具と並んでも自然な気持ちで仕事をしているような感覚を持たせること。その形状は、オフィスにあっても違和感なく溶け込むものです。新しいオフィスチェアの名前は、「Weltz(ウェルツ)」。Well-beingとWaltz(ワルツ)を掛け合わせたネーミングで、誰もがオフィスの中を踊るように動けるという想いが込められています。

足駆動式の「Weltz-self」

電動駆動付きの「Weltz-EV」

「Weltz-self」社会からの評価

- 2018年度グッドデザイン賞(主催:公益財団法人日本デザイン振興会)
- UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2018(主催:ドイツ Institute for Universal Design)
- 2019年度人間工学グッドプラクティス賞 優秀賞(主催:一般社団法人日本人間工学会)

車いすよりもコンパクトで オフィスにマッチするデザイン

「Weltz-self(ウェルツ セルフ)」は、座ったままオフィス内を移動できる椅子。オフィス環境になじむ有機的で優しい曲線のフォルムが特徴です。旋回性能を最大限に高めるために、車輪を体の真下に配置。旋回半径がとても小さく、その場でくるりと向きを変えるなど軽快に動くことができます。後方に付いている車輪は後方への転倒を防ぐ機能を持っています。また、オフィスチェアにしては大きめの車輪が安定性を生み、軽い力で、足こぎでスイスイと移動。車輪を椅子の内側に収めているので、見た目もコンパクトです。さらに、座った時の足側の開口部が広いため、足でこぐ際にフレームに足が当たりにくいことも特徴です。

「Weltz-EV(ウェルツ イーヴイ)」は、一般的な電動車いすよりもコンパクトな、オフィスに溶け込むデザインが魅力のオフィスチェア。肘掛けに備えられた操作レバーを直感的に操作でき、旋回や移動も難しくありません。

VOICE

あくまでもオフィスチェアであるからこそ 多様な人々のお役に立てるのかもしれません。

デザイン本部
製品デザイン部
デザイナー
新行内 弘美

デザインをオフィス家具に近づけ、オフィス内で違和感のないイメージにできるよう努力しました。車輪にスポークがないのが、車いすっぽくなくていいとの声もあります。今では健常者が打ち合わせの際に机とホワイトボードの間を移動するのに使ったり、高齢者が立ち上がらずにWeltzでそのまま移動したりするケースもあるようです。あくまでもオフィスチェアというコンセプトが、幅広く受け入れられているのかもしれません。今後も、少しでもダイバーシティに貢献できたらうれしいです。

VOICE

車いすから乗り換えて働きたいという ニーズに応えるために検討を重ねました。

マーケティング本部
フューチャーワーク
スタイル戦略部
浅田 晴之

車いすは、行動の幅を広げるための屋外利用を前提とした移動機器です。

しかし、車いすで出社している人の中には、座り心地のよいオフィスチェアに乗り換えて働きたいというニーズがあることを知り、研究開発に挑みました。屋外では段差や坂などがあるため、車輪の位置を後方にして重心を安定させる必要があります。しかしWeltzは屋内で使用するものですから、オフィス内の移動や旋回がスムーズに行える車輪配置を追求。軽快な動きによって、多くの人の働き方を広げていけたら幸いです。

共創の過程で当事者の方々から学び 後押ししていただいたプロジェクトでした。

マーケティング本部
オフィス製品部
企画担当
髙橋 卓也

オフィスでも、椅子ではあるけれど車いすのように移動性に優れたもの、もっと自由な働き方をサポートできるものを作りたい。そんな発想からスタートし、同じような研究を行っている大学や医療機関、企業が集まって開発チームを組み、共創を行いました。製品化に至るまでには多くの困難もありましたが、ある程度開発が進んだ段階で参考展示に出品したり、試作品を障がい者の職場や高齢者施設で使ってもらってフィードバックをもらうなど、少しずつ前進。多くの人たち、特に当事者の方々と深く関わることで後押しをいただき、社内だけでは限界があった壁を乗り越えることができました。

すべての人に快適な椅子を提供することをめざした取り組み

これらの椅子は、誰もが思いのままに、自由に移動できる多機能チェアという位置づけです。2018年11月7日～13日に渋谷ヒカリエで行われた「超福祉展」、2018年12月6日～8日に東京ビッグサイトで開催された「エコプロ2018」にも出展。多くの方々に関心を寄せていただきました。ある高齢者の方からは「私たちの生活にほしかった『お金に換えられない価値』が、まさにこれです」という声もいただきました。

福祉用品の枠を超えて、すべての人に快適な椅子をめざした取り組みは、これからも加速していきます。

2018年12月「エコプロ2018」での展示

特集 3 オカムラの新たな働き方改革「WiL-BE」

働き方の「ありたい姿」を考えてさらなる実践へ

オカムラは、働く環境を提案する企業として、従業員自らがそれぞれどう生き、どうありたいかを自律的に計画し、より良い働き方を推進することをめざしています。それが、オカムラの働き方改革、「WiL-BE(ウィルビー)」。いきいきと働き、思い描く生活を実現し、それを従業員それぞれが業務を通して社会へ還元していくことを目的としています。

「Work in Life」を実現できる会社へ

オカムラが提唱する「Work in Life(ワークインライフ)」とは、「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。一人ひとりに、人生で大切にしたいことがあり、仕事に対する考え方や姿勢、情熱も人それぞれ。自分らしい生き方を想像し、自分らしい働き方を考えること、それが「Work in Life」です。

6つの活動を「WiL-BE」へ さらに4つのアクションへと加速

2018年6月には、これまでの「働き方改革」に関わるプロジェクトや委員会などを6つの活動に整理し、「WiL-BE」と総称して推進してきました。「WiL-BE」は、オカムラが提唱する「Work in Life」に由来する取り組みです。未来の姿を描きながら、働き方の「ありたい姿」を考えて実践することです。

2019年4月からは、「WiL-BE」をさらに進化させ、強力に推進していくため、6つの活動を4つのアクションに再編。注力すべき重点テーマを設定し、それに合わせた活動を展開しています。

[6つの活動]：2019年4月から4つのアクションに再編

1. ワークライフバランス推進委員会
2. 業務改革
3. 働き方カエル!プロジェクト
4. 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)
5. Bootcamp
6. 健康経営推進委員会

「WiL-BE」の4つのアクション

Action 1	Action 2	Action 3	Action 4
Human Development	**Work Rule**	**Work Smart**	**Work Place**
「はたらく」への意識を変え、やる気と成長力を引き出す。	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。	ICT環境を整えて、仕事力と業務効率をアップする。	自分たちではたらく環境を整え、「効率」と「創造」を高めていく。
人材育成 / モチベーション	制度・規則 / 行動変容 / 運用・定着	仕事力向上 / 効率化	実験・実証 / エビデンス / サービス化

業務を改善しながら働き方の意識を改革する「働き方カエル! プロジェクト」

2017年4月には、従業員が自分たちの意思によって業務改善や意識改革を行い、ありたい姿を実現するための「働き方カエル! プロジェクト」を発足。チャレンジ拠点を設定し、良い取り組みは全社へ行き渡るように展開してきました。各拠点では定期的にミーティングを行い、課題を抽出して施策を決定し実行。例えば、会議時間の短縮やICTの活用による業務の効率化、連携を深めるためのコミュニケーションの改善、モチベーションを高めるための施策などを実施しています。行動を変える、意識を変える、会社を変える、そして早く帰ることで「Work in Life」を実現する。そんな「カエル」ためのプロジェクトです。

VOICE

組織の連携改善や、業務の効率化を図りながら社員のモチベーションも高まりました。

オフィス営業本部
赤坂支店 営業一課 課長
佐藤 直史

9部門約150名が入居している赤坂の拠点では、各部門から代表者が集まり「CAMP(キャンプ)」と名付けて活動を進めてきました。これは私たちが意識改革を行うための活動で、単なる効率化のためのものではありません。多くの人を活動に巻き込むためにも、数々のワークショップを開催。何百も出された課題を7つの項目に整理・集約し、施策として取り組んでいます。「早帰り宣言カード」を上司と部下のコミュニケーションツールとして使ったり、電話の取り次ぎなどの業務のムダを省いたりすることで、組織の連携面でも、効率化の面でも、良い効果が表れていると感じます。活動を通じた社員のやる気の高まりは、生産性の高まりにもつながるでしょう。これらをさらに推進するため、モチベーション向上やコミュニケーション活性化を促すための活動も、これから積極的に展開していきたいと考えています。

ダイバーシティ&インクルージョンを推進する「ソダテルプロジェクト」

女性活躍推進法施行を機に、2016年8月に発足した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)では、女性活躍の実現に向けて重点課題ごとにタスクチームを組み、さまざまな施策を実施してきました。2018年4月にはダイバーシティ推進室を設けて、活動の基盤を整備。同年5月には、男性メンバーを増員し社内に向けて「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を行い、関わるすべての人の違いや個性を認めあい、活かしあう会社をめざすことを宣言しました。多様な働き方を実現するための制度導入や、ダイバーシティ&インクルージョンの理解を深める研修、コミュニケーションを育むワークショップなどの活動を進めています。

TOPICS

さまざまなワークショップで、考える場を創出

ソダテルFathers

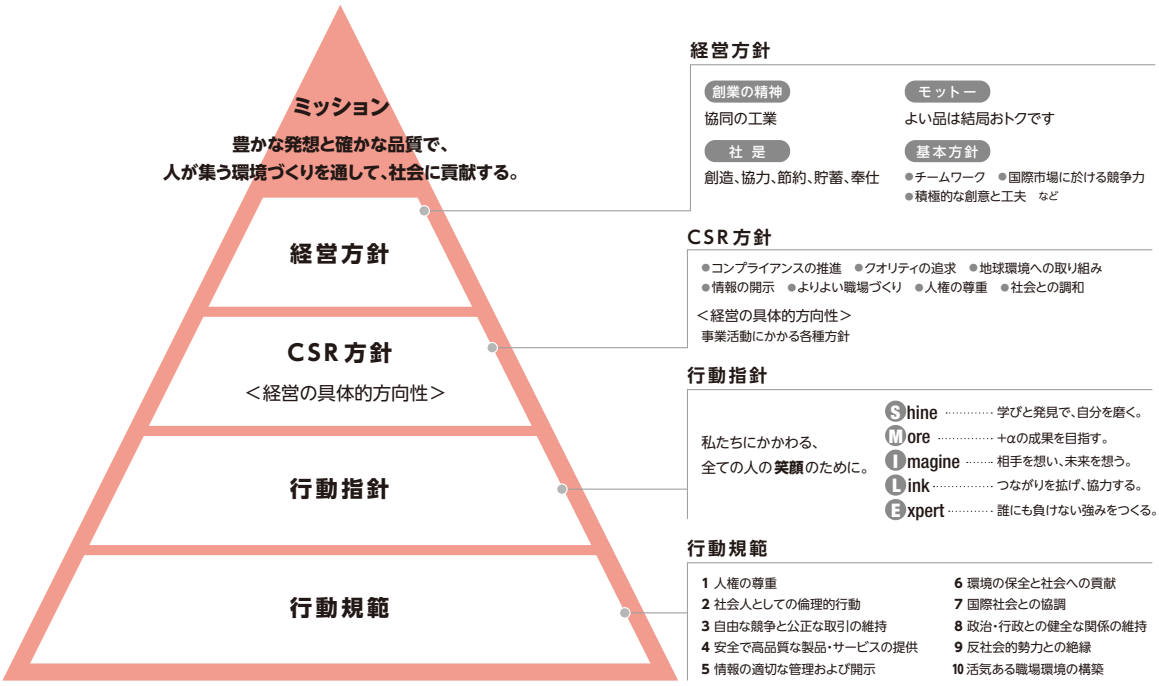
育児中の男性従業員のサポートを目的として、制度や仕組みを活用して働き方を描くワークショップを開催。「育児や家事に参画したいけれどできていない」「こういう働き方をしたいのに…」という課題や思いを、参加者とその上司も加わり共有し合いました。また、さまざまな制度や仕組みについて使い方事例を含めて理解を深め、解決策を討議。普段は話すことが少ない家庭の話をしたり、希望する働き方を伝え思いを共有する場となりました。

ソダテルワークショップ2018

ソダテルプロジェクトで、年に一度の大イベントとして位置付けているワークショップです。2018年度はマネジメント層を対象に、ダイバーシティ&インクルージョンを意識したチームビルディングのワークショップを開催しました。普段の仕事とは違う思考を働かせる工夫として、「クリエイティブな服装」というドレスコードと、人工芝やテントなどキャンプをイメージした設えを用意。相手の話を聞く、考える、観察する、というワークを、リラックスした雰囲気の中で行いました。参加者からは「深層的ダイバーシティを理解できた」「安心・安全をみんなが感じられる職場づくりをしていきたい」などの感想が寄せられました。

オカムラグループのCSR

オカムラグループは「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとして、経営方針を原点に、企業の社会的責任を果たしていきます。



オカムラグループのCSR7つの柱

オカムラグループは、事業活動を通じてステークホルダーの皆様に対する責任を果たし、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。「コンプライアンスの推進」、「クオリティの追求」、「地球環境への取り組み」、「情報の開示」、「よりよい職場づくり」、「人権の尊重」、「社会との調和」の７つの柱からなるCSR方針のもとで企業活動を行っています。(参照→P.22)

SDGsへの貢献

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

本レポートの記載

CSR経営 (P.21)
4 5 8 9 10 11 16 17

クオリティの追求 (P.35)
4 8 9 11 12 13 15 17

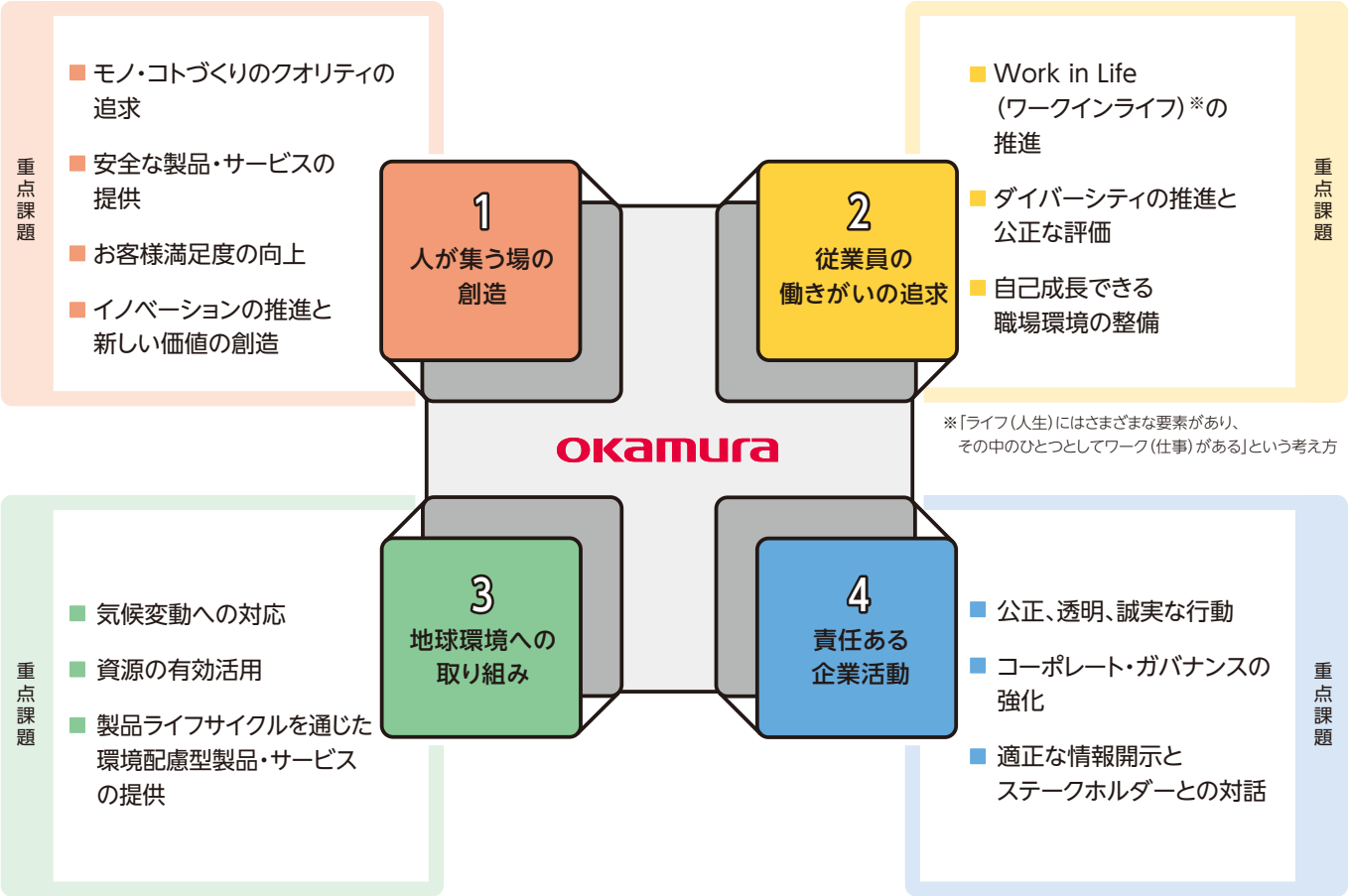
地球環境への取り組み (P.44)
4 6 7 8 9 12 13 14 15 17

よりよい職場づくり (P.75)
3 4 5 8 10 11

社会との調和 (P.93)
4 5 8 9 11 16 17

オカムラグループのCSR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、CSR重点課題を特定しました。



オカムラグループのCSR重点課題4分野

1 人が集う場の創造

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

2 従業員の働きがいの追求

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

3 地球環境への取り組み

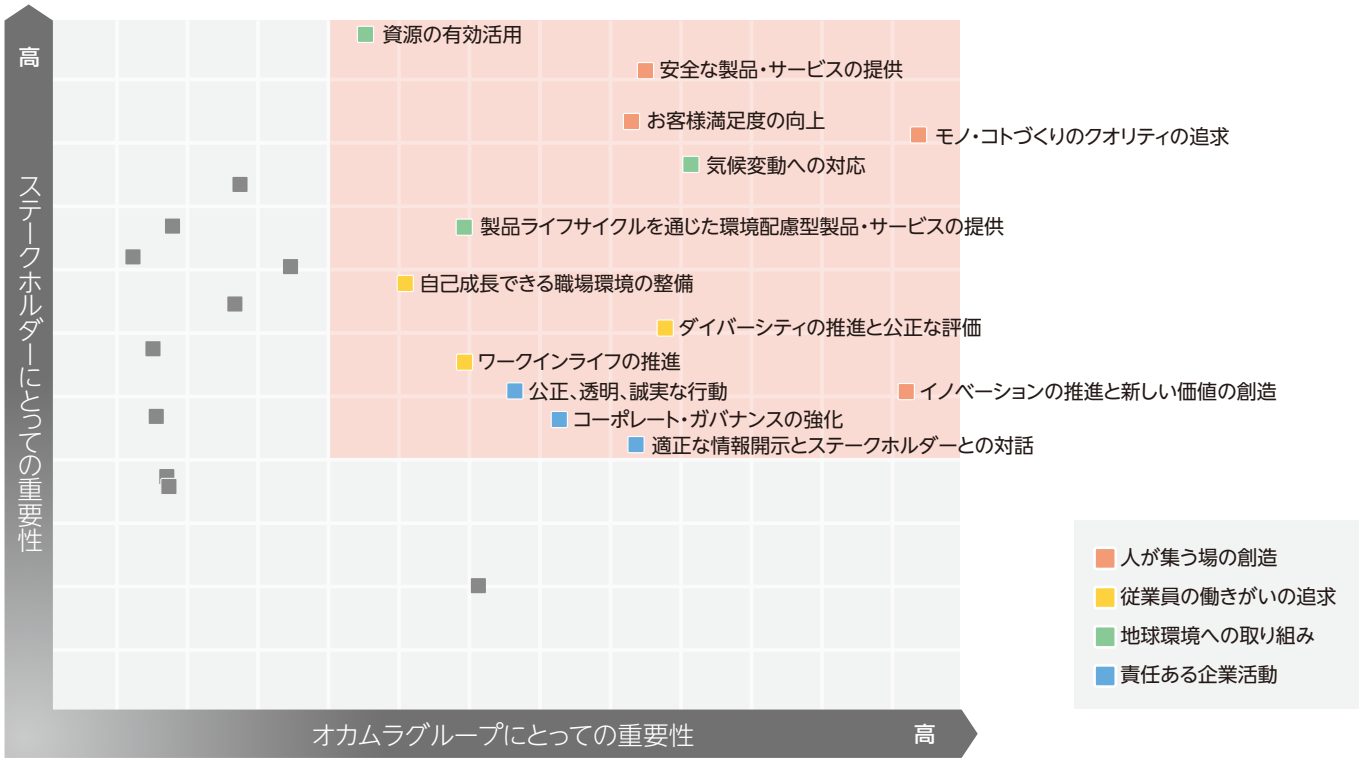
事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて地球環境への配慮を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

4 責任ある企業活動

法令遵守はもとより高い倫理観に基づき企業活動を行い、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざします。

◆ 重点課題マップ

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、CSR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。



◆ 重点課題特定プロセス

重点課題の特定は以下のプロセスで実施しました。

Process 1　サステナビリティに関するガイドラインや評価機関の調査項目※1、社内の方針や規範※2など、多様な視点を統合し、重点課題項目候補をリストアップ

※1 GRI Standards、ISO26000、SASB、FTSE4Good　※2 経営方針、中期経営計画、行動規範、事業活動に関わる方針

↓

Process 2　重点課題項目候補について社内外にアンケートを実施し、各項目の重要度を把握

↓

Process 3　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定量的に分析

↓

Process 4　経営者レビューを実施し、重点課題を特定

◆ CSR行動計画

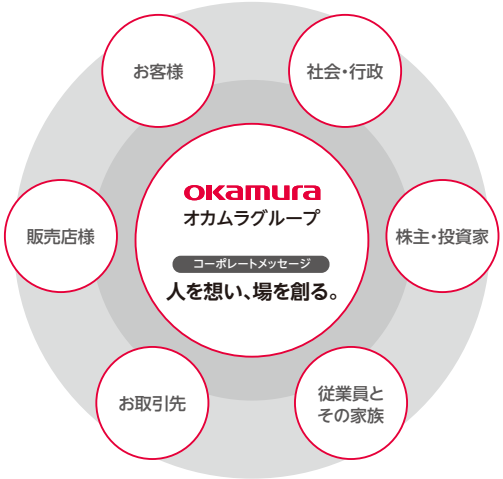
オカムラのCSR４分野	CSR方針	中期目標（～ 2022）	ESG分類	課題（重点課題は★）		関連するSDGs
1. 人が集う場の創造	2. クオリティの追求 高い品質と安全性を追求し、創造性豊かな技術・製品・サービスを社会に提供します。	お客様にとって真に価値のある製品や空間づくりを提案・提供し、さらにイノベーションを誘発することで社会課題の解決に貢献する。	S（社会）	★	モノ・コトづくりのクオリティの追求	8 9 11 17
				★	安全な製品・サービスの提供	9 12
				★	お客様満足度の向上	8 11 12 17
				★	イノベーションの推進と新しい価値の創造	9 11 17
					責任ある調達と取引先との信頼関係の構築	8 16 17
2. 従業員の働きがいの追求	5. よりよい職場づくり 健康と安全に配慮した職場づくりに努め、社員一人ひとりの多様性を尊重した上、それぞれが働きがいを感じ、互いに協力し、自己成長できる環境をめざします。	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する。	S（社会）	★	ワークインライフの推進	3 8
				★	ダイバーシティの推進と公正な評価	5 8 10
				★	自己成長できる職場環境の整備	4 8
					健康と安全に配慮した職場づくり	3 8
					チームワークによる業務の遂行	8
3. 地球環境への取り組み	3. 地球環境への取り組み 環境に配慮した事業活動を行い、「持続可能な社会の構築」に貢献します。	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。(詳細→P.49)	E（環境）	★	気候変動への対応	7 13 15
				★	資源の有効活用	6 7 12 14 15
				★	製品ライフサイクルを通じた環境配慮型製品・サービスの提供	6 12 13 14 15
					生物多様性の保全	6 13 14 15 17
					環境汚染の防止	6 11 14 15
4. 責任ある企業活動	1. コンプライアンスの推進 法令遵守の徹底や腐敗行為の防止はもとより、高い倫理観に基づき行動し、公正、透明、誠実な企業活動を行います。	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る。	G（ガバナンス）	★	公正、透明、誠実な行動	5 8 10 16
				★	コーポレート・ガバナンスの強化	5 8 10
					適切な情報管理	10 16
					災害対策、リスク管理体制の強化	10 11
	4. 情報の開示 ステークホルダーの皆様に適時・適切な情報開示を行うとともに、コミュニケーションの充実を図り、信頼を得られるよう努めます。	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、積極的に開示を行う。	G（ガバナンス）	★	適正な情報開示とステークホルダーとの対話	16
	6. 人権の尊重 人権を尊重し、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別を排除します。	社内及び事業に関連する人権リスクを把握し、リスク低減に向けた取り組みを実行する。	S（社会）		人権の尊重	5 8 10
	7. 社会との調和 地域と共存し、社会とともに成長する企業をめざし、健全でよりよい社会の実現に寄与します。	事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生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する。	S（社会）		地域社会との良好な関係性づくり	17

＊2019年度はCSR行動計画に基づく各課題のKPI設定を行います。

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、そのご意見を改善につなげることで、社会から信頼され愛される企業をめざします。

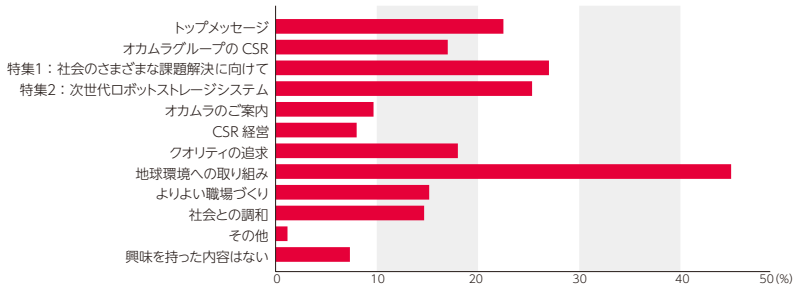


ステークホルダー	基本姿勢
お客様	「安全で高品質な製品・サービスの提供」により、お客様の満足度の向上をめざします。
販売店様	顧客満足の最大化という共通の目標に向けて、相互に企業価値を高めていきます。
お取引先	お取引先との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動や環境・CSR の側面を重視した調達活動を推進します。
株主・投資家	株主・投資家の皆様に適時・適切に情報開示を行います。 また、株主・投資家の皆様にとって有用と思われる情報は積極的に開示し、透明度の高い経営をめざします。
従業員とその家族	従業員の相互協力を重視し、公正な労使関係を基調に、一人ひとりの従業員が最大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	多くの方々、関係機関と積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。

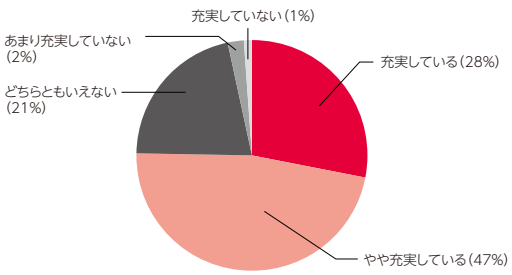
◆ 「CSR Report 2018」アンケート結果

オカムラグループが取り組むべき重点課題とCSR Reportへのご意見をいただき、今後の活動に反映させるべくアンケートを実施しました。アンケートの回答では、オカムラグループの地球環境に対する取り組みや安全・安心な製品・サービスの提供などを望む声を多くいただきました。また、持続可能な社会に向けた独自性のある取り組みの推進と継続を期待するご意見も多くいただいています。

ご興味を持たれたCSR Reportの項目



CSR Reportの内容の充実度



◆ ステークホルダーごとのコミュニケーションの方法

お客様	基本姿勢	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。 ＊「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.23）		
	コミュニケーションの方法	お客様相談室	主な対応例	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。2018年度、お客様相談室に寄せられたお問い合わせ件数は約25,000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、お客様の事業領域・業務形態に即した製品情報の提供に努めています。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	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。		
	コミュニケーションの方法	取扱製品別販売店会	主な対応例	販売店様の交流と発展を目的として、取扱製品別に販売店会を設けています。それぞれの販売店会では、全国大会や地区大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、将来の経営者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行っています。
		販売店様向け情報サイト		販売店様向けの情報サイトを設け、お客様のニーズに的確に対応し満足度を最大化するためのさまざまな情報を発信しています。
お取引先	基本姿勢	オカムラグループは、「購買の基本方針」の中で、「取引は自由競争を原則とし、取引先とは対等の立場で相互信頼に基づく共存共栄を図る」との考え方を明記し、「CSR調達ガイドライン」を定めています。こうした視点に立ち、お取引先との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動や環境・CSRの側面を重視した調達活動を推進します。		
	コミュニケーションの方法	情報交換会、技術交流会	主な対応例	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CSR調査を行うとともに、お取引先を定期的に訪問し、品質管理や製造技術に関する意見交換を行い、資材調達における品質管理レベルの向上に結びつけています。
		電子ネットワークシステム		多様化する顧客ニーズに対応するために、お取引先との間に設けた電子ネットワークシステムを使って、需要予測や生産計画などの情報を共有し、顧客満足度の向上とサプライチェーン全体の効率化に役立てています。

株主・投資家	基本姿勢	オカムラは、株主・投資家の皆様に適時・適切に情報開示を行います。 また、株主・投資家の皆様にとって有用と思われる情報は積極的に開示し、透明度の高い経営をめざします。 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、株主・投資家の皆様から、より高い信頼を得られるよう努めます。		
	コミュニケーションの方法	株主総会	主な対応例	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コーナーを設け、正確かつ迅速な情報開示を図っています。
従業員とその家族	基本姿勢	オカムラグループは、従業員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	主な対応例	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」を制定しました。
		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&インクルージョン宣言」に基づき雇用と職場環境の整備に努めています。2016年8月にはダイバーシティ推進プロジェクト（愛称:ソダテルプロジェクト）を発足させ、2018年4月にはダイバーシティ推進室を設置し、一人ひとりが活躍するための各種施策を行っています。
社会・行政	基本姿勢	事業を行う地域の住民の皆様、行政機関、企業、さまざまな分野の団体、さらには次代を担う若い世代など、多くの方々と積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。		
	コミュニケーションの方法	地域社会との関わり	主な対応例	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。

ISO26000対照表

＊SDGsとの対照は、各章のトップページをご覧ください。

（　）は掲載ページ

中核主題	課題	関連項目
組織統治		トップメッセージ（4）オカムラグループのCSR（13）コーポレート・ガバナンス（25）リスクマネジメント（27）コンプライアンスの推進（29）人権の尊重（32）情報の開示と社会からの評価（33）オカムラグループの環境マネジメント（47）人財に対する考え方（76）第三者審査報告（103）オカムラグループのCSR活動のあゆみ（104）
人権	1. デューディリジェンス	トップメッセージ（4）オカムラグループのCSR（13）リスクマネジメント（27）コンプライアンスの推進（29）人権の尊重（32）情報の開示と社会からの評価（33）製品開発におけるクオリティの追求（36）ダイバーシティ＆インクルージョンの推進（81）
	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	
労働慣行	1. 雇用及び雇用関係	トップメッセージ（4）オカムラグループのCSR（13）リスクマネジメント（27）コンプライアンスの推進（29）情報の開示と社会からの評価（33）品質管理の徹底（42）ものづくりを支える人財育成（43）人財に対する考え方（76）従業員のワークインライフ実現へ向けた取り組み（77）ダイバーシティ＆インクルージョンの推進（81）キャリア開発（87）労働安全衛生（90）
	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	
環境	1. 汚染の予防	トップメッセージ（4）オカムラグループのCSR（13）製品開発におけるクオリティの追求（36）空間創造におけるクオリティの追求（41）オカムラグループの環境への考え方（45）オカムラグループの環境マネジメント（47）2018年度環境活動実績と2019年度目標の設定（49）事業活動と環境影響（50）地球温暖化防止（51）省資源・資源循環（54）化学物質管理と汚染の防止（58）生物多様性保全（59）製品・サービスにおける環境配慮（64）環境教育・啓発活動（68）環境コミュニケーション（70）環境効率（72）環境会計（73）
	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	
公正な事業慣行	1. 汚職防止	トップメッセージ（4）オカムラグループのCSR（13）コーポレート・ガバナンス（25）コンプライアンスの推進（29）人権の尊重（32）情報の開示と社会からの評価（33）環境コミュニケーション（70）
	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	
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	トップメッセージ（4）オカムラグループのCSR（13）リスクマネジメント（27）情報の開示と社会からの評価（33）製品開発におけるクオリティの追求（36）空間創造におけるクオリティの追求（41）品質管理の徹底（42）オカムラグループの環境への考え方（45）生物多様性保全（59）製品・サービスにおける環境配慮（64）
	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	
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	トップメッセージ（4）オカムラグループのCSR（13）情報の開示と社会からの評価（33）生物多様性保全（59）地域社会との関わり（94）社会へ向けた活動（97）
	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	

CSR経営

オカムラの創業の精神は、「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是として、またこれを受けた「基本方針」として今日に受け継がれています。オカムラグループは、事業活動の経済的側面と同時に社会的側面・環境的側面の重要性を認識し、企業の社会的責任（CSR）を果たす経営に取り組んでいます。

SDGsに貢献

CONTENTS

オカムラグループのCSR推進 ―― 22
コーポレート・ガバナンス ―― 25
リスクマネジメント ―― 27
コンプライアンスの推進 ―― 29
人権の尊重 ―― 32
情報の開示と社会からの評価 ―― 33

役員を対象にLGBTについての研修を実施

関連情報はP.32

ダイバーシティのひとつであるLGBTをはじめとしたセクシャル・マイノリティに対する理解を深めるために、経営層を対象に研修を実施しました。

オカムラグループのCSR推進

オカムラグループは、CSRに関する方針、企業活動や従業員の行動に関する規範を明確化し、これらに基づく事業活動を通じてステークホルダーの皆様に対する責任を果たし、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CSR方針に基づく企業活動の推進

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

オカムラグループCSR方針

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

1. コンプライアンスの推進

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

2. クオリティの追求

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

3. 地球環境への取り組み

環境に配慮した事業活動を行い、「持続可能な社会の構築」に貢献します。

4. 情報の開示

ステークホルダーの皆様に適時・適切な情報開示を行うとともに、コミュニケーションの充実を図り、信頼を得られるよう努めます。

5. よりよい職場づくり

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

6. 人権の尊重

人権を尊重し、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別を排除します。

7. 社会との調和

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

制定：2010年3月
改定：2014年4月

グループ全体への「行動規範」の徹底

オカムラグループは、創業の精神を反映した「基本方針」に基づく考え方に、市民社会、経済社会の価値観を加え、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を「行動規範」としてまとめ、すべての従業員が日常的に取り組むべき事項を明確にしています。2014年4月には、社会からの要請の変化を踏まえて「行動規範」を改定しました。
また、「行動規範」の概要を英語と中国語に翻訳し、海外の支店や現地法人の従業員に配付することにより、海外拠点を含めたグループ全体の従業員の責任ある行動を促しています。

オカムラグループ行動規範
http://www.okamura.co.jp/company/csr/pdf/k_standard.pdf

行動規範ハンドブック

行動規範

私たちオカムラグループは、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざして、公正な競争を通じて経済社会の発展に貢献するとともに、広く社会にとって有用な存在となるため、互いに協力し、常に新しい価値を創造し、より良い製品・サービスを提供いたします。
そのため、当社グループ役員および社員は、次の規範に基づき、国の内外において、人権を尊重するとともに、法令遵守はもとより高い倫理観をもって社会的良識に従い行動いたします。

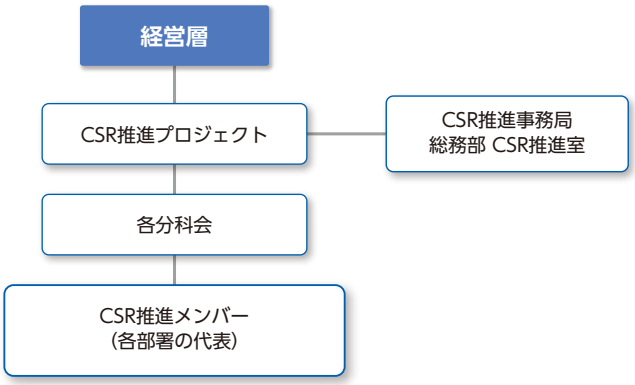
1. 人権の尊重
2. 社会人としての倫理的行動
3. 自由な競争と公正な取引の維持
4. 安全で高品質な製品・サービスの提供
5. 情報の適切な管理および開示
6. 環境の保全と社会への貢献
7. 国際社会との協調
8. 政治・行政との健全な関係の維持
9. 反社会的勢力との絶縁
10. 活気ある職場環境の構築

（「行動規範ハンドブック」より抜粋）

CSR推進体制

オカムラグループとしてCSR活動をより計画的、体系的に推進していくために、2018年4月、CSR推進室を設置しました。2018年11月には、社長がプロジェクトオーナー、関連部門の役員と各部署の代表がメンバーとなるCSR推進プロジェクトを発足させ、各分野のプロジェクト活動、分科会活動を展開しています。

CSR推進体制図



◆ 経営層を対象にSDGsについての研修を実施

国連が定める2030年までの国際的な目標であるSDGsに対する理解を深めCSR活動の充実につなげるために、CSR／SDGsコンサルタント(現在、社会情報大学院大学 客員教授)の笹谷秀光氏を講師に招き、2018年9月5日、経営層を対象に研修を実施しました。研修では、企業活動とSDGsの関連性や社会動向について講義いただくとともに、今後オカムラグループにおいて活動をさらに充実させていく上での課題等についてご意見をいただきました。

参加者からは、SDGsに基づく活動を推進する上でオカムラグループとして注力すべき領域などについて具体的な意見が出され議論が行われました。

SDGsについての研修会の様子

コーポレート・ガバナンス

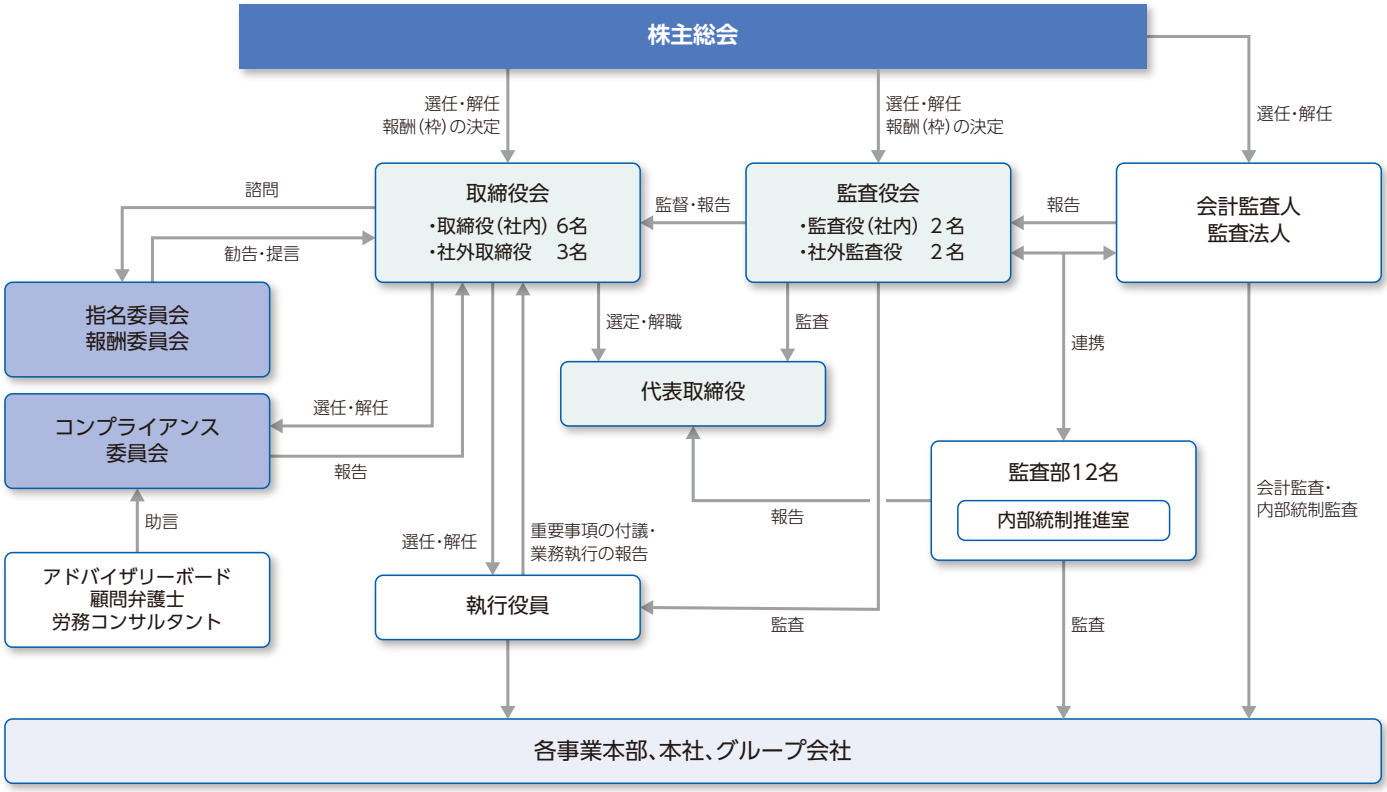
ステークホルダーの皆様から信頼され愛される企業であり続けるためは、常に健全かつ透明性の高い経営を行っていく必要があります。オカムラグループでは、コーポレート・ガバナンス*1の強化を経営の最重要課題のひとつととらえ、グループ経営体質の強化を図るとともに、ステークホルダーの皆様との関係強化に努め、企業価値の最大化を追求していきます。
また、オカムラでは東京証券取引所に提出するコーポレート・ガバナンスに関する報告書において、コーポレートガバナンス・コード*2に基づく開示を行うとともに、ウェブサイトにコーポレートガバナンス・ガイドラインおよび社外役員の独立性判断基準を開示し、コーポレート・ガバナンスの実効性と経営の透明性の向上に努めています。

＊1 コーポレート・ガバナンス：経営の効率性や遵法性を確保し、企業を健全に運営するための仕組み。企業統治と訳される
＊2 コーポレートガバナンス・コード: 実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて東京証券取引所が定めた78からなる原則

企業統治の体制

オカムラは経営の機動性の確保と取締役会によるモニタリング機能の強化を目的として執行役員制度を導入しており、これにより、代表取締役の指揮命令のもと執行役員が業務執行を行う体制を構築するとともに、取締役会は、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を主な役割としています。また、取締役会には社外取締役を置くとともに、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役を委員長とする指名委員会・報酬委員会を置くことにより、取締役および執行役員等の指名ならびに報酬等の決定のプロセスの客観性および透明性を確保しています。さらに、業務分掌規程および職務権限規程により、各職位の職務および権限を定め職務執行が適正かつ効率的に行われる体制としています。取締役会については、取締役9名で構成され、内3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



監査役の監査状況

監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、重要な決裁書類の閲覧などにより、取締役の職務が適正に執行されているか監査しています。

◆ 会計監査人との連携

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

◆ 内部監査部門との連携

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

財務報告にかかわる内部統制への取り組み

金融商品取引法により、財務報告にかかわる内部統制を確保するための体制整備と経営者による評価およびそれに対する外部監査が義務づけられた「内部統制報告制度」への対応として、オカムラグループでは、監査部内に評価の責任部門である内部統制推進室を設置しています。同部門では、財務報告の信頼性を確保するための内部統制を維持・推進することはもとより、業務の有効性・効率性の向上、資産の保全を図るための業務も行っています。

また、各部門の業務プロセスの設計・構築・運用・維持における責任の所在および役割を明確にし、業務処理に関する内部統制（業務処理統制）の有効性を維持・向上させるために、プロセスオーナー制*を導入しています。

＊ プロセスオーナー制：各業務プロセスの所有者（プロセスオーナー）を定めて責任と権限を割り当てる管理制度

反社会的勢力の排除

オカムラグループは、「行動規範」および「内部統制システムに関する基本的な考え方」の中で、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対して断固たる行動を取り、一切の関係を遮断することを明記しています。反社会的勢力に関連する事項への対応部門を定め、情報の収集・管理および社内教育を実施しています。

リスクマネジメント

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

災害対策の強化

オカムラグループでは、災害発生時に全従業員が的確な行動をとり、安全を確保するとともに事業活動への影響を最小限にとどめるため、マニュアルの配付・周知、非常時の情報システムの整備、災害備蓄品の保管、訓練の実施など、総合的な対策を進めています。

◆ 災害対応マニュアルの配付

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

本マニュアルでは、災害発生時における基本姿勢や行動指針、平常時の備えなど、所属長・従業員がとるべき行動を順序立てて記載するとともに、災害対策本部の設置から対策実施の流れを示しています。また業務継続・停止の判断基準や、従業員が帰宅または職場にとどまる基準を明確化しています。

さらに、職場での災害備蓄品の保管・配付基準を明示するとともに、災害発生時の家族との連絡方法等を紹介し、安否確認を速やかに行えるよう啓発しています。加えて、マニュアルの内容を全社に浸透させるため、全従業員向けにe-ラーニングによる教育を実施しています。

災害対応マニュアル vol. 3

◆ 安否確認システムの構築

災害が発生した際に、従業員の安否状況を迅速に確認するため、安否確認システムを構築しています。震度6弱（首都圏エリアでは5強）以上の地震が発生した場合、発生した地域の全従業員に対して、電子メールや電話により安否確認の連絡を行います。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

◆ 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

◆ 災害備蓄品の保管と徒歩帰宅訓練の実施

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留まる事態を想定し、全国の各拠点に3日分の水・食糧・簡易トイレのほか、人数分のヘルメットとブランケットを保管するとともに、主要な拠点には非常用電源を配備しています。また、徒歩での帰宅を余儀なくされるケースに備え徒歩帰宅訓練を実施し、従業員の防災意識を高めると同時に、訓練参加者の報告などを災害対策の課題検討に生かしています。

TOPICS

西日本豪雨被災地にグループ各拠点から災害備蓄品を移送

西日本を中心に甚大な被害をもたらした「平成30年７月豪雨(西日本豪雨)」において、岡山県高梁市にあるグループ会社の山陽オカムラでは、建屋の被害は免れましたが、市内では2週間前後の期間にわたり断水となり、従業員の日常生活にも多大な影響が出ました。長期の断水により、社内に備蓄していた飲料水だけでは不足したため、オカムラグループの各生産事業所および各事務所で備蓄している3日分の飲料水を山陽オカムラに移送し、従業員の生活に役立てられるとともに、一部を高梁市役所に寄付しました。

グループ全体での災害対策の推進が被災地の復旧の一助となり、災害備蓄の重要性を再認識しました。(関連→P.95)

追浜事業所(神奈川県)から山陽オカムラへ運ばれる備蓄飲料水

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。

プライバシーマーク

情報セキュリティの充実

オカムラグループでは、情報システム部門をグループ全体の情報セキュリティ向上の統括・推進役と位置づけ、システム基盤であるパソコン、サーバー、ネットワークを中心に、グループ各社のセキュリティ統制指導を行っています。

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

また、情報漏えい防止の具体的施策として、パソコン内のデータの暗号化やパソコン操作ログの収集、ウェブサイトのフィルタリングシステムの導入、標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、ソーシャルメディア活用のガイドラインを設けています。さらに、システム利用の個人認証やオフィスへの入退室管理に関しても、適切なセキュリティ対策を実施しています。なお、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。

コンプライアンスの推進

ステークホルダーの皆様から信頼される経営を行う上で、コンプライアンスの徹底は不可欠です。オカムラグループでは、コンプライアンスの推進に向けた組織体制や報告制度を整備するとともに、教育・啓発活動を通じて従業員一人ひとりに「行動規範」に則った行動を促し、組織全体へのコンプライアンス意識の浸透に努めています。

コンプライアンス推進体制

チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO：コンプライアンスの責任者)の下に、コンプライアンスに関連する対応策と問題の解決策を審議・決議する機関であるコンプライアンス委員会と、グループコンプライアンス委員会を設置しています。
コンプライアンス委員会はオカムラの各本部長で構成され年2回、グループコンプライアンス委員会はグループ会社の経営層で構成され年1回定期的に開催し、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、オカムラ各本部内とグループ会社内にコンプライアンス担当を設け、コンプライアンス委員会と連携して活動を推進しています。(参照→P.25)

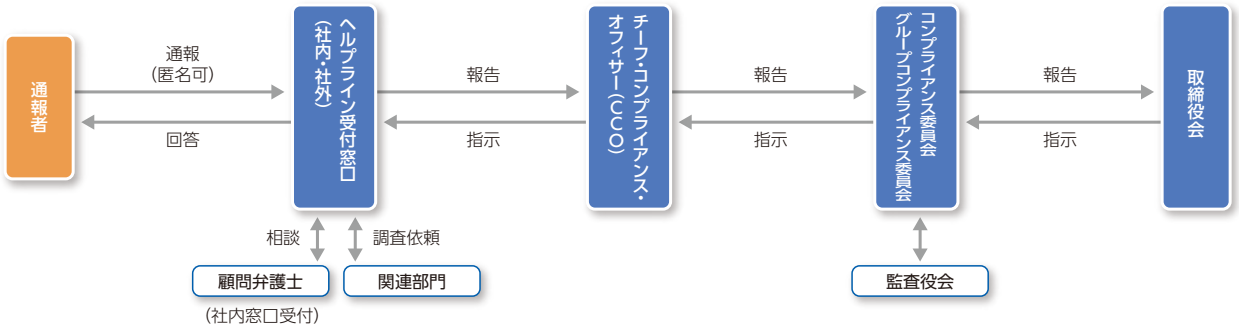
コンプライアンス委員会(2018年8月開催)の様子

ヘルプライン制度

「行動規範」に違反する行為またはそのおそれがある行為を発見し、通常の手段では解決が不可能または困難な場合のために、ヘルプライン制度を設けています。また、「コンプライアンス・ヘルプライン制度規則」を定め、通報したことにより不利益を受け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。ヘルプライン制度における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。

ヘルプラインの流れ



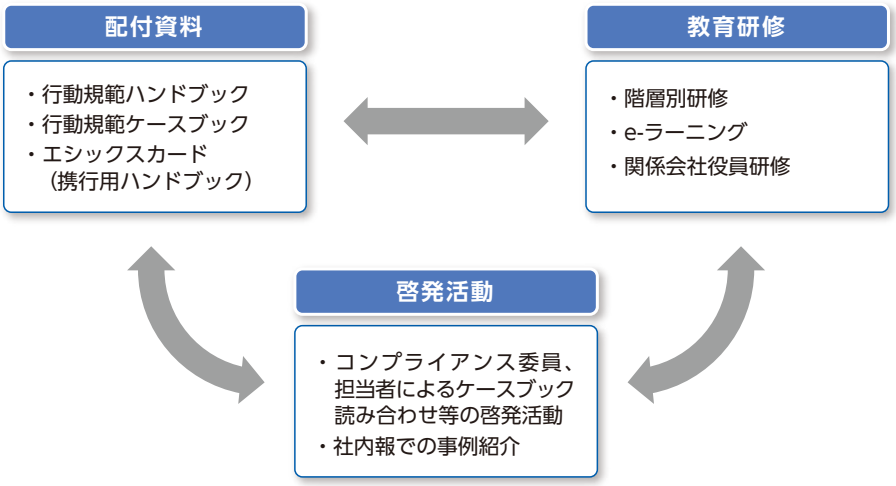
コンプライアンス意識の浸透

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。

行動規範ケースブック

社内報「TERRACE」コンプライアンス情報ページ

コンプライアンス意識の浸透に向けた活動の概要



従業員意識調査の実施

オカムラグループでは、コンプライアンスや職場環境に関する従業員意識調査を3年に1回定期的に実施し、「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。2017年１月に実施した本調査では、回答率は84.1％でした。

調査結果については、各職場のマネジメント層やグループ会社の経営層に報告するとともに、e-ラーニングを用いて全従業員にフィードバックし、課題の共有を図っています。また、意識調査を通じて把握された課題を踏まえ、入退出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。

関係会社役員研修の開催

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

研修の様子

VOICE

関係会社役員研修に参加して

PT.Okamura Chitose Indonesia
President Director
Hideo Manabe
真鍋　秀夫

CSRとSDGsについての研修を受講しました。インドネシアに赴任して7年目を迎えており、オカムラのCSRやSDGsに対する取り組みについて認識を深めることは、今後現地法人としてこの国にどのような形で貢献し、またそれをどう継続していくのかを改めて考え直すよい機会となりました。

研修では、外部講師により「ESG時代のSDGs活用」と題した講演も行われ、各企業の取り組みが紹介されました、また自社の事業活動や取り組みがSDGsにどのように関わり貢献できているのか、グループ各社から発表して討議を行い、自社に当てはまることも多く大変参考になり、理解を深めることができました。

海外拠点での取り組みは各国の事情により異なりますが、現地へ進出している日系企業含め、現地の企業ともこのような話題を共有し、企業価値を高めていければと考えています。

人権の尊重

オカムラグループは、社会から信頼され愛されるグローバル企業をめざし、一人ひとりの個性や多様な文化の理解に努め、差別やハラスメントを排除し、安全で働きやすい職場を確保します。「CSR方針」、「行動規範」に示す遵守事項の徹底をはじめ、コンプライアンス教育の充実やヘルプライン制度の浸透により人権を尊重する組織風土を醸成し、事業活動を通じてよりよい社会づくりに貢献していきます。

人権尊重の視点に立った取り組みの推進

オカムラグループは「行動規範」に「人権尊重」の考え方を記載し、事業活動全体を通じて人権を重視する姿勢を明確化するとともに、従業員の認識の徹底を図っています。また、グループ従業員・派遣社員・業務委託契約者・業務請負契約者を対象とする相談窓口を社内外に設置し、万が一、人権に関する問題が発生した場合には、被害者の立場やプライバシーなどに配慮しつつ迅速に対応できる体制を整備しています。さらに、管理者に対しては、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止に向けた教育を定期的に実施し、該当事由の発生防止、適切な対応に努めています。また、お取引先（サプライヤー）との関係においても、人権や労働環境を含めCSRの側面を重視した調達活動を推進しています。（関連→P.18）

TOPICS

経営層を対象にLGBTについての研修を実施

ダイバーシティ＆インクルージョン（多様性の受容）の考え方に基づく取り組みを進めていく中で、ダイバーシティのひとつであるLGBTをはじめとしたセクシャル・マイノリティに対する理解を深めるために、2018年7月26日、経営層を対象に研修を実施しました。

役員のほか、人事部やソダテルプロジェクト（関連→特集P.11、P.83参照）のメンバーも参加し、知識を習得するとともに認識を深めました。

講師の方々からは、本当の自分を出せないストレスや人知れず傷ついていた経験など、当事者の思いについての話があり、「LGBT」というひとくくりでは語れない細かな部分の違いや認識について説明がありました。

受講者からは「LGBTへの理解が深まった」「受容することで、人財の確保や生産性の向上につながるのではないか」「今後変革を進めていく企業としてとても重要である」などの意見が出ました。

研修の様子

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.17～19)

社会からの評価

CSRに関わるオカムラグループのさまざまな活動は社会からも評価されており、社外の組織・団体から表彰や認定等を受けています。

[2018年度の主な認定・アワード実績]

◆ 健康経営優良法人2019(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2年連続で「大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。(2019年2月)

2019
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

◆ 平成30年度「テレワーク先駆者百選」

総務省は、テレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「テレワーク先駆者」として募集しており、オカムラは「テレワーク先駆者」の中で十分な実績を持つ企業等である「テレワーク先駆者百選」に選定されました。(2018年11月)

TW100
Telework Pioneer

◆ TOKYO働き方改革宣言企業

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

宣言企業番号　29E1139号

オカムラの「宣言書」

◆ KAIKA Awards 2018

一般社団法人日本能率協会では、「個の成長、組織の活性化、組織の社会性」を同時に実現していくプロセスをKAIKAと定義し、この考えを広める活動の一環として組織風土や意識の改革、しくみづくりなどの活動に取り組んでいる事例を審査・顕彰しています。本事業において、オカムラの「『はたらく』を考えるビジネス誌『WORK MILL with Forbes JAPAN』刊行」が、「特選紹介事例」に選ばれました。(2019年2月)

◆ 第22回環境コミュニケーション大賞

環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムでは、事業者等の環境コミュニケーションへの取り組みを促進するとともに、その質の向上を図ることを目的に毎年、環境コミュニケーション大賞の表彰を行っており、オカムラの「CSR Report 2018」が第22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。(2019年2月)(関連→P.70)

[2018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・エフィシェント指数」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・エフィシェント指数」の構成銘柄に選定されました。(2018年11月)

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、時代とともに変化するライフスタイルやワークスタイルを踏まえ、空間に求められる要件やお客様のニーズに的確に対応しながら、製品のあるべき姿を追求し続けます。オフィスをはじめ教育・医療・研究・商業・物流などさまざまな施設において、理想の空間づくりを通じて新たな価値を創造していきます。

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

SDGsに貢献

CONTENTS

製品開発におけるクオリティの追求 ―― 36
空間創造におけるクオリティの追求 ―― 41
品質管理の徹底 ―― 42
ものづくりを支える人財育成 ―― 43

オープンなオフィスに新しいスタイルの空間を提案

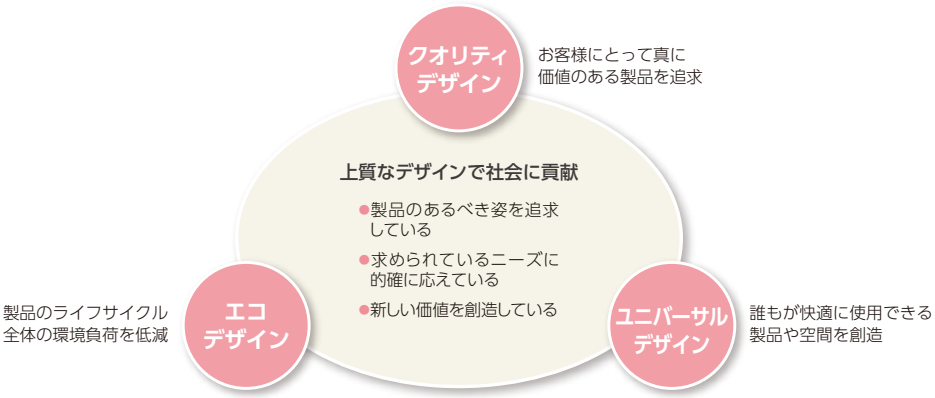
関連情報はP.37

働き方改革の有効な手段として、「いつでも」「どこでも」働けるテレワークが普及しています。また、コミュニケーションの活性化を目的に、柱や仕切りの少ないオープンオフィスが広がりを見せる一方で、遠隔会議やひとりまたは少人数で集中して仕事をしたいワーカーも多く、新しいスタイルの空間を提案しています。オフィス内に加えて駅や公共の場などにも設置され、新たなはたらく場の創出を促しています。

製品開発におけるクオリティの追求

オカムラグループは、誰もが豊かさを実感でき、次世代へよりよい環境を引き継げるよう、ものづくりにこだわり、上質なデザインの実現をめざしています。
創業以来「人間の環境づくり」をテーマに培ってきたハードとソフトに関するノウハウをベースに、さまざまなシーンにおいて魅力ある環境を創造していきます。その実現のためには、「クオリティデザイン」「エコデザイン」「ユニバーサルデザイン」の3つの視点が重要であるという考えに基づき、製品開発を進めています。

オカムラグループのデザインポリシー



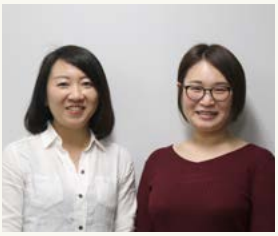
クオリティデザインの追求

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

＊ 人間工学：人の特性を重視し、機械や道具の使いやすさや効率を研究する学問。エルゴノミクス

VOICE

教員の働き方改革を応援



マーケティング本部
フューチャーワークスタイル戦略部
はたらくの未来研究所
森田 舞（左）
マーケティング本部
パブリック製品部　企画担当
三塚 純子（右）

学校は子どもの学び・生活の場であるとともに、教員の働く場でもあります。オカムラでは、これまでも教員が働く場の環境づくりを行ってきましたが、働き方改革に注目が集まる中で、改めて教員の働き方改革を応援することができないか？と考えました。
教員の主な働く場である教室と職員室に着目して開発したのが、教室フロント収納「クラスライン」、教室内先生用デスク「レーラー」、モバイルバッグ、職員室用デスク「トート」です。黒板周りのデッドスペースに収納を置いたり、教室内のデスクに手元隠しのパネルを付けたりして、職員室に戻らずに教室で作業ができるようにし、わずかな空き時間を活用できるように工夫しました。また、教員へのヒアリングから出てきた「時間」「収納」「対話」というキーワードをもとに、データを交えながら空間、製品、使い方を紹介した「先生たちの“働き方改革”応援BOOK」を作成し、子どもたちのことを第一に考えている教員の方々に、自身の働く場・働き方も少しでも良くしませんか？と投げかけました。
教員が働く場の環境が変わることで働き方が改善され、心や体が健康になると、将来的に子どもたちへの良い影響として返っていくと思います。そのために、これからも研究や製品開発を行いながら、提案を続けていきたいと思います。

◆ 働く人にもやさしい店舗づくり

店舗においては、タイムリーな商品補充、季節やイベントによる陳列内容の変更などが非常に重要な業務となります。オカムラでは、店舗で働く人の作業負荷軽減に向け、陳列棚や冷凍冷蔵ショーケースの「スライド棚」のラインアップを充実させています。棚板を引き出しのように手前に引き出せる機構が無理な体勢での補充作業を解消し、重量物の陳列にともなう負荷を軽減します。また、効率アップによる作業時間短縮にも大きく貢献します。オカムラは来店するお客様はもとより働く人の快適性も重視し、作業環境の改善や業務の効率化につながる店舗づくりを進めていきます。

陳列什器用スライド棚

◆ 物流拠点の作業効率向上と省力化をめざして

オカムラが販売しているロボットストレージシステム「AutoStore（オートストア）」は、高密度に収納されたコンテナをロボットによって入出庫するユニークかつ画期的な構造の自動倉庫で、物流の世界に革命をもたらしています。格子状に組まれたグリッド上面を縦横無尽に走行するロボットが、グリッド内の専用コンテナを吊り上げ、ピッキングステーションへ搬送します。この構造により、作業者は歩き回ることなく楽な姿勢でピッキング・補充ができ、作業効率の大幅な向上と省力化を実現します。ロボット1台ごとに小さなモーターで稼働するため消費電力を抑制でき、下降時や減速時に発生する回生エネルギーも利用しています。さらに、グリッド内に照明や空調設備が不要なため、節電とCO_2排出量の削減ができるなど環境にも大きく配慮したシステムです。

ロボットストレージシステム「AutoStore（オートストア）」

TOPICS

テレワークに適した快適で安全なはたらく場の創出

「いつでも」「どこでも」働けるテレワークの普及は、働き方改革における有効な手段として注目が高まっています。しかし、テレワークに利用されることが多いカフェやサテライトオフィスといった空間は、セキュリティの面で課題があり、秘匿性のある情報を取り扱いながらの資料作成や通話などには向いておらず、テレワークをするための理想的な場所が不足しているのが現状です。さらにオープンオフィスが広がりを見せる中で、少人数で個室内で集中して仕事をしたいと感じるワーカーも増えています。

こうした課題を解決すべく、オカムラは新しいスタイルの個室空間であるワークブースを開発しました。

日本語でかまくらを意味する「SnowHut（スノーハット）」は、四方を囲うパネルや吸音パネル、天井ルーバーによって、音や視線の影響を受けにくく、高いこもり感を得られる設えになっています。また、株式会社ブイキューブが開発した「テレキューブ」*の新型として、長時間使用しても疲れにくい高さや座り心地を追求したイスとデスク、ならびに防火性と遮音性を強化した建材を使用した「TELECUBE by OKAMURA」を共同開発し、働き方改革の推進に貢献しています。

＊「テレキューブ」：株式会社ブイキューブが開発した、いつでもセキュアなプライベート空間でコミュニケーションできるスマート電話ボックス

エコデザインの追求

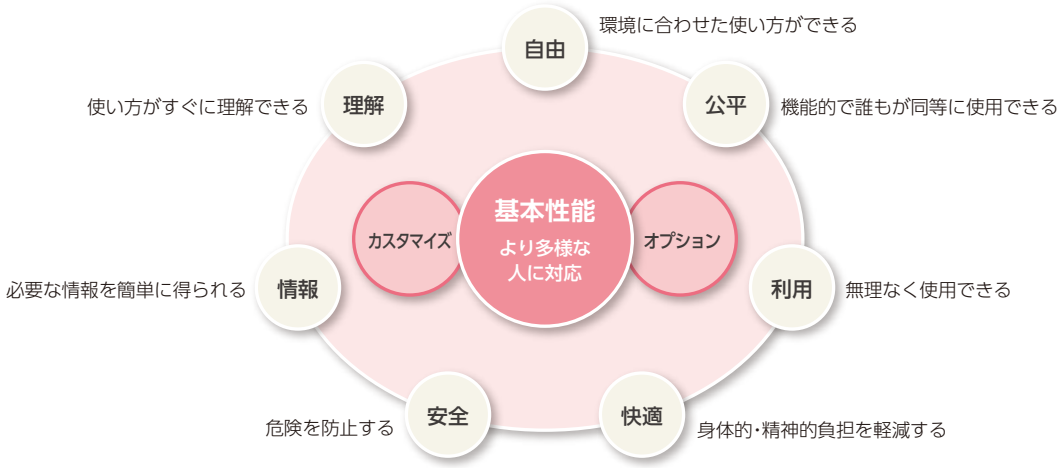
オカムラグループは、原材料の選択から使用後の処理まで、製品のライフサイクル全体において環境負荷がより少ない製品を開発し、お客様に提供することで、持続可能な社会づくりに貢献します。そのために、製品の企画・デザイン・設計の各段階で製品アセスメント*を実施するとともに、独自の環境基準による認定を行っています。(関連→P.64)

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

ユニバーサルデザインの追求

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

オカムラグループのユニバーサルデザインの考え方



◆ ユニバーサルデザインの普及に向けた取り組み

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

座ったままでスムーズに移動ができる
アクティブムーブチェア「Weltz-EV(ウェルツ イーヴイ)」(左)
「Weltz-self(ウェルツ セルフ)」(右)
(関連→特集P.9)

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。

◆ レッドドットデザイン賞*

<2018年プロダクトデザイン部門　受賞>(2018年4月)

・オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」ワークチェア

<2019年プロダクトデザイン部門　受賞>(2019年3月)

・オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」パネル

・ロビーチェア「ALBROAD(アルブロード)」23NPタイプ

*レッドドットデザイン賞：ドイツの「ノルトライン・ヴェストファーレン・デザインセンター」が主催し、世界でも最大級かつ最も権威あるデザイン賞の一つで、1955年より毎年継続して実施。「プロダクトデザイン部門」「デザインコンセプト部門」「コミュニケーションデザイン部門」の3つの部門があり、革新性、機能性、品質、人間工学などのさまざまな基準から審査し、受賞製品は「the Red Dot Design Museum Essen」に展示される

◆ グッドデザイン賞*

<2018年度　グッドデザイン賞　受賞>(2018年10月)

・ロビーチェア「ALBROAD(アルブロード)」23NPタイプ

・オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」パネル

・アクティブムーブチェア「Weltz-self(ウェルツ セルフ)」

・スタジアムベンチ「Athlete(アスリート)」

・スライディングウォール「Flair(フレア)」

<グッドデザイン・ベスト100　選定>(2018年10月)

・ロビーチェア「ALBROAD(アルブロード)」23NPタイプ

*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。また、審査委員会により特に高い評価を得た100件をグッドデザイン・ベスト100として選出している

◆ UNIVERSAL DESIGN COMPETITION*

<UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2018　受賞>(2018年4月)

・オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」パーソナルチェア＆テーブル

・アクティブムーブチェア「Weltz-self(ウェルツ セルフ)」

<UNIVERSAL DESIGN CONSUMER 2018　受賞>(2018年4月)

・マルチスツール「Cradle(クレイドル)」

<UNIVERSAL DESIGN EXPERT 2019　受賞>(2019年3月)

・ロビーチェア「ALBROAD(アルブロード)」23NPタイプ

*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

◆ GOOD DESIGN*

<GOOD DESIGN 2018　受賞>(2019年2月)

・オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」パーソナルチェア＆テーブル

・オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」ワークチェア

・マルチスツール「Cradle(クレイドル)」

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

◆ キッズデザイン賞*

<第12回キッズデザイン賞　特別賞 審査委員長特別賞　受賞>

(2018年8月：キッズデザイン賞、9月：特別賞 審査委員長特別賞)

・待合ロビーチェア「filall(フィロル)」

*キッズデザイン賞：特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が主催する顕彰制度で、「子どもが安全に暮らす」「子どもが感性や創造性豊かに育つ」「子どもを産み育てやすい社会をつくる」ために優れた製品・空間・サービスを選び、社会に伝えることを目的とする

◆ German Design Award 2019*

<German Design Award 2019 Excellent Product Design 部門 Special Mention>(2018年10月)

・カンファレンステーブル「traverse satellite(トラヴァース サテライト)」

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

◆ **iFデザイン賞***

<iFデザインアワード2019> (2019年2月)

・オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」パーソナルチェア＆テーブル
・オフィスファニチュアシリーズ「Lives(ライブス)」ワークチェア
・マルチスツール「Cradle(クレイドル)」

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

TOPICS

「すべての人が快適に利用できるロビーチェア」をめざして

ロビーチェア「filall(フィロル)」は、「すべての人が快適に利用できるロビーチェア」をめざして、自治体の協力のもと住民参加型のワークショップを開催し、管理する人と利用する人両方の目線に立って開発しました。

ワークショップでは、待合ロビー空間を再現して行動調査・アンケート調査を実施し、そこで得られた気づきから試作品を製作。試作品をもとにアイデアの検証を行い、評価が得られた点をデザインに落とし込み、再度試作品を製作して意見を伺いました。

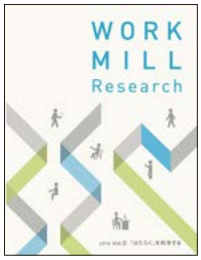
「filall」の特徴の一つが、幅の広い中央席です。小さな子どもとの2人座りが可能で、1人席に子どもを座らせるのは気まずいという思いに配慮しました。また、敬遠されがちな中央席の利用を促します。座面は周囲を通行しやすくイスから立ち上がりやすい形状にこだわり、脚・肘かけの形状や位置にもさまざまなアイデアを盛り込みました。掃除機をかけやすい脚部、ベビーカーの前輪・車いすのフットステップが接触しにくい脚の位置など、あらゆる人が使いやすい、快適な公共空間を提案します。この製品は、「第12回キッズデザイン賞」を受賞し、さらに受賞作のなかから選ばれる「特別賞 審査委員長特別賞」を受賞しました。(関連→P.39)

空間創造におけるクオリティの追求

オカムラは、「人を想い、場を創る。」をコーポレートメッセージとして、さまざまな施設に優れた製品とサービスを提供することで、快適で創造性や効率性が高く健康に過ごせる最適な空間を提案しています。

働き方に関する調査・研究と情報発信

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が考えられますが、「働き方」と密接な関係がある「働く場(ワークプレイス)」をどのように設計していくのか、という視点も重要です。
オカムラでは、働き方に関する情報を蓄積して実態を把握し、働く場の設計を通じてできることや課題を探求し続けています。また、お客様のオフィスづくりに際して実施したオフィス環境に関する意識調査や、実証的なアプローチで集積したデータを分析し、「はたらく」にまつわる意識調査、「はたらく」を科学するレポートなどを、今後のオフィス環境を考えるヒントとして公開しています。



「『はたらく』にまつわる意識調査Vol.1～4」(2016年～)
「WORK MILL Research vol.0『はたらく』を科学する」(2018年11月)

「OFFICE SURVEY REPORT」(2018年11月)

働き方改革を実践する「ラボオフィス」

社内の部門間や外部の組織との連携を強め、新たな働き方や環境を実験・検証する場として、全国各地にラボオフィスを展開しています。首都圏には4か所設置しており、それぞれ「CO-Do LABO」(考動ラボ)、「CO-RiZ LABO」(考率ラボ)、「CO-SO LABO」(考創ラボ)、「KEN-CO LABO」(健考ラボ)と名付け、異なるコンセプトに基づき従業員自らが働き方改革に取り組んでいます。
各ラボオフィスに共通するのは、Activity Based Working (ABW)を実践していること。ABWとは、仕事の内容や目的に合わせて作業する場を従業員自らが主体的に選択する働き方のことで、これを可能にするために、各ラボオフィスには、執務スペース、集中スペース、協業するスペース、1on1スペース、カフェスペースなど多様なスペースが設けられています。
ラボオフィスで実験・検証を行った結果は、社内の働き方改革に活用するとともに、お客様への提案に生かしています。

CO-Do LABO(考動ラボ)

CO-RiZ LABO(考率ラボ)

CO-SO LABO(考創ラボ)

KEN-CO LABO(健考ラボ)

品質管理の徹底

オカムラグループは、製品の品質向上に向け全社的な推進体制を構築し、品質マネジメントシステムの運用や評価体制の整備を通じて品質管理の徹底を図り、安全で高品質な製品の提供に努めています。

品質向上に向け全社的な活動を推進

お客様満足度の向上を目的として、グループ全体での品質管理委員会を毎月開催しています。この委員会には、お客様相談室、メンテナンス部門、生産事業所、物流部門、施工部門の品質管理部門責任者が参加し、お客様から寄せられたご要望などの情報共有、課題や改善計画についての意見交換、製造現場での改善状況の確認を行っています。これからも、各部門の専門的な知見を持ち寄ることで、グループ全体の品質管理の向上に結びつけていきます。

製造現場での改善活動の様子

国際品質保証規格ISO9001による品質マネジメント

オカムラグループの事業分野全体における製品品質の継続的な向上を図るため、海外を含めた各生産事業所においてISO9001*の認証を取得し、同規格に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用しています。
品質マネジメントシステムの運用にあたっては、ステークホルダーの皆様から寄せられた数々のご意見を企画から設計、製造の各段階に反映させ、製品の機能性・安全性・耐久性を評価しながら、継続して品質の向上に取り組んでいます。
また、製造工程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。

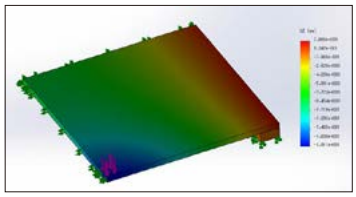
＊ ISO9001：国際標準化機構（ISO）が定める品質マネジメントシステムの国際規格

製品の安全性評価

オカムラでは、お客様に製品を長く安心してお使いいただくために、JIS*1や海外規格を参考に、厳しい社内基準を適用し、CAE*2による各種解析、試作品による性能試験と耐久性試験を繰り返し行い、製品の品質と安全性を評価・確認しています。

＊1 JIS：日本工業規格。工業製品の品質・安全性・互換性確保のための国家規格
＊2 CAE：Computer Aided Engineering。コンピュータ上で設計したモデルを使い、強度などの解析を行う技術

天板の耐久性検証試験の様子



天板構造解析モデル

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

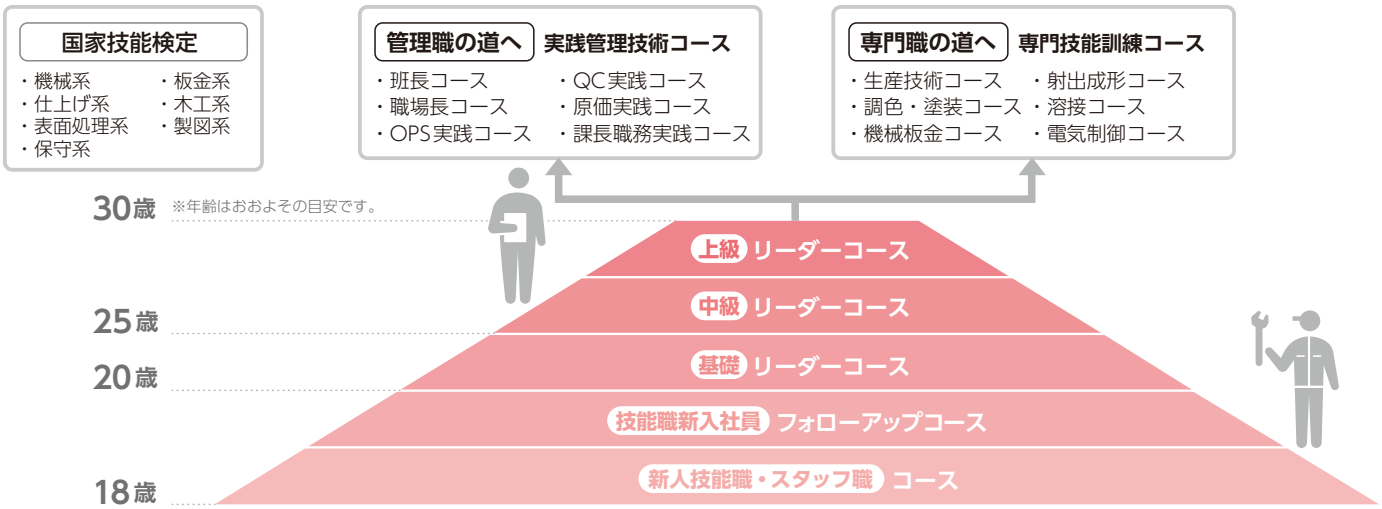
高品質の製品を支える優れた人財を育成するために、2011年2月に技術技能訓練センターを開設し、各種プログラムを通じてものづくりに携わる従業員の教育を行っています。
受講者数は年間約300名にのぼり、対象となる従業員は通常の業務から完全に離れて集中的に教育を受けます。例えば、基礎技能分野の「リーダー育成コース」は、ものづくりにおける精度・品質を確保するための原理原則について、2カ月間かけて習得するカリキュラムとなっています。熟練の講師陣から直接指導を受けることができるため、ものづくりに取り組む姿勢も学ぶことができ、現場力の向上につながっています。
また、新入社員研修において、営業職やデザイナーな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。

技術技能訓練センターでの教育風景

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760名を超えています。技術技能訓練センターでは、板金系、表面処理系、金型設計系、製図系の国家技能検定に対応できるコースを用意し、生産事業所の実務経験3年以上の希望者が受講できるようにしています。資格取得者については、すべての事業所で社内ボードに貼り出し、従業員の取得意欲の向上を図っています。

技術技能訓練センターでの教育プログラム



地球環境への取り組み

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、信頼されつづける企業をめざして、グループ全体で環境活動に取り組んでいます。お取引先や販売店様、お客様とのパートナーシップのもと、事業活動におけるサプライチェーン全体を通じて環境への配慮を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

SDGsに貢献

CONTENTS

オカムラグループの環境への考え方 45
オカムラグループの環境マネジメント 47
2018年度環境活動実績と2019年度目標の設定 49
事業活動と環境影響 50
地球温暖化防止 51
省資源・資源循環 54
化学物質管理と汚染の防止 58
生物多様性保全 59
製品・サービスにおける環境配慮 64
環境教育・啓発活動 68
環境コミュニケーション 70
環境効率 72
環境会計 73

「エコプロ2018」に出展　SDGsへの取り組みなどを紹介

関連情報はP.70

2018年12月6日～8日に東京国際展示場（東京ビッグサイト）にて開催された「エコプロ2018［第20回］SDGs時代の環境と社会、そして未来へ」に出展し、SDGsに貢献する活動をはじめオカムラグループの環境への取り組みを紹介しました。

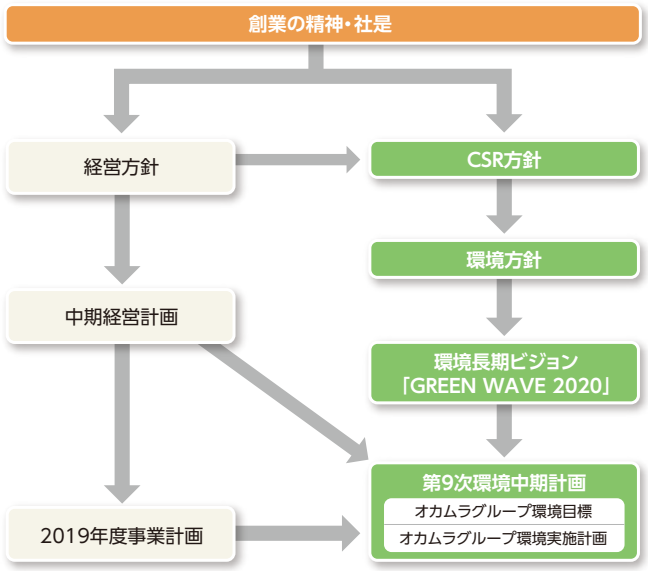
オカムラグループの環境への考え方

オカムラグループは、事業活動における環境負荷低減はもとより、製品のライフサイクル全体を視野に入れ、お取引先やお客様とのパートナーシップにより、製品の企画・製造・販売・物流・使用・廃棄・リサイクルのすべての段階において環境への配慮を徹底することで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

オカムラグループの環境方針

オカムラグループの環境方針は、トップマネジメントによって表明された、オカムラグループの環境への取り組みに関する全体的な意図および方向づけを示したものです。オカムラ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、グループ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。

経営の基本方針と環境への取り組みの関わり（2019年度）



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。

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

（主な活動項目：地球温暖化防止、省資源・廃棄物削減、生物多様性保全）

2. オカムラの提案

オカムラは、事業活動を通じて、お客様の環境負荷の低減のお手伝いをします。

● 重点項目

・製品の提案
お客様が満足できる、環境に配慮した製品を提供します。

・空間の提案
環境負荷を低減できる空間をプランニングします。

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

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

（抜粋）

環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」と環境中期計画

オカムラグループでは、環境方針に基づきグループがめざすべき方向を示した環境長期ビジョンを10年ごとに策定しています。さらに、3年ごとの環境中期計画、単年度の目標を定め、長期ビジョンの実現に向け、着実な取り組みを進めています。
2018年度は、2020年度を見据えた環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」(2009年度策定、2017年度見直し)に基づく「第9次環境中期計画」の初年度として、活動を推進してきました。「GREEN WAVE 2020」の目標達成の最終期として、これまでの活動の分析や課題の抽出・優先づけを行うことで、次期環境長期ビジョンの策定を進め、2030年度に向けたオカムラグループの取り組みの方向性を明確化し、環境経営のレベルアップを目指します。

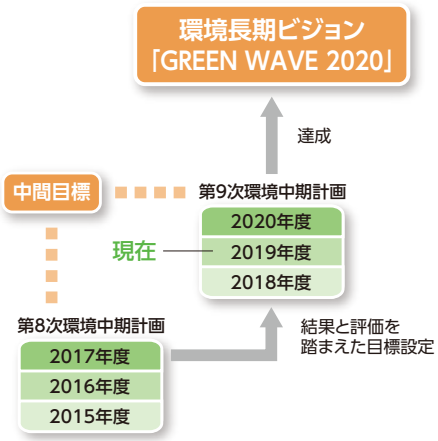
環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」の主な内容(2017年度見直し)

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

環境中期計画の位置づけと考え方

オカムラグループでは、環境中期計画を策定することにより3年後の到達点を明確にし、初年度・次年度の達成目標を掲げ、活動の進捗を管理しています。
また、環境方針に基づきオカムラグループが環境活動を実践する「エコの種」と、環境活動を通じて生み出された製品やサービスをお客様に提案する「エコの実」に項目を分け、それぞれに関して活動目的を明確化し目標を設定しています。(関連→P.49)

環境長期ビジョン・環境中期計画と単年度の目的・目標の関係



→詳細は環境データ集「2018年度の環境目標・活動実績と2019・2020年度の環境目標」P.107

オカムラグループの環境マネジメント

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

環境マネジメントシステムの構築・運用

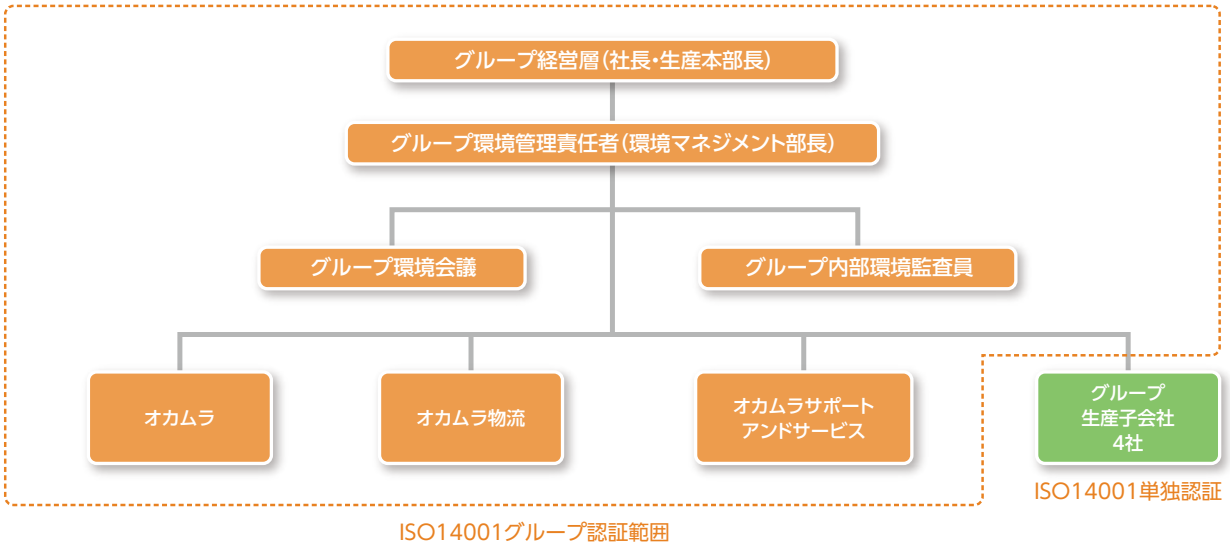
オカムラグループは、これまでグループ各社でISO14001*1やKES*2といった規格に基づく認証を取得し、環境マネジメントシステムの構築・運用を進めてきました。オカムラの各部門とグループ各社に環境管理責任者を配置し、グループ全体として環境への取り組みを管理、推進する体制を構築しています。
社外の環境関連団体などと積極的に交流を図り、環境経営、環境管理などに関する新たな知見や最新情報の把握に努め、グループ全体の環境マネジメントのレベルアップに結びつけています。

＊1 ISO14001：国際標準化機構(ISO)が定める環境マネジメントシステムの国際規格
＊2 KES：特定非営利活動法人KES環境機構が構築し認証を行う環境マネジメントシステム規格

経営層・環境管理責任者によるマネジメント

オカムラグループ全体として環境経営を推進していくために、グループ各社の経営層による環境会議を年2回開催。グループの環境方針と目標を共有し、その実現に向けた年間計画の確認と問題点の討議を行っています。
また、グループ環境管理責任者会議を開催し、環境関連の法規制への対応をはじめ、環境マネジメントシステムの運用状況、各社・各部門における課題や対策など、さまざまな事項について議論を行い、グループ各社間の意思疎通と情報の共有化を図るとともに、改善事例などを水平展開しています。

オカムラグループの環境マネジメントシステム推進体制



外部機関による審査とグループ内部監査の実施

2018年7月に一般財団法人日本規格協会による環境マネジメントシステム更新審査が行われ、審査の結果、登録更新されました。更新審査における検出課題は、指摘事項1件、改善の機会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。2018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6件、改善の機会23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げています。

2018年度環境活動実績と2019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独の目標を設定して2018年度の活動を推進し、実績の評価を行うとともに、2019年度の目標を設定し、「環境長期ビジョン」の実現に向け活動を継続しています。

「第9次環境中期計画」に対する2018年度の環境活動の状況

2018年度は、「第9次環境中期計画」の初年度として活動を進め、実績の評価を行いました。
オカムラグループ全体の目標として、エネルギー使用量の削減をはじめ、物流の効率化による温暖化ガス削減、オフィスや店舗の施工における廃棄物の適正処理とリサイクルの推進、PRTR物質の排出・移動量低減を設定し、活動しました。また、オカムラ単独の目標としては、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、オフィスともに目標を達成しました。その他、各項目の達成状況は環境データ集(P.106)のとおりとなっています。

「第9次環境中期計画」と2019年度の目標設定

2019年度は「第9次環境中期計画」の中間年度として、「GREEN WAVE 2020」に基づき、2018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、主に企業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

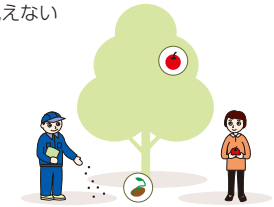
お客様へ環境配慮製品の提供と空間プランニングを推進していきます。また、製品の環境情報を整備し、お客様への積極的な情報開示に取り組みます。さらにサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の算定により、排出量が多い段階や、排出削減のポテンシャルが大きい段階を明らかにして、他の事業者と連携を図ることにより、サプライチェーンを構成する事業者間で協力して温室効果ガス排出量の削減に取り組みます。

＊ 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、以下のような、お客様の目に見えない部分での努力のことです。

- 素材の使用
- 生産方法
- 輸送や梱包



オカムラの提案「エコの実」

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

- 使用するときに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

→詳細は環境データ集「2018年度の環境目標・活動実績と2019・2020年度の環境目標」P.107

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

2018年度のグループ全体の売上は、2017年度に比べ2.6%の増加となりました。

◆ 事故・違反などの状況

2018年度は環境に関する事故、訴訟、罰金、重大な苦情などはありませんでした。

◆ アウトプットのレビュー

温室効果ガス排出量は、2017年度に比べ製造段階で3.0%減少、物流段階で1.3%減少、販売段階では横ばいでした。事業活動全体では2017年度に比べ2.7%減少となりました。(詳細→P.51)
PRTR法対象物質の排出・移動量は、2017年度と比べ5.6%減少となりました。(詳細→P.58)

◆ インプットのレビュー

エネルギー投入量は販売段階で1.1%増加しましたが、製造段階で2.7%減少、物流段階で1.1%減少しました。事業活動全体では2017年度に比べ2.4%減少となりました。水資源の投入量は2017年度比横ばいとなりました。

→詳細は環境データ集「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.109

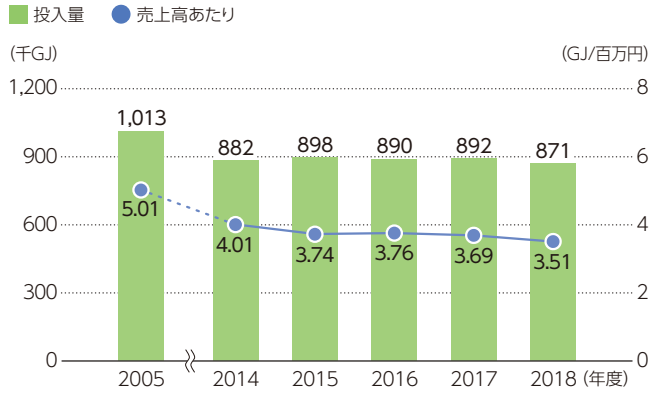
地球温暖化防止

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

2018年度の温室効果ガス排出状況

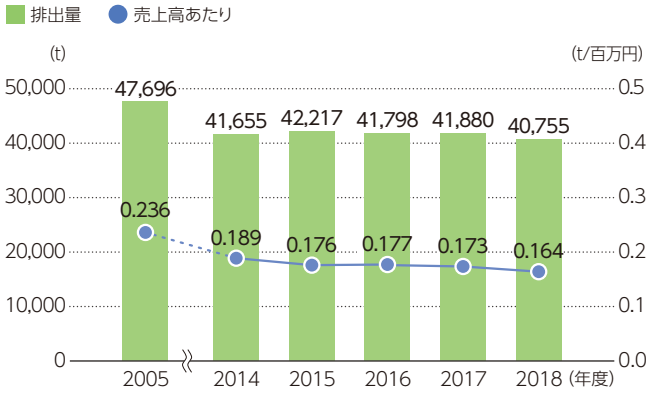
2018年度の温室効果ガス排出量は40,755tとなり、2017年度と比べ2.7%減少しました。売上高あたりの排出量は0.164tとなり5.1%減少しました。今後も、オカムラグループの温室効果ガス排出量の87.5%を占める生産事業所における削減対策の強化に努めるとともに、物流部門やオフィスにおける取り組みにもより一層力を入れ、グループ全体で温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいきます。

総エネルギー投入量



※報告の範囲は3ページに●で示しています(海外を除く)。

温室効果ガス排出量



※報告の範囲は3ページに●で示しています(海外を除く)。
※給湯器などで使うLPGボンベや溶接などで使う炭酸ガスのボンベは影響が小さいため、除外しています。

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性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*1に基づく特定事業者*2であり、第一種エネルギー管理指定工場*3が2カ所、第二種エネルギー管理指定工場*4が2カ所あります。使用エネルギーを管理し、より効率的な使用に取り組んでいます。

また、2016年に始まった経済産業省の「事業者クラス分け評価制度」において、2016年から4年連続で省エネ取り組みが進んでいる優良事業者（Sクラス事業者*5）と評価されています。

＊1 省エネ法：「エネルギーの使用の合理化に関する法律」。エネルギーの効率的使用、電気需要の平準化を推進する法律
＊2 特定事業者：省エネ法においてエネルギー管理が義務づけられる、使用エネルギー量が原油換算で1,500kl/年以上の事業者
＊3 第一種エネルギー管理指定工場：使用エネルギー量が原油換算で3,000kl/年以上の事業所
＊4 第二種エネルギー管理指定工場：使用エネルギー量が原油換算で1,500kl/年以上、3,000kl/年未満の事業所
＊5 Sクラス事業者：定期報告書において5年間平均原単位を年1％以上低減（努力目標）またはベンチマーク目標を達成している事業者

TOPICS

塗装工程での環境負荷低減への取り組み

オカムラグループの生産部門では、製造工程の中でも大きな環境負荷が生じやすい塗装工程における対策に力を入れています。

塗装工程では、部材に塗料を定着させるために焼付乾燥炉を使用していますが、外気を取り込みバーナーで加熱した熱風を乾燥炉に送り込む際に熱の一部が外に排出されていました。この排熱を熱交換器に再び通すことにより温度を3～4倍まで高め、バーナーの給気として使用することで、乾燥炉を高温状態に保つために必要なガスの使用量を13％削減することが可能になりました。この設備の導入によるエネルギー消費削減効果を事業所間で共有し、グループ全体でさらなる温室効果ガス排出削減を図っていきます。

富士事業所で導入しているチューブ式熱交換器

オフィス拠点における温室効果ガス排出削減の取り組み

オカムラの全国65カ所のオフィス拠点では、省エネルギー・節電の取り組みを継続して実施しています。2016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9.6％減、2017年度は7.2％減、さらに2018年度は6.0％減と着実に削減が図られています。

中部地区の拠点となっている中部支社および名古屋支店は2016年7月に、環境・社会への配慮を重視して開発された「大名古屋ビルヂング」に移転しました。2018年10月には、仕事の内容により場所や作業環境を自由に選ぶ「Activity Based Working」の実践を開始し、創造性、生産性の向上をめざすとともに、外出時に必ずパソコンの電源を切ることなどを徹底し、エネルギー消費の低減につなげています。また、ペーパーレスな働き方の浸透を図っており、モニターの活用を通じて資料を共有化・電子化をすることにより、温室効果ガスの排出削減に努めています。

ワークスタイルの変革によりエネルギー消費削減を実現しているラボオフィス「MENNOLU LABO（みのるらぼ）」

物流段階での温室効果ガス排出量削減の取り組み

2018年度は、グループ全体の売上が前年度比で2.6％増加するなかで、輸送にかかわる温室効果ガス排出量は前年度に比べ232t減少し24,994tとなりました。この結果、売上高あたりの温室効果ガス（CO_2）排出量は前年度比3.94％、取扱量あたりの温室効果ガス排出量は1.47％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：トラックによる輸送から、環境負荷の少ない鉄道や船舶による輸送への転換を図ること

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

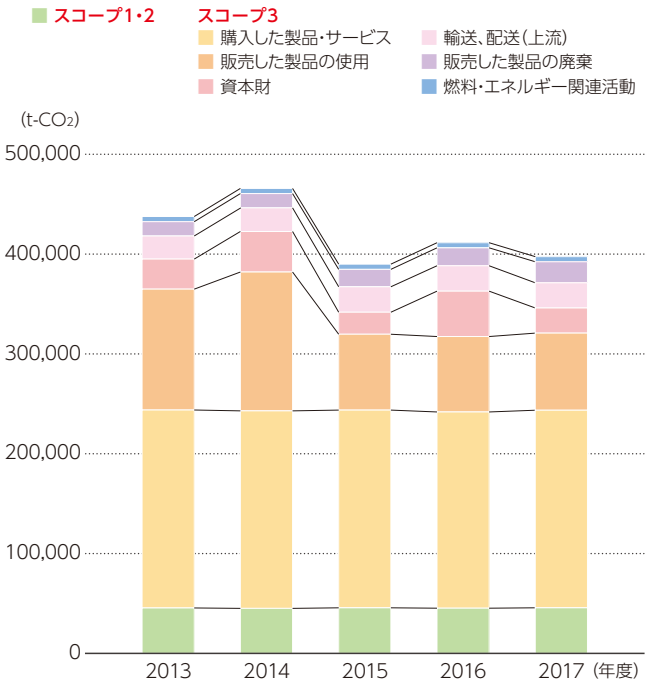
地球温暖化防止に向け効果的な対策を進めていくためには、オカムラグループの事業活動による温室効果ガスの排出量（スコープ1排出量*1・スコープ2排出量*2）だけでなく、サプライチェーンにおける排出量（スコープ3排出量*3）を把握し、グループの事業活動とサプライチェーン全体を視野に入れ温室効果ガスの排出削減に取り組むことが重要だと考えます。

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つのカテゴリーについて、引き続き2017年度の実績に基づき算定を行いました。*4

2017年度のスコープ1、スコープ2の排出量は2016年度に比べ横ばいでした。スコープ3においては、資本財の購入減少によりカテゴリー2が減少したため、他のカテゴリーは横ばいでしたが、全体として3.5％の減少となりました。

＊1 スコープ1排出量：直接排出量。自社の排出源（工場・オフィス・車両など）からの直接的な温室効果ガスの排出量
＊2 スコープ2排出量：エネルギー起源間接排出量。他者から供給を受けた電力、熱などの生成段階で発生した温室効果ガス排出量
＊3 スコープ3排出量：スコープ1、スコープ2以外の排出量。サプライチェーンにおける事業活動にともなう間接的な温室効果ガス排出量
＊4 環境省・経済産業省が定める「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン　Ver1.0」に準拠し算定

サプライチェーン全体の温室効果ガスの排出量内訳



省資源・資源循環

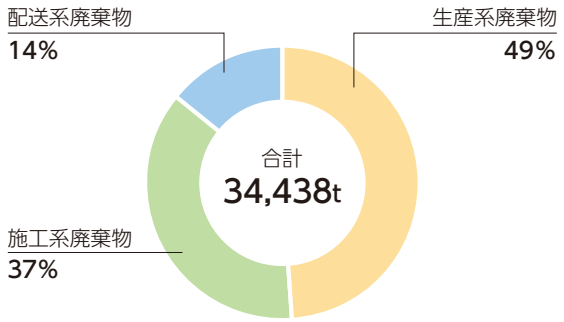
オカムラグループは、製品の原材料や生産工程、物流プロセスで使用する資源の効率的利用を通じて、事業活動におけるインプットの削減に取り組んでいます。また、生産事業所や物流センターにおけるゼロエミッション*の取り組み、お客様が不要になった使用済み製品のリユース・リサイクルの推進や廃棄物の適正処理により、アウトプットの削減に努めています。

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

2018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。2018年度の産業廃棄物排出量は34,438tで、前年度に比べ横ばいでした。分野別の内訳は生産系廃棄物が49%、施工系廃棄物が37%、配送系廃棄物が14%となっており、今後もそれぞれの分野において排出削減、資源循環に向けた取り組みを進めていきます。

産業廃棄物の分野別排出量（2018年度）



※報告の範囲は3ページに●で示しています（海外を除く）。

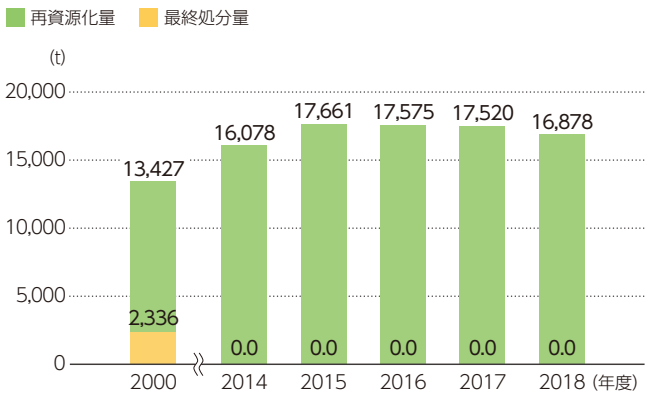
製造・物流・施工段階での省資源・資源循環の取り組み

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

◆ 製造段階における取り組み

生産事業所では、原材料の使用量削減と生産工程の効率化により、省資源・廃棄物削減に取り組んでいます。具体的には、投入される原材料に対する製品の生産量の割合を高める「歩留まりの向上」の徹底などを通じて原材料のむだを最小化し、廃棄物の削減につなげています。また、廃棄物排出時の分別を徹底し、中間処理業者を通じてリサイクルを進めています。
こうした取り組みの結果、2008年度から継続して国内のオカムラ全生産事業所においてゼロエミッションを達成しており、2018年度も産業廃棄物の最終処分量ゼロを実現しています。

生産事業所の産業廃棄物排出量（再資源化量+最終処分量）



※金属スクラップを含む。
※報告の範囲はオカムラの生産事業所と関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、シーダーです。

◆ 物流段階における取り組み

製品の輸送で使用したダンボールを回収し、配送センターや生産事業所でリユースしています。これまで着実に対象製品を広げ、2018年度はリユースダンボールの使用により、使用しなかった場合に対してダンボールの使用量を63t削減しました。

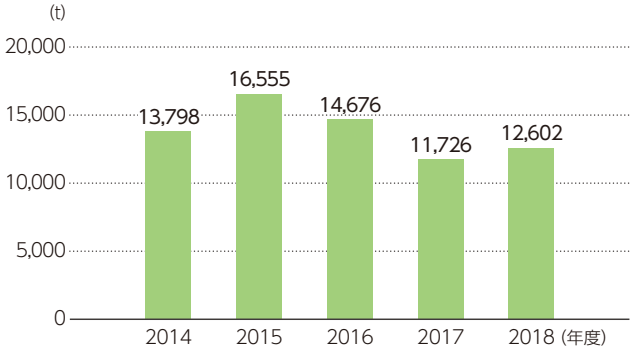
オカムラ物流の物流センターでは、お客様への製品配送に伴う省資源等の取り組みだけでなく、新規家具納入時に回収した使用済みデスクやイスなどのリサイクルを行っています。こうした取り組みにより、2008年度に横浜物流センターがゼロエミッションを達成して以来、他の拠点もゼロエミッション達成に向けて取り組み、2018年度は前年度に引き続き、全10拠点中8拠点でゼロエミッションを達成しました。

大阪物流センターでの手分別の様子

◆ 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。2018年度は施工段階での廃棄物の排出量は、売上が増加したこともあり2017年度に対して7.5%増加しました。今後はさらに分別の徹底を図り、廃棄物の排出削減に取り組んでいきます。

施工系産業廃棄物の排出量



使用済み製品の資源循環の推進

オカムラグループは、お客様が継続して使用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。また、引き続き使用されなかった製品については、お客様の希望に応じて新しいオフィス家具を納入する際に引き取りを行っています。引き取りをした製品は以下のようにリユース、リサイクル、適正処分を行っています。

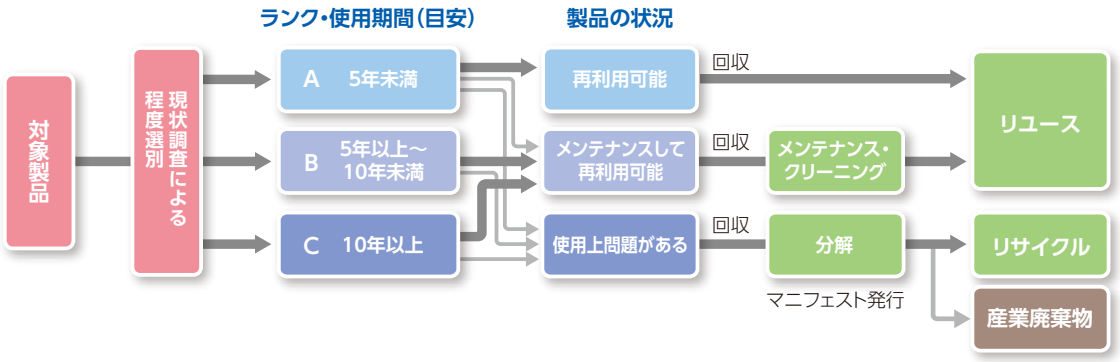
- お客様からリユースの要望があり、クリーニングや修理によってリユースが可能な製品は、グループ会社のオカムラサポートアンドサービスが中古品として買い取り、販売する。
- お客様からリユースの要望がない場合、また使用上問題がありリユースできない製品は回収し、解体・分別して素材ごとにリサイクルする。
- リサイクルできない部品などは、廃棄物処理法に基づき産業廃棄物管理票（マニフェスト*）による適正処理を行う。
- 中間処理業者に処理を委託している産業廃棄物のうち再生処理が可能なものは、事業者によるリサイクルが行われる。

＊ マニフェスト：廃棄物処理法で定められている産業廃棄物管理票

◆ オフィス家具の引き取り・リユース

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・リユース事業に取り組んでいます。製品引き取り時にお客様のご希望があった場合、オカムラサポートアンドサービスが製品の選別を行い、再利用可能なものについては、リユース（中古品としての買い取り・販売）を行っています。2018年度はリユースを希望される引き取り依頼が663tあり、このうち84.9%にあたる563tをリユースしました。引き取り製品全体（9,749t）に占めるリユース率は5.8%でした。

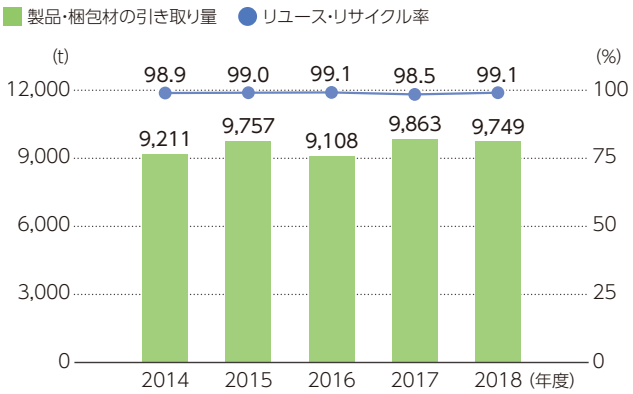
リユースを希望された場合のオフィス家具のフロー



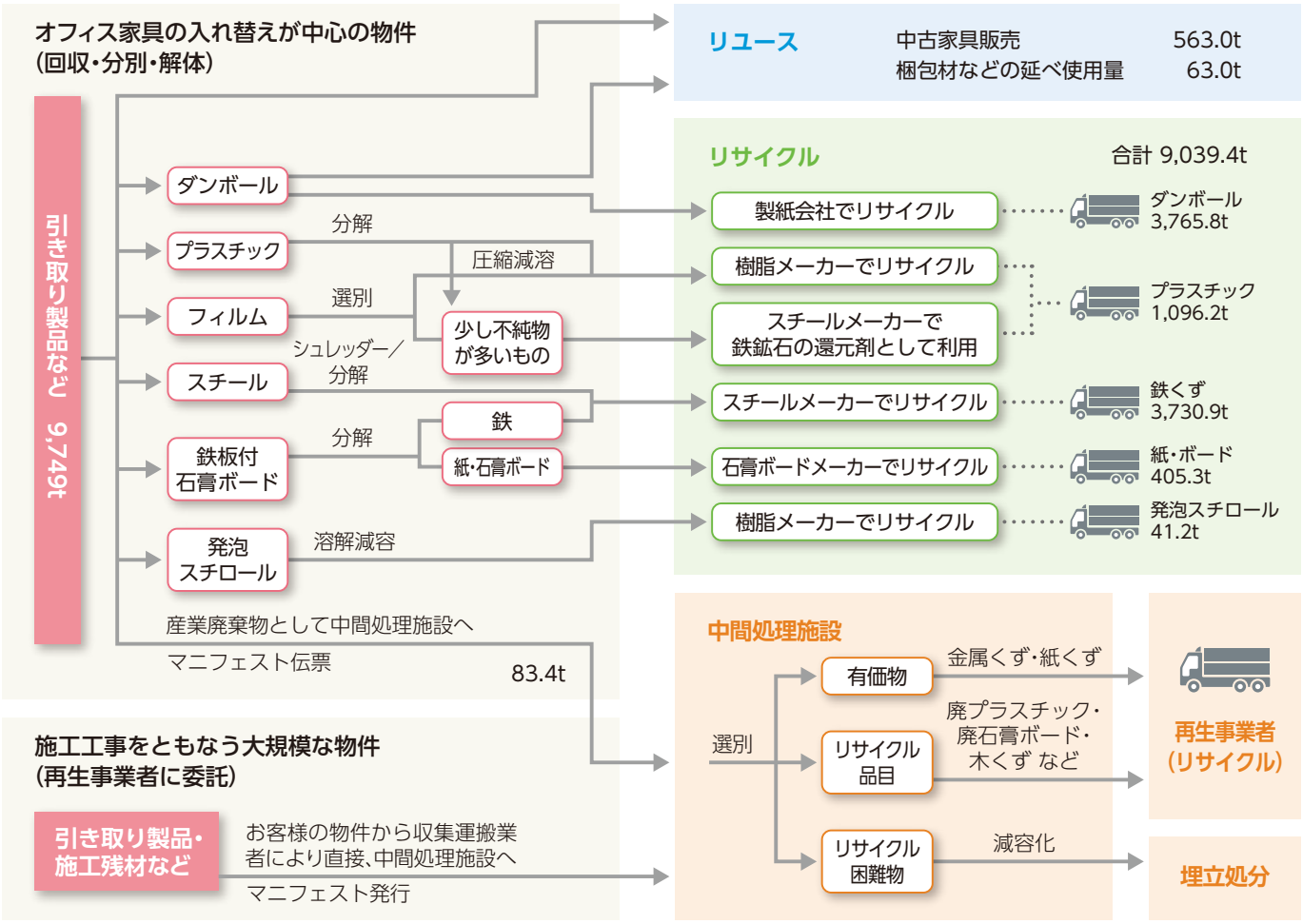
◆ 引き取り製品などのリユース・リサイクル率

オカムラグループでは、オフィス家具の入れ替え時に引き取りした製品の分別・リサイクル処理、お客様のご要望があった場合のリユース、製品の輸送時に使用した梱包材などのリユースを対象にリユース・リサイクル率を把握し、向上に取り組んでいます。2018年度のリユース・リサイクル率は99.1%となりました。

引き取り製品・梱包材のリユース・リサイクル



2018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、製品製造時や製品の原材料に使用される化学物質が、環境や健康に影響を及ぼす可能性を認識し、化学物質の管理の強化に努めています。また、汚染防止に向け、開発・生産部門などの関連設備の適正な管理を徹底しています。

2018年度の目標と達成状況

オカムラグループは、PRTR法*1対象物質*2の排出・移動量の継続的な削減に取り組んでおり、2018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、5.1%削減となりました。塗装前処理剤や接着剤をPRTR法の対象物質を含まないタイプに切り替えるなどの対応により、着実な削減を図っています。

＊1 PRTR法：「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」。有害な化学物質の排出・移動量を把握、管理することを義務づけた法律
＊2 届出対象物質：取扱量が1,000kg/年以上の物質

PRTR届出物質の排出量（2018年度）

種別	政令番号	CAS番号	物質名（別名）	取扱量（kg）	排出量（kg）		移動量（kg）	
					大気への排出	公共水域への排出	下水道への移動	その他の移動
1種	053	100-41-4	エチルベンゼン	20,203.9	18,466.7	0.0	0.0	1,651.3
1種	076	105-60-2	イプシロン－カプロラクタム	12,144.8	2,189.3	0.0	0.0	144.2
1種	080	—	キシレン	42,399.1	34,586.2	0.0	0.0	3,124.7
1種	186	75-09-2	ジクロロメタン	3,895.7	3,776.8	0.0	0.0	118.9
1種	235	—	臭素酸の水溶性塩	1,009.8	19.3	639.2	44.0	278.3
1種	239	—	有機スズ化合物	3,242.5	289.1	0.0	0.0	451.4
1種	296	95-63-6	1,2,4-トリメチルベンゼン	20,763.0	19,142.4	0.0	0.0	1,298.9
1種	297	108-67-8	1,3,5-トリメチルベンゼン	6,308.7	5,806.1	0.0	0.0	377.5
1種	298	26471-62-5	トリレンジイソシアネート	36,864.0	0.0	0.0	0.0	93.9
1種	300	108-88-3	トルエン	29,004.1	27,307.0	0.0	0.0	1,534.7
1種	302	91-20-3	ナフタレン	3,352.9	3,012.5	0.0	0.0	251.5
1種	392	110-54-3	ノルマル-ヘキサン	2,664.7	2,049.3	0.0	0.0	615.4
1種	407	—	ポリ（オキシエチレン）＝アルキルエーテル（アルキル基の炭素数が12～15までのもの及びその混合物に限る。）	1,261.0	9.3	371.2	0.0	866.6
特1種	411	50-00-0	ホルムアルデヒド	2,324.5	2,075.9	0.0	0.0	169.1
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	115,270.2	11.7	0.0	0.0	111.5
合計				300,708.8	118,741.7	1,010.4	44.0	11,087.9

製品に含まれる化学物質の管理

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

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

有害物質の適正管理による汚染防止

オカムラでは、ポリ塩化ビフェニル（PCB）含有機器類として、高圧コンデンサ、蛍光灯用安定器を保有しています。これらの機器に関しては、法令に基づき行政に届出を行い、指定処理施設で処理が可能になるまで、厳重に管理・保管しています。

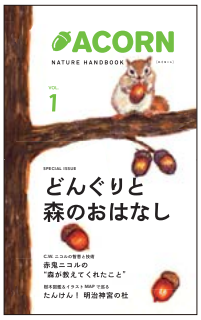
生物多様性保全

わたし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重要な環境を提供している自然環境からの恵みを受けて成り立っており、同時に生物多様性に影響を与えています。オカムラグループは、森林から産出される木材を製品に利用する企業としての責任を認識し、生物多様性の保全と自然環境の持続可能な利用に努めています。

「ACORN」活動の推進

オカムラグループは自然共生と生物多様性に向けたアクションを「ACORN(エイコーン)」と名付け、社内外に活動の輪を広げています。
「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



冊子「ACORN VOL.1」
2017年12月発行

◆ ウェブサイトによる活動の紹介

オカムラグループのACORN活動を紹介することを目的として、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、環境教育などでも活用できる基礎知識特集、活動のパートナーでもあるC.W.ニコル氏のコラム“赤鬼のつぶやき”など、外部の専門家の協力を得ながら、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。今後も、自然共生と生物多様性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。

季節に合わせたコラム

「ACORN」特設ページ
acorn.okamura.co.jp/

どんぐり図鑑

TOPICS

暮らしと森のつながりを体感するワークショップ「WoodLand WoodWork」

WoodLand WoodWorkは、“森を知り、木を知り、技を知る”ことを通じて、わたしたちの暮らしと森のつながりを体感するワークショップです。このワークショップの名前はアファンの森財団の理事長C.W.ニコル氏によるもので、ACORN活動の環を広げることを目的に、国産材活用に関心があるお客様や自治体などとの交流の場として2017年から始まりました。森の専門家や林業の専門家をゲストに招き、アファンの森*を散策し、隣接する人工林との違いや、丸太を製材しモノにつくりあげるプロセスを森の中で体感する内容になっています。

2017年度は従業員や早稲田大学古谷誠章研究室の学生がこのワークショップを体験しました。2018年度は浜松市の天竜材の関係者やオカムラの自治体担当部門などにも対象を拡大し、活動を進めました。今後はアファンの森以外の場所や子ども向けのコンテンツなど、プログラムの充実を図っていきます。また、国産材活用製品を積極的に手掛ける企業として、こうした取り組みの意義をお客様と共有する場になればと考えています。

＊アファンの森：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・アファンの森財団が長野県信濃町に所有する森林

ワークショップの様子

木材の利用状況と「木材利用方針」

オカムラでは、オフィス家具や学習家具、店舗用什器をはじめ、さまざまな製品に木材を利用しています。2018年度のオカムラグループ全体の原材料投入量の3.2%が木質材料です。そのうち15.4%が無垢材*1や合板*2など「原木を材料とする木質材料」で、84.6%が間伐材*3、廃木材、未利用材およびその二次加工品である木質ボード(MDFやパーティクルボード)*4など「原木を材料としない木質材料」となっています。

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

＊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

MDF　繊維

パーティクルボード　チップ

オカムラグループ　木材利用方針

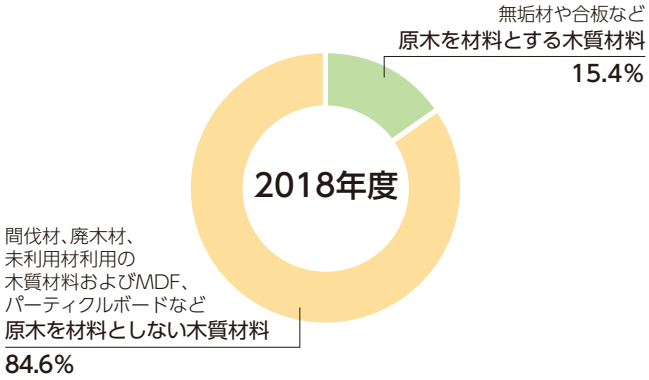
1. 以下の木材を利用しません。

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

2. 以下の木材の利用を拡げます。

1) 信頼のある森林認証を受けた木材(または同等の証明のある木材)
2) 建築廃材・リサイクル材
3) 国産材・地域材

オカムラグループの木材利用状況



「木材利用方針」に基づく製品開発

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

◆ 信頼のある森林認証を受けた木材の利用

オカムラは2010年6月、国際的に認知された森林認証制度であるFSC®認証*1(CoC認証*2)を取得し、FSC®認証材を使用した製品の開発・販売を進めています*3。2018年3月現在、FSC®認証材使用製品は10シリーズに拡がっています。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貢献しています。

＊1 FSC®認証：国際的な森林認証制度の機関であるFSC®(Forest Stewardship Council®；森林管理協議会)が、適切に管理された森林やその森林から切り出された木材の流通や加工プロセスを認証する制度
＊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
＊3 FSC®トレードマークライセンスコード：FSC®C092797

◆ 木質リサイクル資源の利用

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

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、国内の森林の荒廃の抑制と健全化のための有効な手段のひとつです。オカムラは、各地域の森林組合や加工業者との連携・協力を通じて、地産地消*の考えに基づく地域材の活用を推進しています。また、国産のスギ・ヒノキ等を無垢材として積極的に活用した家具製作や端材を粉砕して天板の基材にMDFとして用いるなど、国産材の利用拡大に努めています。

＊ 地産地消：地元で生産されたものを地元で消費すること

村役場建設に伴い地域の方に提供していただいた欅（ケヤキ）を丁寧にツキ板にし一枚板のテーブルを製作

◆ 国産材利用の促進に向け木材用塗料を共同開発

オカムラは、日華化学株式会社、大谷塗料株式会社と共同で、針葉樹材を利用する家具に適した木材用塗料を開発しました。
スギやヒノキなどの針葉樹材は、柔らかさや材の割れなどの性質から、家具に利用するには多くの課題がありました。新たに開発した木材用塗料は、日華化学の高度なポリウレタン技術と大谷塗料の木材塗料化技術を融合した紫外線硬化型塗料で、オカムラの木材加工技術を用いることで温かみのある感触や香り、軽量といった特性を生かしながら、耐久性のある家具を提供することが可能になりました。
オカムラグループは今後も国産材の利用促進につながる技術開発や製品の供給を進め、森林資源の持続可能な利用に貢献していきます。

日華化学株式会社　https://www.nicca.co.jp/index.html
大谷塗料株式会社　http://www.otanipaint.com/

共同開発した塗料を使用したオフィスファニチュアシリーズ「Lives（ライブス）」のカフェテーブル

TOPICS

オフィス家具メーカーの協働により国産材活用の大切さをアピール

日本各地において戦後に植林されたスギなどの多くが伐期をむかえる中、自然環境を保全しながら持続可能な木材利用を進め、林業の発展につなげていくことが求められています。オカムラは、国産材の利用促進に向け、より多くのお客様に木製の家具を使っていただき、木の温かみや匂いを直接伝えるために、都市部のオフィスを中心に製品の普及に努めています。

こうした観点からオカムラは、木材利用の拡大をめざすウッドソリューション・ネットワーク*の活動の趣旨に賛同し、設立当初から参画しています。2018年10月22日～11月2日には、JAビル1階ラウンジ(東京都千代田区)にて、働き方改革を意識した、短時間の仕事をする空間「タッチダウンオフィス」を創るというコンセプトで、他のオフィス家具メーカー(株式会社イトーキ、コクヨ株式会社)とともに、木製家具の試作・展示を通してオフィスでの木材利用の可能性を提案しました。

同業であるオフィス家具メーカーが企業の枠を超えて連携し活動を展開することで、国産材・地域材をはじめとする木材需要の裾野を広げ、健全な森の育成と地域産業の活性化に貢献していきたいと考えています。

■各社の試作家具

- **たちよる**(株式会社オカムラ)：鹿児島県産のスギ巾はぎ材を利用したユニットソファ。スギの風合いを感じながら、リラックスして働けるデザイン。日本人に馴染みのある、神社仏閣等の柱・直材の要素を取り入れたデザインが空間を引き締める。
- **ひらけた**(コクヨ株式会社)：国産広葉樹のシラカバと、芯材に国産針葉樹のスギを使用した積層材の天板のひらけた空間に配置する大型テーブルと収納。
- **こもれる**(株式会社イトーキ)：国産スギ集成材を利用したソファブース。適度に仕切られた快適空間を提供。

＊ウッドソリューション・ネットワーク：2016年10月に設立。農林中央金庫が事務局を務め、木材関連産業の幅広い企業・団体が参加し、木材利用拡大に向けた各種課題解決を図ることを目的に活動を推進している。

ウッドソリューション・ネットワークのオフィス家具メーカー3社による試作家具展示の様子

オカムラが製作したユニットソファ

TOPICS

FSC®認証の天竜材を使用した木育家具「もくのわ」の開発

オカムラは早稲田大学建築学科の古谷誠章研究室との連携により、FSC®認証の天竜材を使用した木育家具「もくのわ」を開発しました。開発にあたっては、木材に触れる機会が少なくなった都市部の小中学校での利用に向け、家具本来の機能と同時に木材が持つ特性や効果を重視し、さらに児童・生徒の木育にも利用できる学校用家具を実現しました。この取り組みは、FSC®認証などの天竜材の利用拡大と全国への普及を目的とした2018年度浜松市天竜材流通・販路拡大事業に採択されました。

本事業の成果発表を目的として、浜松市内において市民の皆様を対象に「ニコ・ニコ発表会」を開催しました。発表会には、小学生とその家族や学校関係者をはじめ、木育家具に関心のある多くの市民の皆様に参加いただきました。会場では「もくのわ」に触れていただくとともに、木材の環境面について学ぶ「環境授業」、C.W.ニコル氏による森に関する講演など、森や木材を利用した家具について認識を深めていただく機会になりました。

「ニコ・ニコ発表会」での環境授業の様子

「もくのわ」で遊ぶ様子　浜松竜禅寺小学校にて

◆ 木材利用にともなう環境リスクの低減

オカムラグループでは、森林資源の利用にともなう環境リスクの低減に向け、資材として使用する木材の樹種・取り扱い量・原産地を毎年、調査・把握しています。

絶滅危惧種については、ワシントン条約(CITES)*1や「JOIFA重点管理材」*2・3に照らして、該当する木材を利用していないことを毎年調査、確認しており、また、グリーン購入法*4に基づき、製品ごとに木材の合法性*5に関する調査を実施しています。オカムラはJOIFAによる木材・木材製品の合法性に関する事業者認定を受けており、認定要件に基づきマネジメント体制を引き続き強化していきます。

＊1 ワシントン条約(CITES)：「絶滅のおそれのある野生動植物の国際取引に関する条約」
＊2 JOIFA：社団法人日本オフィス家具協会。オフィス家具の業界団体
＊3 JOIFA重点管理材：ワシントン条約などをもとにJOIFAが選定した木材で、使用実績の把握など使用状況に関して管理をしている木材
＊4 グリーン購入法：「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」。国などの公的機関による環境物品などの率先購入、情報提供などを通じて、その需要拡大を図ることを目的とする法律
＊5 木材の合法性：木材の伐採にあたって、原木が生産された国または地域における森林に関する法令に照らして、手続きが適切になされたものであること

オカムラが利用する木材の樹種・原産国と取り扱い量(2018年度)

樹種	材形状	取扱量(m^3換算)	原産国・地域
ラワン	無垢材、合板、成型合板	1,221.09	インドネシア、マレーシア
ポプラ	無垢材	0.31	北米
カプール	無垢材、合板	222.42	インドネシア、マレーシア
ラバーウッド	無垢材、集成材	174.80	マレーシア、タイ
ビーチ	無垢材、合板、突板	174.68	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	458.83	デンマーク、ドイツ、日本
ヒノキ	無垢材、集成材	24.72	日本
ホワイトオーク	無垢材、単板、突板	18.34	北米、アフリカ
アユース	単板、突板、集成材	36.42	アフリカ
ローズウッド	突板	14.05	東南アジア、南米
その他	無垢材、合板、突板など	132.87	
合計		**2,478.52**	

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少ない製品の開発・提供に努めています。

環境配慮製品の開発

オカムラグループは、製品開発における重要な視点のひとつとして「エコデザイン」を位置づけ、製品のライフサイクルを通じた環境負荷の低減に取り組んでいます。企画・デザイン・設計の各段階で製品アセスメント*1を実施し、原材料使用量の削減、再生材料の使用、再資源化が容易な構造、耐久性向上などによる長寿命化、有害化学物質の使用回避、省エネルギー対応など、環境負荷がより少ない製品の開発を進めています。(関連→P.36、38)
製品の環境配慮の推進にあたっては、オカムラグループとして独自の基準を設けるとともに、外部の認定制度等への対応も重視し、環境負荷の低減に努めています。オフィス家具については、室内空間における化学物質の放散に関する米国の「グリーンガード*2」の認定取得を進めており、2018年度は多くの製品が、より厳しい基準が設定されている「グリーンガード ゴールド」の認定を取得しました。

＊1 製品アセスメント：より環境負荷の少ない製品を開発するために、製品の開発、設計段階で、その製品の環境に与える影響を評価すること
＊2 GREENGUARD（グリーンガード）認証：合衆国環境保護庁（USEPA）が定めた、環境認証。オフィス家具をはじめ、室内建材を対象に人々の健康と生活環境をよりよくするために設定された環境基準。通常の認証と、より厳しい基準のGOLDがある

「グリーンウェーブ」製品と「グリーンウェーブ＋」製品の提供

オカムラグループは製品に関するオカムラ独自の環境基準として、1997年から「グリーンウェーブ」の運用を開始しました。環境に配慮した製品を7つの基準（省資源化、再生材料の利用、再資源化、再使用化、長寿命化、安全性と環境保全、省エネルギー化）に基づき認定し、推奨製品としてグリーンウェーブマークを表示しています。
2010年には、社会情勢の変化や製品の環境対応をめぐる国際動向などを踏まえ、環境配慮のレベルをより高めた基準として「グリーンウェーブ＋（プラス）」を策定し、これらの基準を満たした製品をお客様に提案し採用いただくことを通じて、環境負荷の低減に寄与しています。2018年度の製品の売上金額（買い入れ品を除く）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80.1％、商環境事業分野で77.6％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。

GREEN WAVE
グリーンウェーブマーク

GREEN WAVE +
グリーンウェーブ＋（プラス）マーク

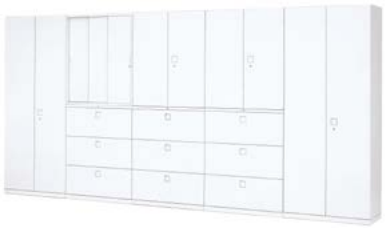
「グリーンウェーブ」・「グリーンウェーブ＋」判定基準

項目		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、すべてが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 原材料などの使用の合理化	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であること
		製品の見直しにより、従来の同等品の機能を維持しながら軽量化を図った製品	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 原材料などの使用の合理化	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（金属を除く主要材料がプラスチックで構成された製品の場合）	ポストコンシューマー再生材料*1が製品質量の20%以上使用されている製品
		再生紙が紙の総質量の50%以上使用されている製品（金属を除く主要材料が紙で構成された製品の場合）	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こと
		再生木材を使用している製品（金属を除く主要材料が木材等で構成された製品の場合）	
	■再資源化 構造の工夫 分別のための工夫	製品質量の70%以上が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を目的として開発し、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構造で、消耗品がサービスパーツ化されている製品	オフィス製品において、海外のグローバルな強度基準（BIFMA*2、GS*3）に適合している製品
		メンテナンス性が高い構造である製品 （例：カバーリング、クリーニング、ソフトの更新など）	
		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	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、すべてが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	左記のグリーンウェーブ基準に加え、製品からのホルムアルデヒドの放散速度が5μg/m²h以下相当の製品
		従来よりも環境負荷の少ない材料を使用した製品	特定有害10物質の使用禁止を遵守した製品 （RoHS指令*4に準拠していること）、もしくはREACH規則*5の規制物質が含有していないか、利用方法が合致していると確認された製品
	■省エネルギー化	従来の同等品と比較し、10%以上消費エネルギーを削減している製品	製品の使用において温室効果ガス排出量（CO_2換算）の削減量が、現行同等製品に比べて、30%削減できる製品

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（Geprufte 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

◆ バイオマス資源の製品への利用

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



バイオマス塗装を導入した収納システム「Rectline（レクトライン）」

バイオマス No.140012　バイオマス No.140013

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

◆ 店舗全体の省エネを支援

オカムラは、店舗の省エネに寄与するさまざまな機器の開発を行っており、店舗全体のレイアウトから内装、冷凍冷蔵ショーケースの導入・運用に至るまで、総合的な提案を行える体制を整え店舗の取り組みをサポートし、温室効果ガスの排出削減に貢献しています。冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ ドゥー ヴェータ」は、LED照明を標準装備し、蛍光灯比で65%の節電を実現しました。さらに、DCモーターの採用(オプション)や冷気を逃がさない扉付きショーケースの品揃え、エアカーテンの最適化などにより、エネルギー消費の抑制につなげています。

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

冷凍冷蔵ショーケース「フォンターナ ドゥー ヴェータ」
セービングガラスショーケース

EMS(エネルギーマネジメントシステム)導入店舗

調達活動における取り組み

◆ 資材調達における環境配慮

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

また、調達活動における判断基準として「資材ガイド」を定め、化学物質審査規制法*2、建築基準法、欧州各種法令*3に準拠した資材調達を行うとともに、各種法令の対象となっていない資材に関しても、法令の基準を参照し環境に配慮した調達を進めています。

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

◆ お取引先との連携による環境負荷の低減

オカムラグループは、「資材ガイド」をお取引先にも開示し、資材調達における考え方を共有することにより、お取引先における環境に配慮した資材調達の推進を支援しています。こうした取り組みに加え、オカムラ首都圏協力会での情報発信などを通じたコミュニケーションにより、お取引先の事業活動におけるグリーン購入を促すとともに、お取引先との共同開発による環境配慮型資材の開発も進めています。(関連→P.18)

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

お客様に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くためのサービスとして、クリーニングも行っています。間仕切、ローパーティション、ワークステーション、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、汚れのひどいものや傷みの激しいものは、生地の張り替えなどのリフォームを行っています。

オフィスシーティングの修理の様子

オフィスシーティングのクリーニングの様子

移動間仕切のオーバーホールの様子

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一人ひとりの従業員の意識向上を目的に、環境教育・啓発活動に注力しています。

◆ 環境教育プログラムの充実

オカムラグループでは、すべての従業員が環境保全活動の意義と重要性を理解し、それぞれの立場に応じた役割を自覚し行動することをめざして、体系的な環境教育プログラムを整備しています。また、体験を通じて自然環境や生物多様性などについて学ぶ機会を設け、環境意識の向上と実践を促しています。

オカムラの環境教育

種別	対象	名称	内容
必修教育	新入社員	新入社員研修	●環境問題 ●EMS*1導入編：企業活動と環境負荷
		新入社員フォローアップ研修	●EMS活動実践編
	キャリア入社者	キャリア入社者研修	●環境問題 ●EMS導入編：企業活動と環境負荷
部門教育（ISO14001*2による）	全従業員	一般教育	●環境方針や全社の環境目的・目標・実施計画 ●グリーンオフィス活動
		専門教育	●各部門ごとの環境目的・目標・実施計画 ●著しい環境側面に応じた教育訓練
		管理者教育	●管理者としてのEMSなど
FSC®教育（CoC認証による）	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）

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

◆ 体系的な環境教育の実施

従業員が、企業活動にともなう環境負荷、オカムラグループの環境方針や計画、環境マネジメントシステムに基づく取り組みなどについての理解を深め、目標に向かって具体的な行動に移せるよう、新入社員・キャリア入社者を対象とする必修教育と、各部門がISO14001に基づきプログラムを整備した部門教育を行っています。

◆ 体験型環境教育の実施

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・アファンの森財団が長野県信濃町に所有する「アファンの森」において、2011年度から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。

「アファンの森」での体験型研修の様子

◆ 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、業務や生活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、環境活動や環境配慮製品・サービスの質の向上を図っています。2018年度は、エネルギー消費量削減、従業員の環境意識向上に向けた活動、本業を生かした「木育」の活動などが表彰されました。

オカムラグループの環境活動表彰（2018年度）

受賞内容	受賞者
塗料ミスト処理改善による汚泥、循環水の削減	富士事業所
電着塗装の改善による電力量削減	関西オカムラ
部門・拠点内の環境教育活動の推進の取り組み	物流システム営業部
木育出前授業におけるベンチ製作支援活動	プロジェクトチーム

環境コミュニケーション

オカムラグループは、事業活動に関する環境情報を開示し、ステークホルダーの皆様との双方向のコミュニケーションに努めることで、グループ全体の環境保全活動の充実につなげています。また、製品に関する環境情報の発信を通じて、お客様のグリーン購入を支援し、環境負荷低減に結びつけています。

環境への取り組みに関する情報発信

オカムラグループでは、1995年に環境パンフレット「豊かな未来へ」を発行して以来、さまざまな媒体を通じて環境情報を発信しており、環境関連のイベントやオカムラの新製品発表会でもオカムラグループの環境への取り組みを紹介するなど、環境コミュニケーションの充実に努めています。「CSR Report 2018」は、「第22回環境コミュニケーション大賞」において「環境報告書部門 優良賞」を受賞しました。(関連→P.34)
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。

[環境関連イベントへの出展]

・「みどりとふれあうフェスティバル」
（会場：日比谷公園、2018年5月）
・「エコプロ2018［第20回］SDGs時代の環境と社会、そして未来へ」（会場：東京ビッグサイト、2018年12月）

「第22回環境コミュニケーション大賞」にて「環境報告書部門 優良賞」を受賞

「エコプロ2018」のオカムラブースで熱心にメモを取る学生たち

「みどりとふれあうフェスティバル」で、「ACORN」の取り組みをワークショップや環境授業を交えて紹介

製品の環境情報開示

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

このほか、製品に使用している材料のF☆☆☆☆*4区分証明やグリーン購入法*5適合証明などについても、ステークホルダーの皆様からの資料のご請求に対して速やかに情報を開示し、製品の環境対応などの状況をご確認いただいています。(関連→P.18)

＊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、各指標をウエ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

◆ 2018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、2018年度は約3.6となりました。グループ売上高は基準年の2000年度より32％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

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

＊wはそれぞれのウエイト

◉ 水資源指標（I_2）＝ （売上高/水資源投入量） / 基準年度（売上高/水資源投入量）

産業廃棄物指標（I_4）＝ （売上高/産業廃棄物最終処分量） / 基準年度（売上高/産業廃棄物最終処分量）

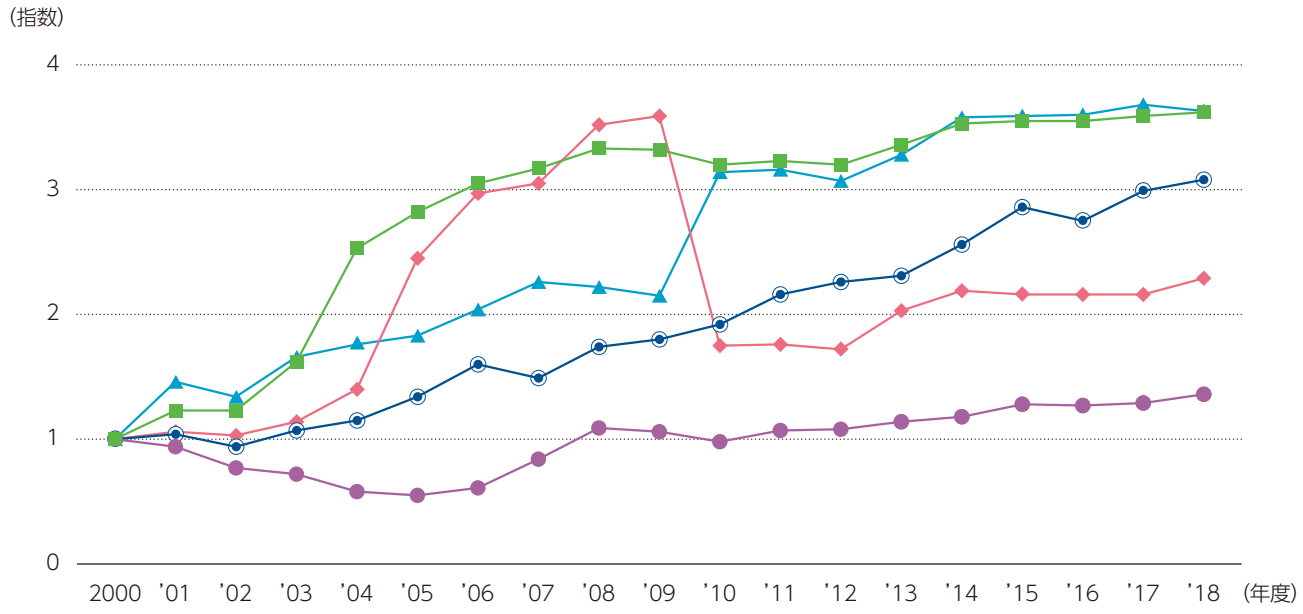
＊産業廃棄物指標は2008年度よりゼロエミッションを達成しているためグラフから省略しています。

● 温室効果ガス指標（I_1）＝ （売上高/温室効果ガス排出量） / 基準年度（売上高/温室効果ガス排出量）

◆ PRTR指標（I_3）＝ （売上高/PRTR取扱量） / 基準年度（売上高/PRTR取扱量）

▲ 環境配慮製品指標（I_5）＝ （環境配慮製品売上高/売上高） / 基準年度（環境配慮製品売上高/売上高）

＊売上高:グループ売上高



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。

2018年度の状況

2018年度の売上高は、2017年度に比べて2.6%増となりましたが、売上高あたりのエネルギー投入量、産業廃棄物排出量、CO_2排出量、水資源の投入量、PRTR法対象物質取扱量はそれぞれ減少しました。また、環境負荷低減に向けた投資や対策を継続し、これにともなうコストが発生しました。

集計範囲：オカムラグループ（オカムラ、関西オカムラ、エヌエスオカムラ、山陽オカムラ、オカムラ物流、オカムラサポートアンドサービス）
対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日

◆ 環境保全コスト

2018年度のオカムラグループの環境保全コストは、投資額32.8百万円（前年度39.1百万円）、費用額877百万円（同974百万円）でした。投資額の主な内容は、省エネルギータイプの設備への更新、排水処理設備の更新などです。

◆ 環境保全効果

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

→事業所別の実績は環境データ集「生産事業所・主要関係会社の環境管理データ（2018年度）　P.110

環境保全コスト

（単位：百万円）

分類	主な取り組み	投資額	費用額
1. 事業エリア内コスト	事業エリア内コスト集計	32.8	215
1-1. 公害防止コスト	大気汚染・水質汚濁・悪臭防止など	21.9	95
1-2. 地球環境保全コスト	温暖化防止・オゾン層保護・省エネなど	10.9	63
1-3. 資源循環コスト	節水・雨水利用、廃棄物削減、リサイクルなど	–	58
2. 上・下流コスト	グリーン購入、製品・容器包装の回収・リサイクルなど	–	281
3. 管理活動コスト	環境負荷の監視・測定、EMS（環境マネジメントシステム）運用など	–	176
4. 研究開発コスト	環境配慮製品の開発、製造時の環境負荷低減など	–	202
5. 社会活動コスト	環境保全団体への支援など	–	2
6. 環境損傷対応コスト		–	–
7. その他のコスト		–	–
合　計		32.8	877

環境保全効果

分類	環境パフォーマンス指標(単位)	2017年度	2018年度	前年度との差
事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	総エネルギー投入量(GJ)	891,750	870,776	-20,974
	売上高あたり(GJ/百万円)	3.69	3.51	-0.18
	水資源投入量(m^3)	234,908	233,574	-1,334
	売上高あたり(m^3/百万円)	0.97	0.94	-0.03
	PRTR法対象物質の取扱量(kg)	310,823	301,343	-9,480
	売上高あたり(kg/百万円)	1.29	1.22	-0.07
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_2排出量(t-CO_2)	41,880	40,748	-1,132
	売上高あたり(t-CO_2/百万円)	0.17	0.16	-0.01
	PRTR法対象物質の排出・移動量(kg)	139,217	131,507	-7,710
	売上高あたり(kg/百万円)	0.58	0.53	-0.05
	廃棄物等排出量(t)	17,520	16,879	-641
	売上高あたり(t/百万円)	0.07	0.07	0.00
	廃棄物などの最終処分量(t)	0	0	0
	売上高あたり(t/百万円)	0.00	0.00	0.00
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	グリーンウェーブ製品の売上高(百万円)	99,585	98,342	-1,242
	標準品比率(%)	80.5%	79.6%	-0.9%
	グリーン購入法適合製品の売上高(百万円)	57,724	56,500	-1,224
	標準品比率(%)	62.7%	60.7%	-2.0%
	回収製品・梱包材の循環使用量(t)	208	626	418
	売上高あたり(kg/百万円)	0.86	2.52	1.66
その他の環境保全効果	事務用品グリーン購入率(%)	71.9%	68.1%	-3.8%
	モーダルシフトによる輸送量(台)	3,233	2,477	-756

当該期間の総額

(単位：百万円)

項目	内容など	金額
当該期間の投資額の総額	生産設備の更新、省力化、工業燃料の代替ほか	838
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	1,060

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	427
	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	0
	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	5
	リユースによる経費節減	7

売上高

(単位：百万円)

	2017年度	2018年度	前年度との差
売上高(連結)	241,752	247,925	6,173

よりよい職場づくり

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

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

SDGsに貢献

CONTENTS

人財に対する考え方 ―― 76
従業員のワークインライフ実現へ向けた取り組み ―― 77
ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ―― 81
キャリア開発 ―― 87
労働安全衛生 ―― 90

「カエル！活動」の推進

関連情報はP.77

従業員が各々「早帰り宣言カード」を提示し、より時間を意識して仕事に取り組んでいます。

従業員が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「カエル！活動」を全社で展開しています。実施拠点ごとに、定期的にミーティングを開き、課題を抽出して施策を決定し、具体的な運用を実施。時間の有効活用やICT活用による業務の効率化・コミュニケーションの改善、意識改革のための施策などを取り入れています。

人財に対する考え方

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。

> オカムラ創業の経緯(「協力を資本とし無から有を生じた記録」参照)にてらし従業員はあくまで事業の協力者であり、縁あって互いに当社の人になったものである。共に企業を繁栄させる協力者であり、各々がチームの一員である。「チームワーク」が偉大な成果をもたらすことを常に念頭に置き、互いに協力する。
> 従業員は公正な労使関係を基調として、互いに全知全能をふるって企業の繁栄と各々の生活の向上を期するものである。
>
> (オカムラ「基本方針」より抜粋)

労使協議を通じた職場環境の改善

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

定期的に労使協議会・各種委員会を開催し、会社の業績状況、人事諸制度に関する事項など、さまざまなテーマについて協議を行っています。

2018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、多様な人財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。

Work in Life（ワークインライフ）について

オカムラが提唱するWork in Life（ワークインライフ）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」という考え方のことです。ライフを構成する要素としては、ワークのほかにファミリー（家族）、ホビー（趣味）、ラーニング（学び）、コミュニティ（組織・地域）などが考えられます。（参照→特集P.11）

ワークインライフの視点に立った取り組み

オカムラグループは、従業員のライフステージに配慮した働きやすい職場環境の整備をめざし、育児・介護・傷病のための休暇・休職や短時間勤務等の支援制度の充実を図っています。
2016年4月にワークライフバランス推進委員会を設置し、従業員一人ひとりが健康で豊かな生活を送ることができるよう、具体的な取り組みを進めてきました。2018年6月には、これまでの働き方改革に関するさまざまな取り組みを6つに整理し、「WiL-BE」と総称し積極的に活動を展開。さらに2019年4月からは、6つの活動を4つのアクションに再編し、さらにスピード感を持って推進しています。

従業員のワークインライフを実現させるための支援制度

◆ ノー残業デーの徹底

毎週水曜日をノー残業デーとし、全従業員のパソコンの強制的なシャットダウンを実施するなど、定時での退社に対する意識向上を図り実践に結びつけています。

◆ 他拠点勤務の推進

長時間労働の削減、健康管理、ワークインライフの観点から、他拠点（社内の他の事務所）での勤務を推進しています。出張先から自分が勤務する拠点に戻らず他拠点で業務を行うことにより、移動時間の削減・有効活用につながっています。また、自宅から近い拠点で業務を行うことにより、育児・介護等の突発的な事情への対応も可能となりました。

◆ フレックスタイム制度の適用拡大

より柔軟に働くことができるよう、フレックスタイム制度のコアタイム（勤務すべき時間帯）をなくし、これにより1日の最低勤務時間（4時間50分）を満たせば、始業前や午後からの勤務開始も可能になりました。また、従来フレックスタイム制度の対象外であった短時間勤務者も利用できるようにするなど、適用範囲を広げています。

※フレックスタイム制度適用事業所のみ

◆ 在宅勤務制度

オカムラグループでは、育児や家族の介護などをしている従業員が、より効率的かつ継続して働けるよう、2017年6月に在宅勤務制度を導入しました。①妊娠中の女性およびその配偶者、②義務教育終了前までの子を養育中の従業員、③介護中の従業員、のうち所属長が承認した者が対象となります。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勤務するものとし、育児や介護などの事情に合わせて在宅勤務時間中に業務を中断することも認めています。2018年より、育児事由による対象者を義務教育終了までに延ばしたことで(これまでは小学校3年生まで)、短時間勤務や学童保育の利用終了のタイミングで在宅勤務もできなくなる、という課題を解消しました。

◆ 時間単位有給休暇制度

新規に付与される有給休暇のうち3日分を時間単位で取得できる制度を導入しました。この制度により、工場などフレックスタイム制度が適用されていない事業所の従業員も、柔軟な働き方をすることが可能になりました。

VOICE

時間単位有給休暇制度を利用して

生産本部　追浜事業所
オフィス技術部　設計課
小田 洋一郎

わが家には歳が6歳離れた二人の娘がいます。今年は、長女が小学校卒業と中学入学、次女が保育園卒園と小学校入学という4つのイベントが一気にやってきました。中でも長女の中学受験という一大イベントに、夫婦ともに走り回る半年間となりました。娘たちの学校や保育園の行事には、私か共働きの妻のどちらかが出られるようにしてきましたが、長女の受験に向けた活動は、学校の夏休みなどの期間に朝から行われることが多く、それぞれの娘に個別の対応が必要になりました。ちょうど仕事がとても忙しい時期と重なり、半日単位でも仕事を休むことが難しく、せめて2時間だけでも抜けられたらと思っていたところ、時間単位有給休暇制度が導入されました。

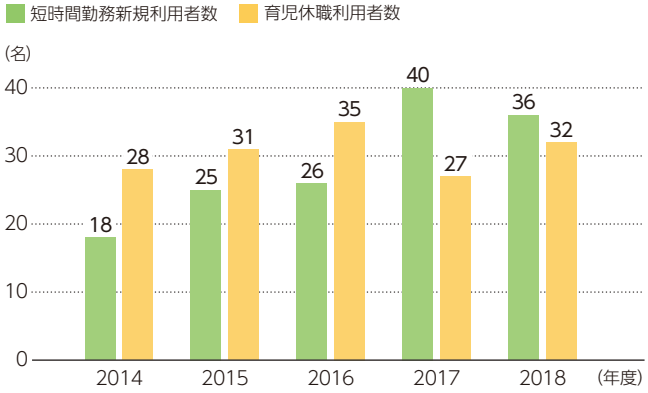
朝2時間の休暇を取り、子どもたちを起床させて朝食の準備をし、次女を保育園に預けることに当てることができました。長女は第一志望に無事合格でき、次女も4月から小学校に登校し始めました。この時期にこの制度が導入されたことはありがたかったです。今後はいかに時間効率を上げるか引き続きトライしていきます。

育児・介護をしながら働く従業員に対する支援制度

◆ 育児支援制度

従業員の子育て支援のため、オカムラグループでは最長で子どもが2歳となった月末まで(法定は2歳になるまで)、育児休職を取得できる制度を導入しています。また、小学校3年生までの子どもがいる場合は、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*を活用することが可能です。2018年度のオカムラグループの育児休職の利用者は32名、短時間勤務新規利用者は36名でした。(＊参照→P.78)

短時間勤務、育児休職の利用者数



※報告の範囲は3ページに●■で示しています。

◆ 配偶者出産休暇(有給休暇)

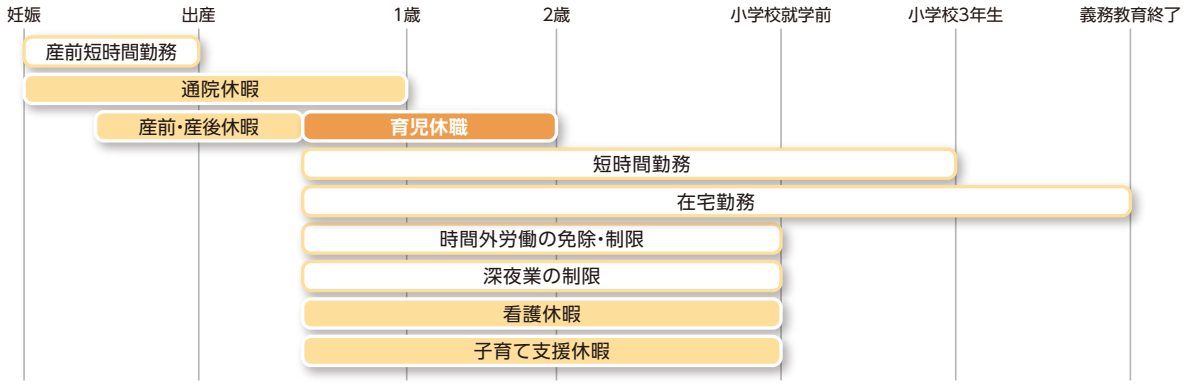
配偶者の出産日もしくはその翌日から連続3日間休むことができる社内制度で、2018年度の利用者は31名でした。
2019年度からは、出産日から1カ月の間で合計3日間休めるように制度の改定を行い、従業員の各家庭の事情に合わせられる、より取得しやすい制度としました。
また、「仕事と子育て、家事の両立をどうしたらできるか」というテーマをもとに、ソダテルFathersワークショップも社内で行っています。
2018年度の男性の育児休業取得者は2名でした。
今後とも、性別を問わない仕事と子育ての両立に向けた取り組みを続けていきます。

◆ 託児サービス利用の補助

従業員の宿泊出張や研修、子どもの突発的な病気などの時に、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(1日1子あたり上限2万円まで)を行っています。

「育児と仕事の両立サポートブック」
従業員が利用できる制度や仕組みと、出産や育児休暇取得、復職時に必要な手続きなど、育児と仕事を両立するために必要な情報をまとめたサポートツールです。対象となる従業員だけでなく、職場の上司やスタッフにとっても、役立つ情報が詰まっています。

育児支援制度の概要



◆ 介護支援制度

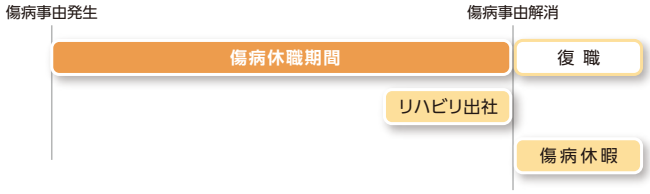
従業員の家族の介護支援のため、オカムラグループでは通算して1年(法定は3カ月)の期間、介護休職を取得できる制度を導入しています。始業後と終業前の各1時間を限度として勤務時間を短縮できる短時間勤務制度や在宅勤務制度を活用することも可能です。また、育児・介護休業法の改正に伴い社内の関連諸規則を一部改訂し、離職することなく働き続けることができるよう雇用環境の整備に努めています。オカムラグループの2018年度の介護休職制度の利用者は1名でした。

「仕事と介護を両立していくために」
家族の介護が必要になった場合に、当事者とその上司の心構えや相談窓口などの情報をまとめています。仕事と両立するために、利用できる会社の制度や仕組みも紹介しています。

◆ 傷病支援制度

オカムラグループでは、従業員が病後の療養期間中も健康回復に専念できるよう、傷病休暇制度を導入しています。これは、年次有給休暇のうち次年度に繰り越しができなかった日数を、最大20日間まで傷病を事由として利用できるものです。また、復職の際にはリハビリ出社制度を設けており、業務への復帰にともなう負担の軽減に努めています。オカムラグループの2018年度の傷病休暇制度の利用者は1名でした。

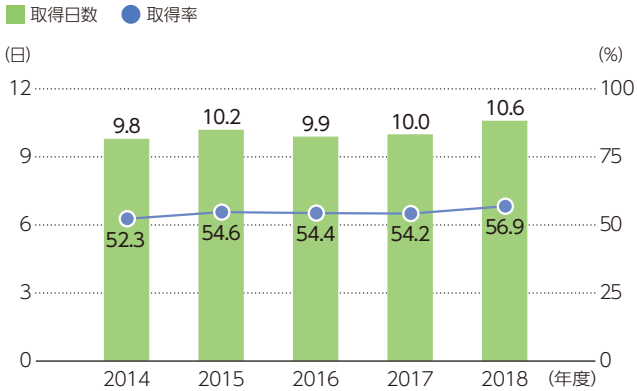
傷病支援制度の概要



◆ 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2018年度の有給休暇の平均取得日数は10.6日、取得率は56.9%でした。あわせて、従業員が心身のリフレッシュと自己形成を図る機会として、一定の勤続年数が経過した従業員を対象としたリフレッシュ休暇制度を導入しています。

有給休暇取得実績(1人あたり平均)



※報告の範囲はオカムラ単体

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、社内にて「ダイバーシティ＆インクルージョン宣言」を行い、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。

一人ひとりの能力発揮に向けた職場環境の整備

オカムラグループでは、性別に関係なく従業員が能力を発揮できる職場環境の整備に努めています。2018年度のオカムラグループの女性従業員比率は17.9%でした。また、オカムラグループの2018年度の新卒採用者は147名で、そのうち女性は37名(25.2%)でした。
女性役職者数は29名となっています。

雇用の状況(オカムラグループ)

2019年3月31日現在

従業員数	4,959名
男性	4,081名
女性	878名

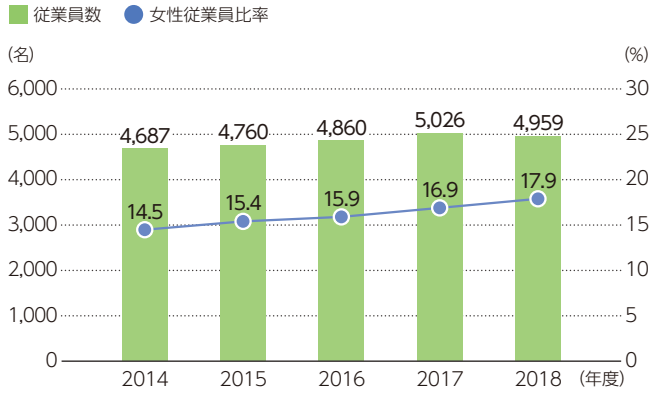
雇用の状況(オカムラ)

2019年3月31日現在

従業員数	3,472名
男性	2,879名
女性	593名

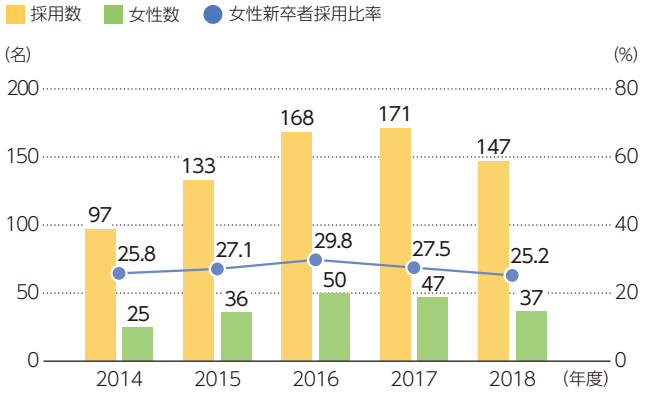
平均勤続年数	16.5年
平均年齢	42.0歳

従業員数と女性従業員比率



※報告の範囲は3ページに●■で示しています。

女性新卒者の採用状況



※報告の範囲は3ページに●■で示しています。

多様な働き方を実現する仕組みや制度の整備

オカムラグループは多様な働き方を実現するために、性別に関係なく、また育児や介護などで時間に制約があっても、めざすキャリアを実現していける環境づくりを進めており、継続して仕組みや制度の充実を図っています。

◆ 短時間勤務申請回数の制限廃止

短時間勤務においては、頻繁な変更を避けるために申請回数に制限を設けていましたが、子どもの成長や生活の状況などに合わせた勤務形態を柔軟にとることができるように、回数制限を撤廃しました。

◆ 休職中のシステムアクセスが可能に

従業員が育児や介護のために休職した場合、休職中に社内の情報に接する機会がないと、その間の会社の状況や変化などを把握することができず、復職時に戸惑いや業務面の支障が生じる可能性があります。こうした点を考慮し、休職中でも希望により個人の端末から社内システムにアクセスすることが可能になりました。

◆ 社内呼称の使用範囲拡大

結婚やその他の事情、LGBTへの対応のため、これまでも旧姓など社内呼称をメールアドレスや名刺等に使用することが可能でしたが、社報、社員証、社内システムへの登録などにおいても、戸籍上の氏名とは異なる旧姓や氏名が使えるように使用範囲を拡大しました。

◆ ジョブリターン制度

働く機会の拡大と優秀な人財の確保を目的として、退職後5年以内に再入社の選考を受けることができる登録制度を整備しました。育児や介護、配偶者の転勤などの家庭の事情や、留学等への参加のための退職が、登録の対象となっています。

VOICE

ジョブリターン制度を利用して

オフィス営業本部 関西支社
事務センター 売掛金管理室
森田 真紀
(写真中央　職場のみなさんと)

子どもが小学校に進学するのを機に、もっと子どもの様子を見る時間を増やしたいと思い退職を決めました。退職後は、家庭での子どもとの時間を楽しんだり、学校の園芸ボランティアに参加したりと新鮮な毎日でしたが、まわりには働いているお母さん方が多くいらっしゃいました。私も何か仕事を始めようと思っていたところ、オカムラの先輩からジョブリターン制度ができるという話を聞き、慣れた環境で知っている人たちと一緒に働けるというのは願ってもない条件だと思い、すぐに登録しました。そして、ありがたいことに退職前にいた職場での勤務となりました。

ひとりっ子の娘のことを考えて短時間勤務を希望しました。職場の皆さんに助けられながら可能な時には早く帰り、忙しい時は家族の協力を得て、なんとか日々を終えています。今では娘も少しは自立して、手伝いもしてくれるようになりました。親子ともども成長できるこの環境とまわりの皆さんに感謝しています。

ダイバーシティ推進プロジェクト

オカムラでは、2016年4月の女性活躍促進法施行を機に、女性をはじめとする多様な人財の活躍推進ならびに仕事と生活の充実、キャリア形成ができる組織風土を実現させることを目的として、同年8月にダイバーシティ推進プロジェクト(愛称：ソダテルプロジェクト)を発足しました。
本プロジェクトでは、オカムラの女性活躍のめざす姿に関するビジョンを策定し、モチベーション向上、コミュニケーションサポート、多様な働き方の導入の3つの重点課題に、ワークショップの開催や制度面の検討をはじめとするさまざまな施策を実施してきました。
これまで、2017年6月に在宅勤務制度(P.78参照)の導入、2017年12月に短時間勤務者へフレックスタイム制度の適用を行いました。2018年度は、プロジェクトの活動をまとめた「ソダテルBOOK」をグループ全従業員に配付して認識の向上と活動の浸透を図るとともに、マネジメント層を対象とするワークショップや、育休復職者とその上司を対象とするセミナーを通してダイバーシティ＆インクルージョンの考え方を広げてきました。また、同じく2018年4月にはダイバーシティ推進室を設置し、さまざまな人財がより働きやすく、能力を発揮できる環境づくりをめざし、違いや個性を生かしあう風土づくりにも活動の幅を広げています。

ダイバーシティ推進プロジェクトの重点課題と取り組み

オカムラの社員一人ひとりが活躍するためにめざす姿

1. 一人ひとりが自身のめざす姿を描き続け
「仕事や家族など自分なりのキャリアプランを描こう」

2. あらゆる状況の中でも自分なりの成長を常に意識し
「時間に制約があったり、ハンディがある時でも、成長意識を持ち続けよう」

3. 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
「上司・同僚・部下とコミュニケーションをしっかりとって、成果を出していこう」

3つの重点課題

●ダイバーシティ&インクルージョンの考え方の浸透
- さまざまな場所や方法での啓発
- 職場の相互理解を深める取り組み
- 全社的な活動としての展開

●キャリア意識の形成
- キャリアを考える機会とネットワークづくり
- 管理職の育成スキル向上
- 女性社員の昇進昇格管理と育成

●多様な人財の活躍支援
- 両立支援にとどまらない活躍支援
- 柔軟な働き方の推進
- マイノリティの活躍支援(LGBT、障がい者)

ダイバーシティ推進プロジェクト　2018年度活動実績

2018年　1月　2月　3月　4月　5月　6月　7月　8月　9月　10月　11月　12月　2019年　1月　2月　3月

全体

- ●ダイバーシティ&インクルージョン宣言
- ●社長・プロジェクトレビューボード報告会
- ●ダイバーシティ推進室新設
- ●メンバー増員
- ●ロゴ刷新
- ●「ソダテルBOOK」発行、全従業員へ配付
- ●社外への発信
  - ・各共創空間でのセミナー
  - ・各地区オカムラフェアでのセミナー
  - ・TOKYO働き方改革宣言企業セミナー
  - ・顧客向け個別対応
  - ・学生インターンシップ、リクルート活動

イベント

- ●LGBT役員研修
- ●ソダテルワークショップ（部長層向け）3回
- ●各種研修会での周知
  - ・営業支店長研修
  - ・新任所属長研修
  - ・課長昇格時研修
  - ・1年目フォローアップ研修
- ●ソダテルセミナー（復職者・上司向け）
- ●介護セミナー
- ●第1回ソダテルFathers ワークショップ
- ●第2回ソダテルFathers ワークショップ

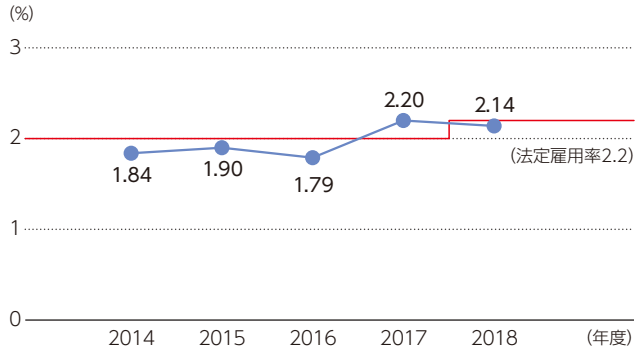
制度・取り組み

- ●在宅勤務制度対象者拡大
- ●託児サービス費用の補助
- ●時間単位有給休暇制度導入
- ●育児短時間勤務の申請制限回数の撤廃
- ●育児・介護休職中の社内システムへのアクセス許可
- ●社内呼称（旧姓他）の利用範囲拡大
- ●ジョブリターン（再入社）制度
- ●「育児と仕事の両立サポートブック」発行
- ●介護と仕事の両立リーフレット発行

障がい者雇用の推進

オカムラの障がい者雇用率は、2019年3月31日時点で2.14%となっています。今後も積極的に門戸を拡げるとともに、障がいのある方にとっても働きやすい職場環境の整備に努めていきます。就職を希望する障がい者の方とより多くの面接の機会を持つため、合同就職面接会などにも積極的に参加し、一人ひとりの特性に合わせた職場の提供に努めています。

障がい者雇用率



※報告の範囲はオカムラ単体

TOPICS

国立大学法人筑波技術大学インターンシップ生の受け入れ

オカムラでは、毎年各部門がさまざまな視点からインターンシップを企画・実施しています。

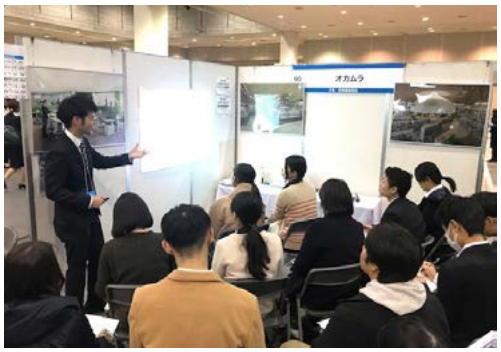
昨年に引き続き、筑波技術大学の聴覚障がいがある学生を対象としたスペースデザイン体験のインターンシップを、2019年2月に2日間にわたり東京都内のオフィスで実施しました。インターンシップ生には、事業内容の紹介、製品設計とさまざまなスペースデザインの仕事の紹介、ショールームおよび社内オフィスの見学を通して製品と空間づくりの基本を学んだ上で、オフィスの企画、提案書の作成、プレゼンテーションまでのプロセスを体験してもらいました。インターンシップ生がそれぞれの得意分野を分担して企画を検討し、最終日には質の高い発表が行われました。

今後も参加者の企業研究に役立つようなインターンシップを進めていきたいと考えています。

手話を使った講義説明の様子

採用活動における門戸拡大

オカムラは新卒者の採用にあたり、全国各地の大学で行われる企業説明会などに参加し、より多くの学生と接点を持つ機会を設けています。特に、地方学生の地理的ハンディキャップを軽減するため、全国主要7都市にて説明会・面接などを行っています。今後も、雇用の機会均等と学生の負担軽減に配慮した採用活動を行っていきます。
キャリア採用においては、年齢を問わず本人の経験、技術を生かせるように幅広い職種枠を設け、多様なバックグラウンドを持つ人財の採用に努めています。



企業説明会の様子

TOPICS

タイでの大学生の企業訪問受け入れ

グループ会社のSiam Okamura International Co., Ltd.では継続して学生の企業訪問を受け入れており、2018年8月に大学1年生による訪問を受けました。事前に課題を出すとともに、当日はオカムラグループの事業・拠点展開の説明、ショールームの見学などを行いました。課題を通じて学んだことや企業訪問で見聞したことをもとに、異文化の中で働くことについて考えてもらう機会としました。

シニア社員の活躍促進

オカムラグループでは、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、シニア社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ました。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原則として役職は交代することとなっています。
高齢化社会への移行が進む中、公的年金支給開始年齢の引き上げへの対応も踏まえ、幅広い世代がいきいきと働ける環境を提供するとともに、経験豊かなシニア人財が高いモチベーションを持って働くことができるよう、環境づくりに努めています。

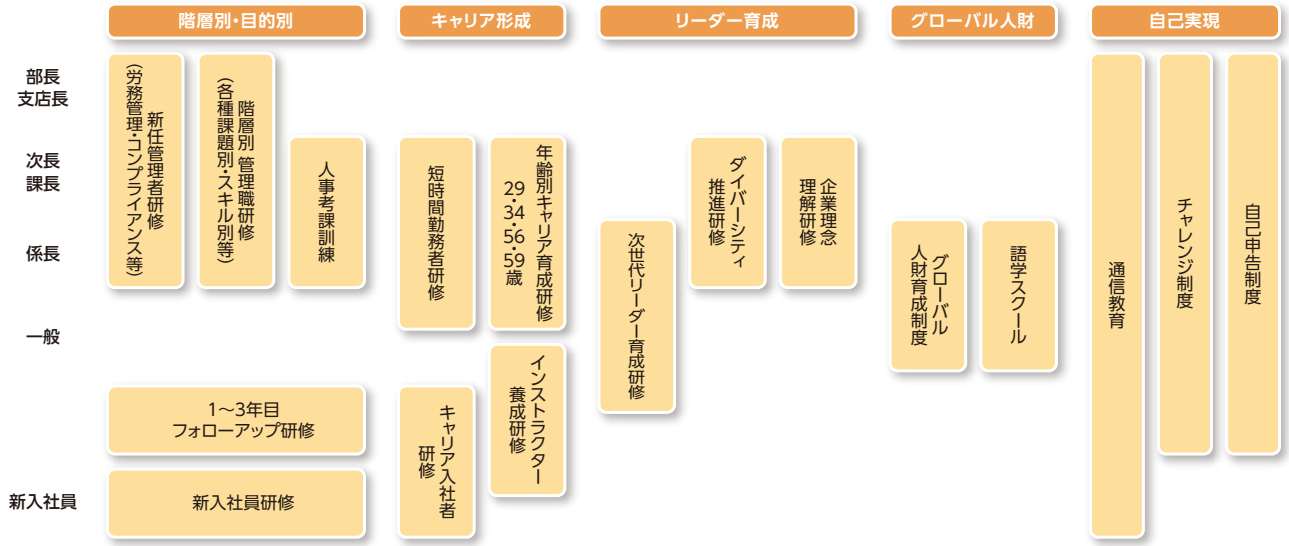
キャリア開発

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

従業員のキャリア開発に向けた研修プログラム・諸制度の充実

オカムラグループでは、部門横断的な共通項目に関する教育を人財開発部が中心となり実施しています。業務に関わる専門的な知識や技能については、事業領域特有のビジネスモデルや製品などに特化した研修を各本部単位で実施しています。また、従業員が自己実現の機会をより多く持つことができるような制度の整備・運営にも力を入れています。

2018年度の研修プログラム・制度体系（人財開発部実施）



◆ 新入社員研修

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

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

2018年度新入社員研修の様子

◆ 階層別研修

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

◆ キャリア研修

一定の年齢に達した従業員や短時間勤務者を対象に、キャリアプランニングを促し意識向上や自己実現につなげるためのキャリア研修を開催しています。研修中に人事部・人財開発部によるキャリア面談も実施し、従業員各自の成長やモチベーションの向上を支援しています。また、シニア社員向けには、キャリア自立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。

◆ 次世代リーダー研修

次世代リーダーの継続的な育成計画に基づき次世代リーダー研修を行っています。
2018年度は24名を対象に「組織行動とリーダーシップ」をテーマとして、リーダーが人や組織を動かしていくためにどう振る舞うべきかを理解する研修を行いました。事前に課題を提示するとともに当日は徹底したディスカッション形式のプログラムとし、さらにフォローアップとしてe-ラーニングを通して学びを深め、外部のビジネススクールに通学してもらうなど、さまざまな分野の学びや社外との接点を増やし研修内容の拡充を図っています。

◆ 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。

◆ 教育奨学規定

当社創業者である故吉原謙二郎会長の顕彰事業として、故人のモットーの一つである「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定を定めています。この規定は技術革新や国際化に対応するため、従業員が新しい技術、技能、知識を広く習得する機会を提供することを目的としています。
この制度を利用してMBA取得をめざして通常勤務をしながら国内の大学院へ留学した例もあり、今後も業務のレベルアップにつながる技術や知識を学ぶ意欲のある従業員を支援していきます。

◆ 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に、2012年度からグローバル人財育成制度を導入しています。海外現地法人や海外支店に1年間赴き、実際のビジネスを経験することで、海外勤務における総合的な適応力を養います。7年間で8名の従業員がこの制度を利用し、グローバル人財として活躍しています。

VOICE

海外留学制度を活用して

オフィス営業本部
ワークスタイルソリューション部
ワークスタイルクリエイツセンター
遠藤 一　（写真右）

海外留学制度を活用して、英国・リーズ大学ビジネススクール（Leeds University Business School）の組織行動学プログラム（MA Organizational Behaviour）に進学しました。私は入社以来15年間、オフィスづくりのコンサルタントとして、お客様のオフィス構築を担当してきました。日々の仕事を通じて、空間づくりの大切さを再認識する一方、組織で働く人の意識・行動を体系的に理解しなければならないという思いが強くなり、同プログラムへの進学を決意しました。

1年間の限られたプログラム期間の中、日本とは異なる生活と学習の両面に対処することに苦労しました。留学直後は生活に慣れることで精一杯でしたが、リーズ大学は留学生の割合が多いことが特徴で、さまざまなバックグラウンドを持つ学生とのディスカッションが大きな刺激となりました。プログラム中盤からは修士論文プロジェクトが始まり、現地での調査協力依頼やオリジナルな研究テーマを考える難しさを実感しました。組織行動学の視点からオフィス研究ができたことは、大きな財産になると考えています。

今後は、人に焦点を当てたソリューション開発に携わり、お客様のさらなる生産性向上に貢献していきたいと考えています。

◆ 表彰制度による従業員のモチベーション向上

オカムラグループでは、会社業績の向上や企業活動の重要な取り組みへの貢献に対して、それに関わった従業員ならびに対象部門の表彰を行っています。受賞者は、毎年4月に開催される全国支店長会議および10月開催の創立記念式典において、社長から表彰を受けています。こうした表彰制度を通じて日々の業務を評価することにより、従業員のモチベーションの向上に結びつけています。

全国支店長会議での表彰の様子

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して、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。

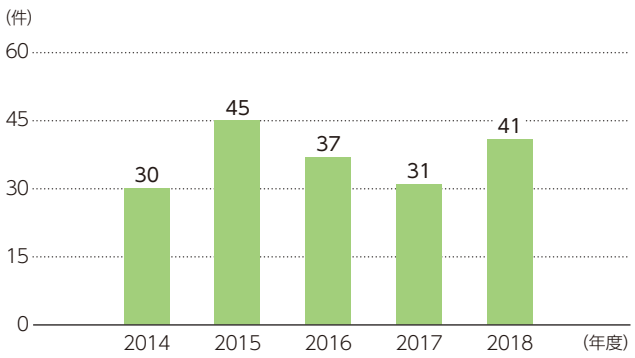
2018年度の労働安全衛生活動項目と開催実績

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

◆ 労働災害防止の取り組み

「労働災害ゼロ」を目標に、KY(危険予知)*1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*2活動を行い、労働災害防止につなげています。また、各種委員会や安全パトロールを通じ、労使一体となって安全対策のさらなる強化に努めています。

労働災害の発生状況



※報告の範囲は3ページに●■で示しています。

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

工場での安全パトロールの様子

安全衛生小委員会の様子

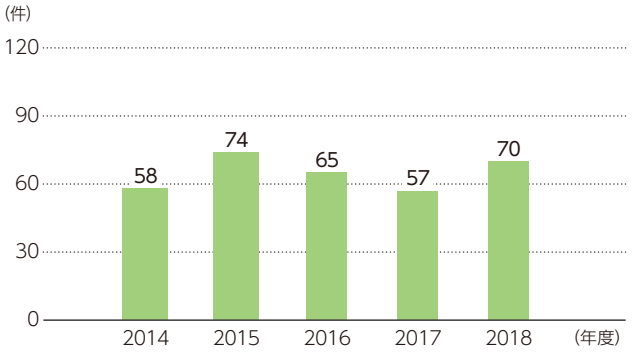
◆ 交通事故防止の取り組み

「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するとともに、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うことで、交通事故防止に結びつけています。また、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。

◆ 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。

社有車事故の発生状況



※加害・自損・被害事故の合算値
※報告の範囲は3ページに●■で示しています。

健康維持・増進への取り組み

健康維持・増進への取り組みとして、心と身体の健康診断やリフレッシュのための制度等を整備し、従業員が心身ともに健康でいきいきと仕事ができる環境づくりに努めています。

2018年度の健康維持・増進に関する取り組み項目と実施実績

項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
健康経営推進委員会	●						●					
衛生管理者会議							●					●
定期健康診断（一次健診）		●	●	●	●							
二次健診フォロー・保健指導				●	●	●	●	●	●	●	●	
ストレスチェック		●	●									
産業医・所属長面談	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
年次有給休暇の計画的取得促進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

◆ 健康経営に向けて

オカムラは、従業員の健康を重要な経営課題と捉え、健康経営を具体的に推進するために「健康経営宣言」を2017年9月に行いました。2019年2月には、2018年に続き経済産業省の健康経営優良法人認定制度による「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定されました。

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

2019
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

◆ 心と体の健康診断

「健康障害ゼロ」を目標に、従業員の心身の健康維持・増進に向けた取り組みを展開しています。身体の健康管理として、法定健診に加え生活習慣病健診を実施し、二次健診が必要な場合は、産業医と連携し受診を促しています。二次健診終了後に就業上の制限の有無の判定（＝就業判定）を産業医が行い、判定結果を所属長に伝え適切な対応につなげています。また、疾病予防対策として健康コラムの発行や特定保健指導を実施しています。インフルエンザ予防接種の補助金支給を通して、オカムラグループにおける従業員のインフルエンザ発症や重症化の感染予防をしています。

TOPICS

すきま時間でできる簡単ストレッチ運動を奨励 ～生産事業所での取り組み

3 すべての人に健康と福祉を

健康指導や定期健診の結果から、体重や腹囲が増えている、肩こり・腰痛で悩んでいるという従業員が一定数いることがわかりました。グループ会社の関西オカムラでは、従業員全員が気軽に毎日少しずつでもできることはないかと考え、①壁ドンストレッチ場所、②大股歩きコーナー、③各種健康器具を設置し、健康管理やリフレッシュに結びつけています。

① 壁に両手をついて押すことで、背中や足の筋を伸ばす。
② 身長160ｃｍ、170ｃｍ、180ｃｍ用と通路に色分けした目印を参考に、自分の身長に合わせて大股で歩く。
③ ぶら下がり健康器具や血圧計、バランスボール、足つぼ刺激シートが用意されており、各自が随時使用する。

今後も従業員の心身の健康維持・増進につながる取り組みを継続していきます。

社会との調和

オカムラグループは、事業を行う地域の住民の皆様、行政機関、企業、さまざまな分野の団体、さらには次代を担う若い世代など、多くの方々と積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。また、こうした取り組みを通じて得られたつながりや経験を事業活動に反映させるとともに、社会への貢献につなげています。

SDGsに貢献

CONTENTS

地域社会との関わり ―― 94
社会へ向けた活動 ―― 97

福岡に共創空間「Tie」をオープンし、共創の支援を拡大

関連情報はP.100

2019年2月にオカムラの4拠点目となる共創空間「Open Innovation Biotope "Tie"」をオープンし、記念イベントとしてパネルディスカッション「福岡で考えるSDGs」を開催しました。日本社会における働き方改革に向けたさまざまな共創を支援し、アジアのハブとして世界へ情報発信することで、社会に貢献します。

地域社会との関わり

国内外のオカムラグループの拠点では、地域の方々とともに発展していくため、それぞれの地域の社会活動、環境活動などへの参加を通じて、交流や社会貢献に努めています。

地域社会活動への参画

イベントや清掃活動、地域スポーツ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・協力をしています。

[2018年度の主な地域社会活動]

- 「テレワーク・デイズ」(主催：総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・内閣官房・内閣府)に参加(2018年7月23日～27日)
- 日立かながわ子どもサミット(主催：株式会社日立製作所 横浜支社、神奈川新聞社)に参加(2018年12月1日)
- 七夕ライトダウンキャンペーン(主催：名古屋市)に参加(2018年7月7日)
- 大阪マラソン「クリーンUP」作戦(主催：大阪市)に参加(2018年11月19日)
- 少年野球チーム等へのグラウンド貸し出し　(山陽オカムラ)
- ラグビー場の貸し出し(つくば事業所)
- 劇団四季「こころの劇場」でのボランティア活動(2019年5月24日)

◆ **ラグビーワールドカップ2019™に向けた取り組み**

ラグビーワールドカップ2019™が、アジア地域で初めて日本で開催されることとなり、「ラグビーのまち・釜石」が東北で唯一の開催地となりました。岩手県釜石市では、ワールドカップの開催を震災からの復興の象徴とし、また、子供たちに夢と希望を与え、スポーツの力とラグビー文化を広める、という趣旨で「釜石市ラグビーこども未来基金」を創設し協力を呼びかけており、オカムラはこれに賛同し基金への支援を行いました。

釜石市にあるグループ会社のエヌエスオカムラでは、従業員がボランティア等の活動に参加しやすいよう、試合開催日の2019年9月25日を会社休日にします。

また、「釜石鵜住居(うのすまい)復興スタジアム」(岩手県釜石市)のスタジアムベンチのデザイン・設計、スチール部材の製造・施工において協力しました。ベンチに使われている木部分は釜石地方森林組合からの提供で、市内でおきた大規模森林火災の被害木を活用しています。

山陽オカムラのグラウンドでの少年野球

山陽オカムラのグラウンドでのグラウンドゴルフ

「釜石鵜住居復興スタジアム」

メイン・バックスタンド固定席

◆ 地域ラグビークラブチーム「釜石シーウェイブス」への支援

エヌエスオカムラの従業員がメンバーとして所属している地域ラグビーチーム「釜石シーウェイブス」*に対して、エヌエスオカムラは選手を雇用するパートナーとして、オカムラはスポンサーとして、継続的にチームを応援しています。

＊「釜石シーウェイブス」：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。地域リーグであるトップイーストの1部に所属し活動している

ボールを持つNSオカムラ 佐伯 悠

◆ 災害被災地の支援

西日本を中心に甚大な被害をもたらした「平成30年７月豪雨（西日本豪雨）」で被災された方々の支援や被災地の復興に役立てていただくため、オカムラグループは義援金および寄付金、物資による支援を行いました。（関連→P.28）

◆ 産・学・官 三者連携による活動

オカムラは、2014年から東北芸術工科大学で「家具デザイン」の指導に携わってきたことをきっかけに、2018年7月に山形県小国町、東北芸術工科大学と三者協定を締結しました。オカムラは、家具の製作を通して、自然や木に親しみをもつ子どもや家庭を増やし地域の活性化につなげる活動を行っています。オカムラは木製家具の製作を通して人財育成にも携わっています。（関連→特集P.6）

思いを込めてデザインした家具を町の方々にアピールする学生

◆ 「よこはま子ども国際平和スピーチコンテスト」の支援

神奈川県横浜市の「よこはま子ども国際平和プログラム」の一環として開催されている「よこはま子ども国際平和スピーチコンテスト」を支援しています。このコンテストでは、市内各区の予選で選ばれた代表者がスピーチを披露し、市長賞を受賞した小学生2名、中学生2名が、ピースメッセンジャーとして国連本部を訪問するなどの活動をします。

スピーチコンテストに参加した生徒たち

◆ タイでこどもの日をお祝い

ASEAN市場向けのオフィス家具や商業施設用什器など幅広い製品を生産しているタイのSiam Okamura Steel Co.ltd.では、毎年1月第2土曜日のワンデックといわれるこどもの日に、事業所がある工業団地内の保育園の子どもたちに文房具とお菓子をプレゼントしています。

プレゼントされた文房具やお菓子を持つ子どもたち

TOPICS

御殿場事業所の地域への恩返し

冷凍冷蔵ショーケースを製造する静岡県の御殿場事業所は、富士山の見える美しい自然に囲まれ、地域の皆様のご理解ご支援を受けながら事業活動を進めています。お世話になっている地域のために何か恩返しができないかと、従業員の家族が勤務する保育園に相談したことがきっかけで、清掃と遊具のペンキ塗りをしています。

この活動は今回で3回目となり、2016年と2017年は高根学園、2018年はすがぬま保育園を訪問しました。毎回20名程の従業員が参加し、活動をしています。子どもたちが安全に、先生方も気持ちよく過ごせるように。子どもたちの笑顔をおもいながら作業をしています。

さび止めもしっかり塗っています！

週明けの子どもたちの笑顔をおもって

生産事業所における工場見学

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。見学では、製品がつくられる様子やさまざまな工夫、ものづくりの楽しさなどを伝えています。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、コインケースや名刺入れのものづくり体験の機会も設けています。

また、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、地域の環境に対する取り組みをご説明し、地元の皆様に安心していただけるよう意見交換の場も設けています。2018年度は、オカムラグループの生産事業所で計2,145名の方を工場見学にご案内しました。

追浜事業所での工場見学の様子

社会へ向けた活動

オカムラグループは、事業活動の中で蓄積してきた知見と経験を生かし、人財の育成や、社会課題の解決に向けた情報発信・場の提供などを通じて持続可能な社会の構築に貢献していきます。

文化・芸術活動の支援

オカムラは、2003年より毎年、東京都千代田区のオカムラ ガーデンコートショールームにおいて、企画展「オカムラデザインスペースR」を開催しています。「建築家と建築以外の領域の表現者との協働」をコンセプトに、表現者の個展とは一味違う、斬新な切り口の展覧会をめざしています。2018年は、第16回企画展「Somesthetic -身体性-」を開催しました。企画建築家に新居千秋氏を迎え、4つの異なる茶室空間を創造し、そこに若手アーティストの大原崇嘉氏、古澤龍氏、柳川智之氏が現代的なアプローチを用いた光のインスタレーションを展開しました。

第16回企画展「Somesthetic -身体性-」
時間、観る場所によって、さまざまに変化する空間を楽しむ

オカムラのものづくりに関する情報発信

オカムラグループは、企業として蓄積してきたものづくりに関する知見を、さまざまな場を通じて情報発信しています。

◆「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伝承する拠点として、2009年に開設した「オカムラいすの博物館」では、オフィスシーティングの歴史やテクノロジーといった視点から多面的に紹介しています。快適な空間づくりに欠かせない家具に関する情報収集・調査研究などを実施し、社会に情報を公開するとともに、楽しく学べる場を設けています。

オカムラいすの博物館
http://www.okamura.co.jp/company/museum/index.html

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。

◆「ものづくりマイスター」による工業高校教諭への指導

オカムラの従業員が、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)*1に基づく「ものづくりマイスター」に認定・登録されており、2018年8月、神奈川県高等学校教科研究会からの依頼により、神奈川県下の工業高校の教諭の皆さんに技術指導を行いました。これまで生徒を対象とする指導を行ってきましたが、今回は「教諭の教育力を高め、優秀な若い世代を育成する」という目的に賛同し、初の実施となりました。研修は追浜事業所の技術技能訓練センター*2で行われ、10名の教諭の皆さんが板金の実習などを行いました。(＊2 関連→P.43)
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。

「ものづくりマイスター」である技術技能訓練センターの畑岡センター長による指導の様子

＊1 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

＊2 技術技能訓練センター：ものづくりに携わる従業員育成の場

◆ 小学校への環境出前授業実施

オカムラは社会貢献活動の一環として、2007年から小学校への環境出前授業を実施しています。
従業員が講師になり、学校用の「机やイスの3R*」をテーマに「ものを大切に使う心」を養う授業や、「日本の森林について考えよう」というテーマで、世界の森林の現状を知り、生物多様性保全と森林資源の持続可能な利用の必要性に気づき、自分たちのできることを考える授業を行っています。
今後も授業の内容の充実を図り、自然の恵みを受けてものづくりを行う企業として、次代を担う子どもたちの環境問題への理解と環境意識の向上を促していきます。

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

環境出前授業実績

実施年度	対象人数	対象学校数
2007	120名	1校
2009	362名	3校
2010	643名	7校
2011	215名	3校
2012	274名	4校
2013	191名	2校

実施年度	対象人数	対象学校数
2014	340名	3校
2015	443名	6校
2016	513名	6校
2017	329名	5校
2018	450名	7校

VOICE

デザイナーの卵に、ものづくりの情熱や面白さを

デザイン本部 営業設計部
オフィス設計室
永石　昇

2016年度から、母校の日本大学芸術学部デザイン学科にて非常勤講師をしています。教授から「企業で学んだデザイン経験を学生に伝えて欲しい」との話をいただき、不安もありましたが新しい挑戦だと思い、上司の理解も得て、週1回の大学講師をスタートしました。15回の授業の中で、実務を生かして使用環境や使い勝手を考えながら、家具などをデザインするプロダクトデザイン演習を行っています。

学生たちは、将来デザイン職を夢見るデザイナーの卵です。入社以来オカムラで学んだものづくりの経験をベースに、学生それぞれの個性や能力をいかに引き出していくかを考えながら、情熱だけは負けないよう、一生懸命指導をしています。講義を受けた卒業生に同窓会で再会し、海外留学をしていたり、車や家電のデザイナーとして頑張っていたり、業種を越えて多方面で活躍している成長した姿を見ると本当に嬉しく感じます。

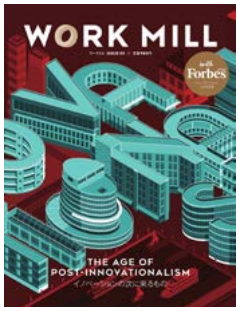
これからも講師として私自身も学びつつ、学生たちへものづくりの情熱や面白さを伝えていきたいと考えています。

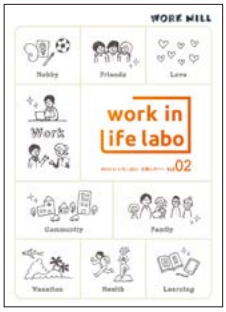
働き方、働く場に関する研究と情報発信

社会構造の変化や技術の進歩、ライフスタイルの多様化などを背景に、働き方や働く場のあり方、生活における仕事の位置づけなどを見直す動きが広がっています。オカムラではこうした状況を踏まえ、新たな視点から、働くことに関する調査・研究を行うとともに、他企業、学生などとの連携や情報発信を進めています。

◆ WORK MILLの活動について

オカムラの「WORK MILL」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です。ウェブマガジンやビジネス誌発刊におけるリサーチやインタビュー、対談、共創空間の運営を通じて、「はたらく」に関する知見を蓄積し発信しています。また、人生の視点から「はたらく」を考える研究会「Work in Life Labo.(ワークインライフラボ)」が、共創プロジェクトとして生まれています。「WORK MILL」の活動を通じて新たな「はたらく」のヒントを得ながら、明日の社会を見つめ、考え、行動へとつなげています。





「WORK MILL(ワークミル)」ISSUE 03(2018年10月)
Work in Life Labo.活動レポート Vol.02(2019年4月)

◆ 共創空間での活動

オカムラは「働き方」をテーマとした共創空間として、Open Innovation Biotope "Sea"(東京)、"Cue"(名古屋)、"bee"(大阪)、"Tie"(福岡)の4か所を開設、運営しています。ウェブサイトなどからイベント情報を公開し、誰でも参加いただける場としての機会提供のほか、お客様や地域の方、学生などさまざまな方の課題解決や価値創造のニーズにお応えする共創支援を行っています。

働き方改革につながる支援として、「働き方」をテーマの中心としたイベントやワークショップなどを開催し、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活動を進めています。

[Seaにて開催の共催イベント例]

- WORK MILL×ジョブヨク(オカムラスペシャルVol.2)「働く」とは?(2018年4月開催)
- SOCIAL FIGHTER AWARD「学校を攻略せよ!アイディアソンfor kids」(2018年5月開催)
- 第一回「複業サミット」(2018年10月開催)
- プレ金大学 「『健康と仕事のパフォーマンス』メンタルヘルスサポートのための慢性腰痛対策とオフィス環境のあり方」(2019年1月開催)

http://workmill.jp/sea/

http://workmill.jp/cue/

http://workmill.jp/bee/

http://workmill.jp/tie/

TOPICS

地域特性から考えるこれからの「はたらく」

名古屋の共創空間Cueは愛知県交流居住センターと共同で、2017年から2018年にかけて「三河の山里×Cue」というプロジェクトを実施しました。

愛知県交流居住センターは、愛知県三河山間地域の活性化を目的として、民間団体と自治体などの連携・協力により2008年4月に設立された団体で、三河山間地域への移住・滞在を促進しています。本プロジェクトでは、Cueのテーマである「『はたらく』のワクワク、みつけた」を切り口として、山里における「はたらく」と「暮らし」、都市部での「はたらく」と「暮らし」それぞれの視点をヒントに、これからの「はたらく」のあり方を考えるセッションを全4回実施しました。

2018年4月に実施した3回目のセッションでは、豊田市旭地区を会場として、山里での「はたらく」を実践している方からお話を伺い、はたらく現場を見学させていただきました。5月の最終セッションでは、Cueを会場として、これまでの気づきやオカムラが発信している「Work in Life」の考え方をもとにワークショップを行いました。三河山間地域への移住に関心がある方だけでなく、自分自身の今後の働き方について考えている学生、多様な「はたらく」のサポートをしている自治体職員など、さまざまな方たちに参加いただき、一人ひとりが「はたらく」に対する新たな気づきを得る機会となりました。

山里でのはたらく現場を見学

「Work in Life」の考え方をもとにワークショップを実施

VOICE

女性が自分らしく「長くはたらく」を考えるワークショップ

企画・運営担当：
オフィス営業本部　関西支社
マーケティング部
マーケティング推進室
岡本 栄理

オカムラが運営する共創空間のひとつであるOpen Innovation Biotope“bee”では、商業の街として古くからの伝統・文化が根付く関西の地から、ミツバチ（＝bee）が蜜に集まるように、さまざまな人が集まり、新たなおもしろい発見が生まれる場をめざして共創活動を展開しています。

「ラクワク（楽WORK）思考×女性」のイベントは、「女性が自分らしく自然体で、能力を思いのままに発揮しながら『長く』はたらくには？」というテーマで全4回開催しました。働き方のありたい姿を描く、障壁を取り払うアイデアを考える、風土を広げる方法を探る、具体的なアクションアイデアを生むというプロセスを、beeならではの「自然体でおもろく」を大切にしながら取り組みました。イベント後もつながりが広がるような、温かく楽しいコミュニティが生まれたことが大きな成果です。このコミュニティの力を生かしながら、「女性の働き方」を考えることが、社会全体の働き方の未来を拓いていくということを信じて、引き続き活動していきたいと思います。

参加者：
株式会社ICB
代表取締役
瀧井 智美 様

組織や立場などの枠を超えたネットワークでの対話はイノベーションが起きやすく、何よりワクワクします。多様な参加者の方々と意見交換をする中で、自分では気づかなかった発想やアイデアがどんどん広がりました。“bee”で知り合う方々は、課題に対して「できない」とあきらめるのではなく、「どうしたらできるかみんなで考えよう！それも、おもろく！」というマインドに溢れた方が多く、アイデアも自分の可能性も広がっていく楽しさがあります。場があることがつながりのきっかけになり、一緒に実践していける仲間がいることが自分たちの課題解決に向けての支えになります。

“bee”のイベントは毎回テーマもゲストも興味深く、多くのインスピレーションを与えてくれます。なにより場の雰囲気がワクワクするので、新しい何かを発見できる、思考が広がる楽しさを感じさせてくれます。多くの方とここで対話しながら、これからも新しいものを生み出していければと思います。

第三者意見・審査報告

信頼性を高めるとともに、社会の期待に応えるレポートとするため、第三者意見・審査をいただきました。

第三者意見

水尾 順一 氏

駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
MIZUO コンプライアンス＆ガバナンス研究所代表
株式会社ダイセル社外監査役

（株）資生堂から駿河台大学教授を経て、2018 年 3 月末退職、現在に至る。一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員、2010 年ロンドン大学客員研究員他。著書『サスティナブル・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

株式会社オカムラ（以下、同社）のCSR Report 2019について、企業でCSRの実務を推進し、大学でその理論構築をして「CSRの理論と実践の融合」を社会に促進してきた立場から、以下に第三者意見を申し述べます。

● 高く評価できる点：「時代が求めるCSRの重点課題」の解決に貢献する内容が、特集記事などを通して開示されています。

同社は、2018年4月の社名変更を機に「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとして掲げ、この実現に向けてSDGs（持続可能な開発目標）への貢献に取り組んでいます。

企業が取り組むミッションは具体的な行動面に表現されることで、全社的な共通目標としてベクトルを合わせて取り組むことが可能となります。その意味で同社が、CSRの重点課題をESGの視点から、「人が集う場の創造」「従業員の働きがいの追求」「地球環境への取り組み」「責任ある企業行動」の4つの分野に分類して取り組み目標を定めたことは、社員の一体感の醸成に多大な貢献を果たすことと確信しています。

CSR Report 2019では、これら4つの分野から具体的に特集記事として報告されており、消費者や取引先、従業員、地球環境など多様なステークホルダーに貢献する様子が十分に開示されています。

特集1では、東北芸術工科大学や小国町、オカムラとの産学官の連携による地域創生や雇用の創出、森林保全、持続可能なまちづくりなどを通してSDGsに貢献する様子がうかがえます。

特集2では、多様なワーカーが一緒に活躍できる意味から、ユニバーサル・デザインの「ウェルツ」を活用した働き方の提案を通して、現在の高齢者や障がい者が働きやすい環境づくりに貢献する様子がうかがえます。

特集3では、同社の新たな働き方改革「WiL-BE」を4つのアクションに分類して「Work in Life」の実現に向けた取り組みが開示されています。とくに「WiL-BE」は日本企業が取り組む働き方改革に対して、本業を通して実践モデルを提供する「リーディング・カンパニー」として、社内外から高い評価を得るものと考えます。

● 今後に期待する点：働き方改革の「新たなる価値創造」の共有化に向けて、さらなる広報力の高まりを期待します。

筆者も赤坂のオカムラ ガーデンコートショールーム、赤坂インターシティAIR 13階にあるOpen Innovation Biotope “Sea”を見学、説明を聞きながらまさに働き方改革の現場を体験させていただきました。

「百聞は一見にしかず」ということ言葉がある通り、実際に自分の目で見て、聞いて、話し合うことで、いま日本社会が進める働き方改革の最前線を知ることができます。

同社のお客様、消費者、取引先、学校、病院、株主といわれるステークホルダーだけでなく、例えばマスコミ関係者、学生、NGO/NPO、行政担当者、各種団体・グループなど、幅広い層の人たちに、オカムラの「現場・現物・現実の3現主義」を体験し共有いただくことが、働き方改革の「リーディング・カンパニー」としてさらなる高い評価を得ることにつながると確信します。

その意味から全国のオカムラおよびグループ会社で働く人々が「全社員・広報担当」となり、ショールーム等への参加を呼びかけることで、全社挙げて広報力のさらなる高まりを心から期待しています。

第三者意見を受けて

「CSR Report 2019」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、当社の取り組みを報告させていただきました。

水尾先生には、ご専門のお立場から忌憚のないご意見を頂戴し、お礼を申し上げます。当社の取り組みの進展に対して評価いただくとともに、「働き方改革の『新たなる価値創造』の共有化に向けて、全社を挙げての広報力の高まり」についてご指摘をいただきました。これらは、当社のCSRを軸にした経営をさらに前進させるための重要なご意見と認識し、取り組みへの反映に努めてまいります。

今後も、「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。」をミッションとして、この度特定したCSR重点課題を軸に、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。

取締役 専務執行役員　**土志田 貞一**

第三者審査報告

環境パフォーマンスデータ
第三者レビュー報告

2019 年 5 月 31 日

株式会社 オカムラ 御中

ビューローベリタスジャパン株式会社
システム認証事業本部

ビューローベリタスジャパン株式会社(以下、BV という)は、株式会社オカムラ(以下、オカムラという)の責任において作成されたオカムラグループ CSR Report2019 に記載される、2018 年度環境パフォーマンスデータのうちオカムラの指定した項目のレビューを実施した。BV の責任は、環境パフォーマンスデータについて独立の立場からレビューし、その結果を報告することであり、検証を目的とするものではない。

レビューの概要

BV は、オカムラとの合意に基づき、以下のレビューを実施した。

オカムラ本社・環境マネジメント部において

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

高畠事業所において

- 2018 年 4 月から 2019 年 3 月にかけてオカムラ EMS 全社事務局に対して報告された環境パフォーマンスデータ
- 高畠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_2 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 対象物質取扱量・排出量・移動量
- NOx、SOx排出量

レビューの結果

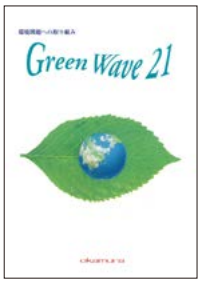
1. グループ内の各サイトからオカムラ EMS 全社事務局へ報告されたデータに、いくつかの軽微な誤りが発見されたが全て修正された。
2. オカムラグループ CSR Report2019 に記載された環境パフォーマンスデータと、オカムラ EMS 全社事務局が収集したデータとの間に、矛盾する内容は認められなかった。

以上

オカムラグループのCSR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	●日本初のパーティクルボード製家具を生産・販売[1966年] ●公害対策および設備部組織[1966年] ●製品の環境対策方針策定[1991年] ●リサイクルカー導入[1992年] ●接着剤トリクロロエタン廃止[1992年]	●高畠工場「省エネルギー通産大臣賞」受賞[1981年] ●高畠工場「日本緑化協会会長賞」受賞[1984年]
第1次環境中期計画 1993年4月 〜 1997年3月	●第1次環境中期計画「豊かな未来へ」スタート[1993年] ●中井事業所：環境アセスメント実施[1996年] ●グリーン購入ネットワーク(GPN)加入[1996年] ●環境対策部発足[1996年]	●環境パンフレット「豊かな未来へ」発行[1995年]
第2次環境中期計画 1997年4月 〜 2000年3月	●製品環境自主基準「グリーンウェーブ」の運用開始[1997年] ●環境会計導入[1997年] ●追浜事業所：ISO14001審査登録[1997年9月] ●「グリーンオフィス活動」スタート[1999年6月]	●環境パンフレット「GREEN WAVE 21」発行[1997年10月] ●「グリーン購入ガイド」発行[1998年6月] ●「1999環境報告書」発行[1999年9月]
第3次環境中期計画 2000年4月 〜 2003年3月	●オカムラ：ISO14001全社統合審査登録[2000年10月] ●国内全生産事業所のISO14001審査登録完了[2001年]	●「2001環境報告書」が「第5回環境レポート大賞」優秀賞受賞[2001年12月] ●リターナブル輸送パッケージが「アジアスター賞」受賞[2002年12月]
第4次環境中期計画 2003年4月 〜 2006年3月	●環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2010」スタート[2003年4月] ●「コンテッサ」が米国環境基準「GREENGUARD」取得[2003年6月] ●オカムラ全生産事業所でゼロエミッション達成[2005年3月] ●サイアムオカムラスチール：ISO14001審査登録[2006年2月]	●「2002環境報告書」が「第6回環境報告書賞」優良賞受賞[2003年5月]
第5次環境中期計画 2006年4月 〜 2009年3月	●木質材のグリーン購入法調達基準改訂に対応し、JOIFA(日本オフィス家具協会)より事業者認定を取得[2006年9月] ●3製品が「GREENGUARD」認定取得[2007年12月] ●横浜物流センターでゼロエミッションを達成[2008年9月] ●新製品発表会で「オフィスのエコ」を提案[2008年11月] ●「オカムラいすの博物館」開設[2009年2月]	●「2005環境経営報告書」が「第9回環境報告書賞」優良賞受賞[2006年5月] ●「2006環境経営報告書」が「第10回環境コミュニケーション大賞」環境報告優秀賞受賞[2007年2月] ●「CSR Report 2007」が「2008 日本BtoB広告賞」アニュアル・CSR 環境報告の部 佳作を受賞[2008年1月]

環境パンフレット「豊かな未来へ」



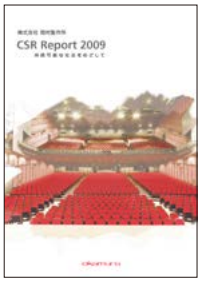
「GREEN WAVE 21」

「2000 環境報告書」

「2003 環境報告書」

「2006 環境経営報告書」

年	環境活動・社会活動	環境関連コミュニケーション・評価・表彰
第6次環境中期計画 2009年4月 〜 2012年3月	●「オカムラグループ 木材利用方針」を策定[2009年10月] ●製品環境自主基準「グリーンウェーブ＋(プラス)」を策定[2010年] ●「ACORN」活動を開始[2010年] ●「オカムラグループCSR方針」を制定[2010年3月] ●環境長期ビジョン「GREEN WAVE 2020」スタート[2010年4月] ●FSC®認証・CoC認証取得[2010年6月]	●「木づかい運動」顕彰において林野庁長官より感謝状を拝受[2010年1月] ●「第13回グリーン購入大賞」において優秀賞を受賞[2011年9月]
第7次環境中期計画 2012年4月 〜 2015年3月	●オカムラ物流：オカムラとISO14001統合審査登録[2012年4月] ●オカムラサポートアンドサービス：オカムラグループとISO14001統合審査登録[2013年2月] ●大阪物流センターでゼロエミッションを達成[2013年4月] ●中井事業所：ヒートポンプ導入[2013年9月] ●関西支社：「Okamura Future Studio＝KiZUKi LABO」を開設[2014年2月] ●「オカムラグループCSR方針」ならびに「行動規範」を改定[2014年4月] ●製品にバイオマス資源を導入[2014年11月] ●富士事業所：水冷式ヒートポンプ導入[2015年1月]	●鹿児島県が「第14回グリーン購入大賞」でオカムラとの県産材利用家具のプロジェクトにより環境大臣賞を受賞[2012年10月] ●「CSR Report 2012」が「第16回環境コミュニケーション大賞」にて「生物多様性報告特別優秀賞」受賞[2013年2月] ●オカムラ物流が「第20回横浜環境活動賞」を受賞[2013年3月] ●「エコプロダクツ2013」に出展[2013年12月] ●「エコプロダクツ2014」に出展[2014年12月] ●「CSR Report 2014」が「第18回環境コミュニケーション大賞」にて「優良賞(審査委員長賞)」を受賞[2015年2月]
第8次環境中期計画 2015年4月 〜 2018年3月	●首都圏トランスファーセンター、中部配送センターでゼロエミッションを達成[2015年4月] ●仙台配送センターでゼロエミッションを達成[2015年9月] ●ワークライフバランス推進委員会設置[2016年4月] ●ダイバーシティ推進プロジェクト発足[2016年8月] ●「WORK MILL(ワークミル)」発足[2016年12月] ●中部支社：「MENNOLU LABO(みのるらぼ)」を開設[2016年12月] ●業務改善・意識改革プロジェクト発足[2017年4月] ●「オカムラ健康経営宣言」[2017年9月] ●「WORK MILL with Forbes JAPAN ISSUE 01」発刊[2017年9月] ●「TOKYO働き方改革宣言企業」に承認[2017年12月] ●「健康経営優良法人2018(ホワイト500)」に認定[2018年2月]	●「エコプロダクツ2015」に出展[2015年12月] ●「CSR Report 2015」が「第19回環境コミュニケーション大賞」にて「環境報告部門優良賞」を受賞[2016年2月] ●エヌエスオカムラが「循環型社会形成推進功労者環境大臣表彰」受賞[2016年10月] ●「エコプロダクツ2016」に出展[2016年12月] ●エヌエスオカムラが「省エネ大賞 経済産業大臣賞」受賞[2017年2月] ●「CSR Report 2016」が「第20回環境コミュニケーション大賞」にて「優良賞(第20回環境コミュニケーション大賞審査委員長賞)」受賞[2017年2月] ●「エコプロ2017」に出展[2017年12月]
第9次環境中期計画 2018年4月 〜 2020年3月	●岡村製作所からオカムラへ社名変更[2018年4月] ●第9次環境中期計画スタート[2018年4月] ●CSR推進室を設置[2018年4月] ●「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定[2019年2月]	●「エコプロダクツ2018」に出展[2018年12月] ●「CSR Report 2018」が「第22回環境コミュニケーション大賞」にて「環境報告部門優良賞」を受賞[2019年2月]



「CSR Report 2009」

「CSR Report 2012」

「CSR Report 2015」

「CSR Report 2018」

「CSR Report 2019」

環境データ集

CONTENTS

2018年度の環境目標・活動実績と
2019・2020年度の環境目標 ―― 107
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（2018年度） ―― 109
生産事業所・主要関係会社の環境管理データ
（2018年度） ―― 110

2018年度の環境目標・活動実績と2019・2020年度の環境目標

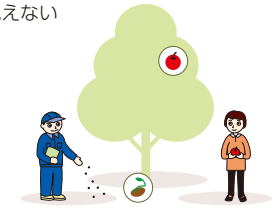
オカムラ エコ物語 ～エコの種を育てて、お客様にエコの実を～

オカムラグループ環境方針は、オカムラグループが一丸となって環境活動を実践して「エコの種」を育て、環境活動を通じて生み出された製品やサービス、すなわち「エコの実」をお客様に提供することで、持続可能な社会づくりに貢献する、という事業の展開のあり方を定めています。

オカムラの実践「エコの種」

「エコの種」とは、以下のような、お客様の目に見えない部分での努力のことです。

・素材の使用
・生産方法
・輸送や梱包



オカムラの提案「エコの実」

「エコの実」とは、お客様にとって次のようなメリットが多く詰まった製品・サービスのことです。(関連→P.45)

・使用するときに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

◆ 2018年度の環境目標・活動実績

オカムラの実践「エコの種」

	活動目的	2018年度目標	2018年度活動実績	評価
1. ものづくりでの環境保全活動	1-1.地球温暖化防止対策の推進 エネルギー生産性向上	省エネ法対応と管理体制の維持 ・エネルギー生産性向上　前年度比1%向上 生産系　〔社内完成高あたり前年度比1.1%のエネルギー消費原単位低減〕 工程別エネルギー生産性の把握と省エネ計画立案 オフィス系〔総人員あたりのエネルギー消費原単位維持〕 人員に対するエネルギー使用量管理	省エネ法対応と管理体制の維持 ・エネルギー生産性向上　前年度比　1.6%向上 生産系　758,536GJ、　2.2%向上 オフィス系　60,298GJ、　2.4%向上	A
	物流における温暖化防止	特定荷主としてのCO_2排出削減管理 前年度比1%の原単位向上	物流における温暖化防止対策 物流効率向上によるCO_2削減 前年度比3.9%向上	A
	1-2.省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 施工廃棄物対策 生産・配送廃棄物対策	配送・施工系廃棄物のリサイクル率向上	リサイクル率把握と実績評価実施	A
		マニフェストの電子化の対象範囲拡大	マニフェストの電子化の推進 （生産・配送・施工で実施）	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
	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5.1%のPRTR排出・移動量原単位低減	A
	1-4.製品開発における環境配慮型企画と設計推進	製品開発率の向上（GW・GW+開発製品管理）	製品開発率の向上（GW・GW+開発製品管理）	A
		製品環境情報管理の改善	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 （事業領域別チェック項目の見直し）	アセスメント管理規定の運用評価	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	ACORN活動の積極的推進実施	A
		学校での環境教育実施による社会貢献活動	小学校出前授業・大学寄付講座の実施	A

オカムラの提案「エコの実」

	活動目的	2018年度目標	2018年度活動実績	評価
3. 顧客へ製品・空間の提案	3-1環境配慮製品の提供と空間プランニング推進	環境配慮製品の販売比率向上（GW・GW+販売製品管理）	環境配慮製品の販売比率とオフィス・店舗の環境提案率の向上	A
		オフィス・店舗の環境提案率の向上	販売製品の環境負荷低減の評価実施	A
	3-2.森林資源の持続可能な利用の推進	合法木材の確認と利用促進	木材使用製品の調査	A
	3-3.製品情報開示方法の改善	製品情報開示の運用改善	製品情報開示の改善　（成果の確認）	A

◆ 2019年度以降の環境目標

オカムラの実践「エコの種」

	活動目的	目標　(2019年度)	目標　(2020年度)
1. ものづくりでの環境保全活動	1-1. 地球温暖化防止対策の推進 エネルギー生産性向上	省エネ法対応と管理体制の維持 ・エネルギー生産性向上　前年度比1%向上 生産系　〔社内完成高あたり前年比1.1%のエネルギー消費原単位低減〕 工程別エネルギー生産性の把握と省エネ計画立案 オフィス系〔総人員あたりのエネルギー消費原単位維持〕 人員に対するエネルギー使用量管理	省エネ法対応と管理体制の維持 ・エネルギー生産性向上　2017年度比3%向上 生産系　〔社内完成高あたり2017年比3.3%のエネルギー消費原単位低減〕 事業所エネルギー生産性の評価 オフィス系〔総人員あたりのエネルギー消費原単位維持〕 人員に対するエネルギー使用量管理
	物流における温暖化防止	特定荷主としてのCO_2排出削減管理 前年度比1%の原単位向上	特定荷主としてのCO_2排出削減管理 前年度比1%の原単位向上
	1-2. 省資源・廃棄物削減による資源循環の推進 施工廃棄物対策 生産・配送廃棄物対策	配送・施工系廃棄物のリサイクル率向上	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	マニフェストの電子化の対象範囲拡大
		ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大	ゼロエミッションの継続と対象範囲の拡大
	1-3. 環境影響度の低減	社内完成高あたり　前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減	社内完成高あたり　前年度比1%のPRTR排出・移動量原単位低減
	1-4. 製品開発における環境配慮型企画と設計推進	製品開発率の向上(GW・GW+開発製品管理)	製品開発率の向上(GW・GW+開発製品管理)
		製品環境情報管理の改善 (システム検討)	製品環境情報管理の改善(運用評価)
		アセスメント管理の精度向上 (事業領域別チェック項目の見直し)	アセスメント管理の精度向上 (実施状況の再評価)
2. 社会に拡げる環境活動	2-1. 社会貢献活動の推進 ACORN活動と学校教育へ注力	ACORN活動の積極的推進	ACORN活動の積極的推進
		学校での環境教育実施による社会貢献活動	学校での環境教育実施による社会貢献活動

オカムラの提案「エコの実」

	活動目的	目標　(2019年度)	目標　(2020年度)
3. 顧客へ製品・空間の提案	3-1 環境配慮製品の提供と空間プランニング推進	環境配慮製品の販売比率向上(GW・GW+販売製品管理)	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	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	合法木材の確認精度向上	合法木材使用製品の販売比率向上
	3-2. 製品情報開示方法の改善	製品環境情報開示の運用評価	製品環境情報開示の精度向上

オカムラグループの事業活動にともなう環境影響のバランス(2018年度)

INPUT

総エネルギー投入量	
工業用・照明用	852,894 GJ
自動車用	18,015 GJ
総物質投入量	
金属材料	109.0 千t
樹脂材料	10.5 千t
木質系材料	4.1 千t
その他	3.9 千t
グリーン購入金額	21,719 百万円
PRTR法第1種指定化学物質取扱量	301.2 t
事務用品グリーン購入金額	50.4 百万円
回収製品・梱包材	9.0 千t
買入製品・部品	8.3 千t
水資源投入量	
用水	233.6 千m³

GREEN WAVE ACTIVITY

グリーンウェーブアクティビティはオカムラグループが日々取り組む環境活動です。環境活動を継続的に推進していくために、製品企画から回収・解体・リサイクルまでの全工程をISO14001による環境マネジメントシステムで管理し、資源・エネルギーの効率利用、情報の共有化を図っています。

グリーン購入 P.64
- 原材料のグリーン購入
- 事務用品のグリーン購入

廃棄物適正処理 P.54～P.57
- マニフェスト
- ゼロエミッション

→ モノの流れ

OUTPUT

温室効果ガス及びその他大気汚染物質	
温室効果ガス(5ガス含む)	40,872 t-CO_2
SOx	2.9 t
NOx	16.2 t
PRTR法第1種指定化学物質排出・移動量	131.4 t
製品販売量・額	
カタログ掲載製品売上重量(特注品などを除く)	115.2 千t
環境配慮型売上高	98,342 百万円
廃棄物等総排出量・再資源化量	
産廃排出量	20.4 千t
一廃排出量	0.4 千t
回収製品・梱包材の再使用・再資源化量	9.7 千t
水域への排出量	
排水量	207.4 千m³
BOD	5.9 t
COD	0.1 t

製品企画 P.64～P.67

INPUT		OUTPUT	
工業用・照明用	828 GJ	温室効果ガス	35 t-CO_2

製造 P.51～P.57

INPUT		OUTPUT	
工業用・照明用	755,632 GJ	温室効果ガス	35,785 t-CO_2
自動車用	2905 GJ	SOx	2.9 t
金属材料	109.0 千t	NOx	16.2 t
樹脂材料	10.5 千t	PRTR法第1種指定化学物質排出・移動量	131.4 t
木質系材料	4.1 千t	産業廃棄物などの排出量	16.9 千t
その他	3.9 千t	一般廃棄物などの排出量	0.2 千t
PRTR法第1種指定化学物質取扱量	301.2 t	排水量	201.4 千m³
用水	227.5 千m³	BOD	5.9 t
		COD	0.1 t

販売 P.52、53、64 / アフターサービス P.56、57、67

INPUT		OUTPUT	
工業用・照明用	43,699 GJ	温室効果ガス	2,730 t-CO_2
自動車用	13,394 GJ	カタログ掲載製品売上重量(特注品などを除く)	115.2 千t
		環境配慮型売上高	98,342 百万円
		産業廃棄物などの排出量	12.6 千t

物流 P.53～P.55

INPUT		OUTPUT	
工業用・照明用	50,358 GJ	温室効果ガス	2,223 t-CO_2
自動車用	1,716 GJ	産業廃棄物などの排出量	3.5 千t
		一般廃棄物などの排出量	0.04 千t
		回収製品・梱包材の再使用・再資源化量	9.7 千t
用水	6.0 千m³	排水量	6.0 千m³

リユース・リサイクル P.56、57

INPUT		OUTPUT	
使用済み製品など(回収製品・梱包材)	9.7 千t	リユース量合計	0.6 千t
		中古家具販売重量	0.6 千t
		梱包材などの再使用量	0.1 千t
		リサイクル量合計	9.0 千t
		産業廃棄物などの排出量	0.1 千t

生産事業所・主要関係会社の環境管理データ（2018年度）

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

環境パフォーマンス

項目（単位）		実績	実績	実績
事業所/主要関係会社名		追浜事業所	高畠事業所	つくば事業所
総エネルギー投入量（GJ）＊1		126,846	38,307	92,982
水	水資源投入量＊2（m^3）	14,468	13,977	30,047
	雨水投入量（m^3）	–	–	–
	節水システムによる節水量（m^3）	1,868	–	7,741
	総排水量（m^3）	11,574	13,977	30,047
大気	温室効果ガス排出量（t-CO_2）＊1	5,691	1,832	4,247
	オゾン層破壊物質排出量（ODP-kg）	–	–	–
	SOx排出量（t）	0.002	1.36	–
	NOx排出量（t）	0.053	5.87	2.42
産業廃棄物	再資源化量（t）	3,560	246	1,305
	最終処分量（t）	0	0	0
PRTR法対象物質＊3	取扱量（kg）	91,346	524	17,625
	大気への排出量（kg）	16,506	400	5,817
	トルエン（kg）	648	–	9
	キシレン（kg）	8,681	–	1,365
	その他（kg）	7,177	400	4,443
	公共用水域への排出量（kg）	–	–	111
	下水道への移動量（kg）	44	–	–
	廃棄物への移動量（kg）	739	124	1,320
悪臭の発生状況	キシレン（ppm）	–	–	＜0.01
	イソブタノール（ppm）	–	–	＜0.01
	酢酸エチル（ppm）	–	–	＜0.01
	トルエン（ppm）	–	–	＜0.01
	スチレン（ppm）	–	–	＜0.01
	エチルベンゼン（ppm）	–	–	–
	臭気指数	10未満	10	–
水域＊4	BODの排出量（t）	0.06	1.30	1.31
	CODの排出量（t）	0.08	–	–
	窒素の排出量（t）	0.04	–	–
	リンの排出量（t）	0.01	–	–

＊1 総エネルギー投入量、CO_2排出量の算出に関しては「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則（平成20年4月1日改正）」、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer3.1（平成22年9月）」の係数に基づきます。サイアムオカムラスチールの電力CO_2換算は「電気事業連合会」の2000年度係数を使用しています。
＊2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計です。シーダーの水資源投入量は影響が小さいため、本レポートより除外しています。
＊3 PRTR法対象物質の土壌への排出および事業所における埋立処分はありませんでした。資材などにおける対象物質の含有量が0.1～1%などの報告の場合、1%として計算しています。サイアムオカムラスチールはPRTR法対象外です。
＊4 水域への排出量において、富士・御殿場事業所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラは公共水域への排水を含みます。

主な法規制対応

項目（単位）		規制値	実績値	規制値	実績値	規制値	実績値
事業所/主要関係会社名		追浜事業所		高畠事業所		つくば事業所	
大気	SOx排出濃度（m^3N/h）	0.2	0.0	11.2	0.1	–	–
	NOx排出濃度（ppm）	590.0	284.0	300.0	96.5	–	40.5
	ばいじん排出濃度（g/m^3N）	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	73/測定ナシ/62	70/65/55	68/55/44	60/55/50	52/50/49
振動	大きさ（昼間/夜間）（dB）	65/55	48/38	65/60	39/29	60/55	44/32

＊規制値は法および自治体条例などによります。
＊実績値は最大値です。
＊ －：実績値なしまたは規制対象外を示します。

	生産事業所		
事業所/主要関係会社名	富士事業所	中井工場	御殿場事業所
所在地	静岡県御殿場市大坂102-1	神奈川県足柄上郡中井町境390	静岡県御殿場市柴怒田キタ744
土地(m²)	85,763	53,890	87,028
建物(延床面積)(m²)	51,881	35,388	33,012
緑化面積(m²)	18,708	20,128	34,360
緑化率(%)	21.8	37.4	39.5
主要生産品目	店舗用陳列機器等	店舗用陳列機器	冷凍冷蔵ショーケース

環境パフォーマンス

項目(単位)		実績	実績	実績
事業所/主要関係会社名		富士事業所	中井工場	御殿場事業所
総エネルギー投入量(GJ) *1		175,481	54,020	76,744
水	水資源投入量 *2 (m³)	86,331	4,449	12,164
	雨水投入量(m³)	–	1,828	–
	節水システムによる節水量(m³)	–	27,432	–
	総排水量(m³)	86,331	525	8,649
大気	温室効果ガス排出量(t-CO_2) *1	8,090	2,463	3,568
	オゾン層破壊物質排出量(ODP-kg)	–	–	–
	SOx排出量(t)	–	–	–
	NOx排出量(t)	1.36	0.03	0.46
産業廃棄物	再資源化量(t)	2,846	2,514	2,466
	最終処分量(t)	0	0	0
PRTR法対象物質 *3	取扱量(kg)	86,140	167	83,893
	大気への排出量(kg)	77,588	3	5,971
	トルエン(kg)	25,453	–	1,189
	キシレン(kg)	19,316	–	1,894
	その他(kg)	32,819	3	2,888
	公共用水域への排出量(kg)	1,010	–	–
	下水道への移動量(kg)	–	–	–
	廃棄物への移動量(kg)	4,234	158	660
悪臭の発生状況	キシレン(ppm)	–	–	–
	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	10未満	10	10
水域 *4	BODの排出量(t)	0.76	0.00	0.05
	CODの排出量(t)	–	–	0.02
	窒素の排出量(t)	0.63	–	0.01
	リンの排出量(t)	0.51	–	–

*1 総エネルギー投入量、CO_2排出量の算出に関しては「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則(平成20年4月1日改正)」、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer3.1(平成22年9月)」の係数に基づきます。サイアムオカムラスチールの電力CO_2換算は「電気事業連合会」の2000年度係数を使用しています。
*2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計です。シーダーの水資源投入量は影響が小さいため、本レポートより除外しています。
*3 PRTR法対象物質の土壌への排出および事業所における埋立処分はありませんでした。資材などにおける対象物質の含有量が0.1～1%などの報告の場合、1%として計算しています。サイアムオカムラスチールはPRTR法対象外です。
*4 水域への排出量において、富士・御殿場事業所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラは公共水域への排水を含みます。

主な法規制対応

項目(単位)		規制値	実績値	規制値	実績値	規制値	実績値
事業所/主要関係会社名		富士事業所		中井工場		御殿場事業所	
大気	SOx排出濃度(m³N/h)	–	–	–	–	15.6	–
	NOx排出濃度(ppm)	240.0	5.0	230.0	8.0	230.0	40.0
	ばいじん排出濃度(g/m³N)	0.3	0.0	0.2	0.0	–	–
騒音	大きさ(昼間/朝夕/夜間)(dB)	65/70/60	58.7/59.9/	75/75/65	52.3/51.6/51.4	55以下/50以下/45以下	50.2//45.7
振動	大きさ(昼間/夜間)(dB)	70/65	35/	70/65	45/44	65以下/55以下	30/

*規制値は法および自治体条例などによります。
*実績値は最大値です。
* ー：実績値なしまたは規制対象外を示します。

	関係会社		
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
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(m²)	23,853	22,048	36,098
建物(延床面積)(m²)	30,731	12,604	28,749
緑化面積(m²)	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		91,172	54,831	45,444
水	水資源投入量 *2 (m³)	28,174	6,199	31,733
	雨水投入量(m³)	–	–	–
	節水システムによる節水量(m³)	–	–	–
	総排水量(m³)	22,752	3,468	24,076
大気	温室効果ガス排出量(t-CO_2) *1	3,803	2,902	2,957
	オゾン層破壊物質排出量(ODP-kg)	–	–	–
	SOx排出量(t)	–	0.31	1.23
	NOx排出量(t)	0.83	3.71	1.47
産業廃棄物	再資源化量(t)	1,821	1,085	1,010
	最終処分量(t)	0	0	0
PRTR法対象物質 *3	取扱量(kg)	483	859	20,158
	大気への排出量(kg)	320	4	12,296
	トルエン(kg)	4	4	–
	キシレン(kg)	6	–	3,324
	その他(kg)	310	–	8,972
	公共用水域への排出量(kg)	–	–	–
	下水道への移動量(kg)	163	–	40
	廃棄物への移動量(kg)	–	827	3,022
悪臭の発生状況	キシレン(ppm)	–	–	測定なし
	イソブタノール(ppm)	–	–	測定なし
	酢酸エチル(ppm)	–	–	測定なし
	トルエン(ppm)	–	–	測定なし
	スチレン(ppm)	–	–	測定なし
	エチルベンゼン(ppm)	–	–	測定なし
	臭気指数	–	–	測定なし
水域 *4	BODの排出量(t)	2.17	–	0.28
	CODの排出量(t)	–	–	0.01
	窒素の排出量(t)	–	–	0.42
	リンの排出量(t)	–	–	1.16

*1 総エネルギー投入量、CO_2排出量の算出に関しては「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則(平成20年4月1日改正)」、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer3.1(平成22年9月)」の係数に基づきます。サイアムオカムラスチールの電力CO_2換算は「電気事業連合会」の2000年度係数を使用しています。
*2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計です。シーダーの水資源投入量は影響が小さいため、本レポートより除外しています。
*3 PRTR法対象物質の土壌への排出および事業所における埋立処分はありませんでした。資材などにおける対象物質の含有量が0.1～1%などの報告の場合、1%として計算しています。サイアムオカムラスチールはPRTR法対象外です。
*4 水域への排出量において、富士・御殿場事業所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラは公共水域への排水を含みます。

主な法規制対応

項目(単位)		規制値	実績値	規制値	実績値	規制値	実績値
事業所/主要関係会社名		関西オカムラ		エヌエスオカムラ		山陽オカムラ	
大気	SOx排出濃度(m³N/h)	–	–	9.4	0.0	23.3	0.1
	NOx排出濃度(ppm)	150.0	45.0	176.7	57.3	375.0	56.6
	ばいじん排出濃度(g/m³N)	0.1	0.0	0.4	0.0	0.8	0.0
騒音	大きさ(昼間/朝夕/夜間)(dB)	70/65/60	/ /	70/65/60	56/55/50	55/45/40	54.8/測定なし/測定なし
振動	大きさ(昼間/夜間)(dB)	70/65	/	/	/	55/50	45/測定なし

*規制値は法および自治体条例などによります。
*実績値は最大値です。
* ー：実績値なしまたは規制対象外を示します。

	関係会社		
事業所/主要関係会社名	シーダー	サイアムオカムラスチール	オカムラ物流
所在地	神奈川県横浜市鶴見区末広町2-2-17	51-5Poochao RD.Bangyaprak Bangkok 10130 Thailand	神奈川県横浜市鶴見区末広町2-4-3
土地(m²)	11,411	11,108	43,969
建物(延床面積)(m²)	4,135	15,339	77,254
緑化面積(m²)	–	181	6,644
緑化率(%)	–	1.6	15.1
主要生産品目	搬送コンベヤシステム	オフィス環境什器、商業施設用什器	輸送、保管、荷役、流通、加工、施工、内装工事

環境パフォーマンス

項目(単位)		実績	実績	実績
事業所/主要関係会社名		シーダー	サイアムオカムラスチール	オカムラ物流
総エネルギー投入量(GJ) *1		2,709	52,367	52,075
水	水資源投入量 *2 (m³)	–	25,818	6,032
	雨水投入量(m³)	–	–	–
	節水システムによる節水量(m³)	–	–	–
	総排水量(m³)	–	25,818	6,032
大気	温室効果ガス排出量(t-CO_2) *1	117	2,280	2,221 *5
	オゾン層破壊物質排出量(ODP-kg)	–	–	–
	SOx排出量(t)	–	–	–
	NOx排出量(t)	–	–	–
産業廃棄物	再資源化量(t)	25	–	3,454
	最終処分量(t)	0	556	36
PRTR法対象物質 *3	取扱量(kg)	–	–	–
	大気への排出量(kg)	–	–	–
	トルエン(kg)	–	–	–
	キシレン(kg)	–	–	–
	その他(kg)	–	–	–
	公共用水域への排出量(kg)	–	–	–
	下水道への移動量(kg)	–	–	–
	廃棄物への移動量(kg)	–	–	–
悪臭の発生状況	キシレン(ppm)	–	0.9	–
	イソブタノール(ppm)	–	–	–
	酢酸エチル(ppm)	–	–	–
	トルエン(ppm)	–	5.0	–
	スチレン(ppm)	–	–	–
	エチルベンゼン(ppm)	–	–	–
	臭気指数	–	–	–
水域 *4	BODの排出量(t)	–	0.22	–
	CODの排出量(t)	–	2.31	–
	窒素の排出量(t)	–	–	–
	リンの排出量(t)	–	27.21	–

*1 総エネルギー投入量、CO_2排出量の算出に関しては「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則(平成20年4月1日改正)」、環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer3.1(平成22年9月)」の係数に基づきます。サイアムオカムラスチールの電力CO_2換算は「電気事業連合会」の2000年度係数を使用しています。
*2 水資源投入量は上水・工業用水・地下水・雨水の合計です。シーダーの水資源投入量は影響が小さいため、本レポートより除外しています。
*3 PRTR法対象物質の土壌への排出および事業所における埋立処分はありませんでした。資材などにおける対象物質の含有量が0.1～1%などの報告の場合、1%として計算しています。サイアムオカムラスチールはPRTR法対象外です。
*4 水域への排出量において、富士・御殿場事業所、エヌエスオカムラ、山陽オカムラは公共水域への排水を含みます。
*5 オカムラ物流の輸送における温室効果ガス排出量については、P53をご参照ください。

主な法規制対応

項目(単位)		規制値	実績値	規制値	実績値	規制値	実績値
事業所/主要関係会社名		シーダー		サイアムオカムラスチール		オカムラ物流	
大気	SOx排出濃度(m³N/h)	–	–	60.0	0.2	–	–
	NOx排出濃度(ppm)	–	–	200.0	85.9	–	–
	ばいじん排出濃度(g/m³N)	–	–	0.4	0.0	–	–
騒音	大きさ(昼間/朝夕/夜間)(dB)	–	–	85/84/70	83.03/80.56/62.4	–	–
振動	大きさ(昼間/夜間)(dB)	–	–	/	/	–	–

*規制値は法および自治体条例などによります。
*実績値は最大値です。
* ー:実績値なしまたは規制対象外を示します。
*サイアムオカムラスチールのSOx排出濃度の規制値および実績値はppmで表しています。

人を想い、場を創る。

okamura

ホームページアドレス	http://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 9：00～17：20（土・日・祝日を除く）
株式会社オカムラ	総務部CSR推進室 / 環境マネジメント部

発行：2019年7月（次回発行予定：2020年7月）