

地域社会の 安全・安心のために

この活動に関する SDGs の取り組み



災害に備え、対策・体制を構築

出店している地域と、お客様・従業員の安全・安心のために、地震や豪雨をはじめとした自然災害発生に対する取り組みを重視しています。従業員は、万が一に備えて緊急時の行動マニュアルを常時携帯しており、自治体や企業との災害時協定などの締結を行っています。また、災害時に食品等の救援物資を提供する備えを常に準備しています。

災害時の対策

防災訓練

本社での災害対策本部設置訓練や、全事業所合同で防災訓練を実施しています。また、大規模災害が起きた場合には、行政や企業と連携し、食料品や住居関連商品等の救援物資を地域の皆様に届け支援する取り組みも行っています。



緊急対策マニュアルを常に携帯

全従業員（アルバイトを含む）に携帯用の「緊急対策マニュアル」を配布し、防災意識の向上に取り組んでいます。有事の際は、適切な判断を迅速に下させるよう、マニュアルの理解、実践を防災訓練で行っています。



安否確認システム

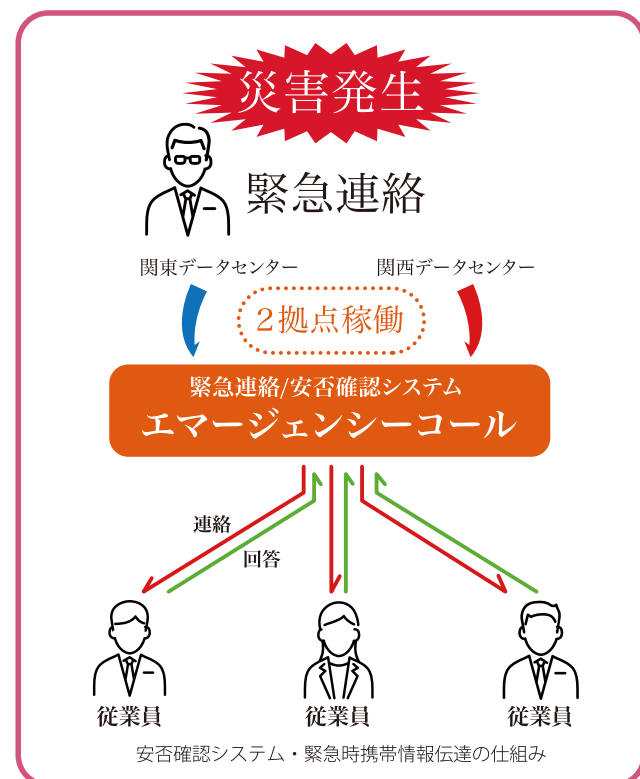
災害発生時に、従業員の安否と、事業継続可否の状況を把握するために、2018年3月より従業員全員を対象に「安否確認システム」を導入しています。地震発生（震度5弱以上）、大津波警報、大雨特別警報等が発令された時に、自動で登録エリアの従業員に安否確認の連絡が、メール、アプリ、電話で発信されます。防災訓練時に安否確認の訓練も同時に実施し、迅速に従業員の安否確認が可能な体制を取っています。

和歌山県防災訓練に参加

毎年和歌山県が実施する防災訓練に参加しています。オークワの本業であるスーパーマーケット事業を災害時の地域支援に活かせるよう、食料品や住居関連商品等の救援物資を輸送する訓練などを行い、いざという時に備えています。

緊急時携帯情報伝達

本社や店舗、製造工場、流通などにおいて緊急事態が発生した際、店長・部課長をはじめとした従業員630台の社員用携帯を活用し、情報伝達・情報共有を行い、速やかな連携および、事態の終息に向けて一丸となって取り組む仕組みを構築しています。



災害時支援および協力協定

出店地域の自治体と災害支援協定を締結

災害時における物資や避難場所等の提供に関して、出店地域の自治体と災害支援協定を締結しています。和歌山県とは家畜伝染病発生時においても物資提供の協定を結んでいます。その他、和歌山県の和歌山放送および和歌山労災病院、大阪府の日本流通産業とも物資提供等の協定を結んでいます。

企業との災害協定

関西電力送配電と協定締結

関西電力送配電株式会社和歌山支社（以下、「関西電力送配電」）と、「災害時における相互支援に関する協定」を締結しています。本協定により、大規模災害発生時、オークワは関西電力送配電に対して支援物資および復旧拠点設営用のスペースを貸与します。関西電力送配電は自治体からの要請に基づき、オークワが設置した一時避難場所等への電力供給を、各設備の被害・復旧及状況を勘案し可能な範囲で実施します。

安全運転の徹底に向けて

車両運行管理システム

社有車運転時の安全運転を徹底し、「安全第一」を実現するために、様々な取り組みをしています。そのひとつが「車両運行管理システム」の導入です。運転開始・終了設定、運行データなどを収集する車載端末を車両に搭載し、ドライバーが安全運転に注力できるようにしています。この車両端末で運行データを可視化・分析することにより、一人ひとりの運転特性に応じたきめ細かい未然防止型の安全運転指導も実施していきます。

お客様・従業員への緊急対応のために

AED（自動体外式除細動器）講習会

AED を本社、店舗、センター、食品工場の全事業所に設置しています。さらに、設置していることを活かし、いざという時に救命行動ができるように、従業員を対象に胸骨圧迫や人工呼吸による心肺蘇生法の手順と AED の使い方を学ぶ「AED 講習会」を全事業所で開催しています。2022 年度も全事業所での実施を計画しています。



協定締結自治体

和歌山	和歌山県、和歌山市、新宮市、御坊市、海南市、田辺市
大阪	大阪府、河内長野市、河南町
奈良	奈良県
三重	三重県、熊野市、亀山市、朝日町
岐阜	美濃市、安八町、土岐市、瑞浪市
愛知	春日井市、幸田町

NTT西日本と協定締結

災害時、早期に通信サービスを復旧させるために、オークワと西日本電信電話株式会社和歌山支社（以下、NTT 西日本）は、「災害時における駐車場の一時使用ならびに物資の有償提供に関する協定」を締結しています。これにより災害発生時、NTT 西日本は工事用車両の駐車スペースとしてオークワ店舗の駐車場を使用できると共に、災害復旧要員向けの支援物資の提供を受け、速やかに工事を進めます。

安全運転講習会を毎年開催

日頃から安全運転を心がけるよう、本社所属の従業員で社有車個人貸与者および貸出用社有車の運行者を対象に、毎年1回安全運転講習会を開催しています。2021年度は「コロナ禍での飲酒運転事故防止」を主としたテーマの講習を、367 名が受講しました。



健康、安全・安心な暮らしのために

この活動に関するSDGsの取り組み



高水準な品質管理体制を整備

お客様に安心してお買い物をしていただけるよう、商品の品質管理を徹底するための体制を整備しています。また、コロナ禍を経てお客様の安全・安心に関する意識が非常に高まっています。品質・衛生管理に継続的に取り組み、お客様に安全・安心な食生活環境を提供します。

安全・安心な商品を提供する取り組み

品質・衛生管理体制

お客様の健康を支える毎日の食事シーンに、安全・安心でおいしいものを提供することを第一義として、食品の品質・衛生管理の徹底を図っています。

1 自主基準に沿った管理基準の実施チェックと指導

- ・店舗での各部門衛生・鮮度・品質管理基準に従った自主点検実施
 - ・店舗での品質パトロールによる実施状況確認と売り場商品の鮮度・品質チェック
- ※品質パトロールとは店舗の品質管理専任従事者です

2 品質管理トレーナーによる店舗チェックと指導

- ・衛生管理については、品質トレーナーによる巡回指導及び、年2回の作業点検を実施
- ・品質管理基準の標準化に向けて集合教育を実施

3 食品工場・加工センターとの連携

- ・原料入荷から商品の出荷、店舗への到着に至るまでの温度管理の徹底
- ・自社基準による自主衛生点検と外部機関による立ち入り検査を実施
- ・各工場・センターに微生物検査室を備え、製造ライン、原料、商品の衛生管理の徹底を図る
- ・既存取引先への外部機関による工場立ち入り調査の実施

4 商品表示管理の取り組み

- ① 品質表示の適正化
 - ・国産牛肉トレーサビリティ表示と管理の確認、指導、改善
 - ・法令に沿った原料表示、産地表示、アレルギー表示
- ② 消費・賞味期限切れの防止
 - ・製造部門は、特に原材料の使用前、作業終了後での日付チェックの徹底を図る
 - ・非製造部門は、消費・賞味期限の長さに応じ、期限チェックの頻度・値引きシール等のルールを定めており、それに基づいた運用を行っている



品質検査

「食品表示検定」取得の推進

消費者が安全で身体にいい食品をわかりやすく選べるように、食品の安全性や機能性に関する表示について定めた「食品表示法」が2015年に施行されました。これを受けてオークワでは、食品情報を正しく表示する専門知識を養える「食品表示検定」を従業員が取得することを積極的に推進しています。2021年度は60名が取得し、合計711名が食品表示のエキスパートとして業務に活かしています。

品質管理室の活動

オークワ全店舗の品質・衛生管理と従業員への指導や、法改正への対応等を行う「品質管理室」を設置し、食品事故の未然防止に取り組んでいます。

品質管理室の主たる活動

- ・年4回、店舗の微生物検査を実施
- ・年2回、店舗の衛生管理および、従業員の身だしなみと食材の取り扱い方法をチェック
- ・品質管理専門スタッフによる店舗巡回、従業員への指導



微生物検査室での検査の様子



生鮮部門(畜産・水産・惣菜)のスタッフは、髪の毛一本も落ちないように帽子を二重にかぶります。

食品工場・センターでの取り組み

●金属探知・X線検査機

食品製造工程での異物混入を防ぐために、金属探知・X線検査機を導入しています。食品工場・センターで製造した商品は、すべて検査を実施して出荷しています。

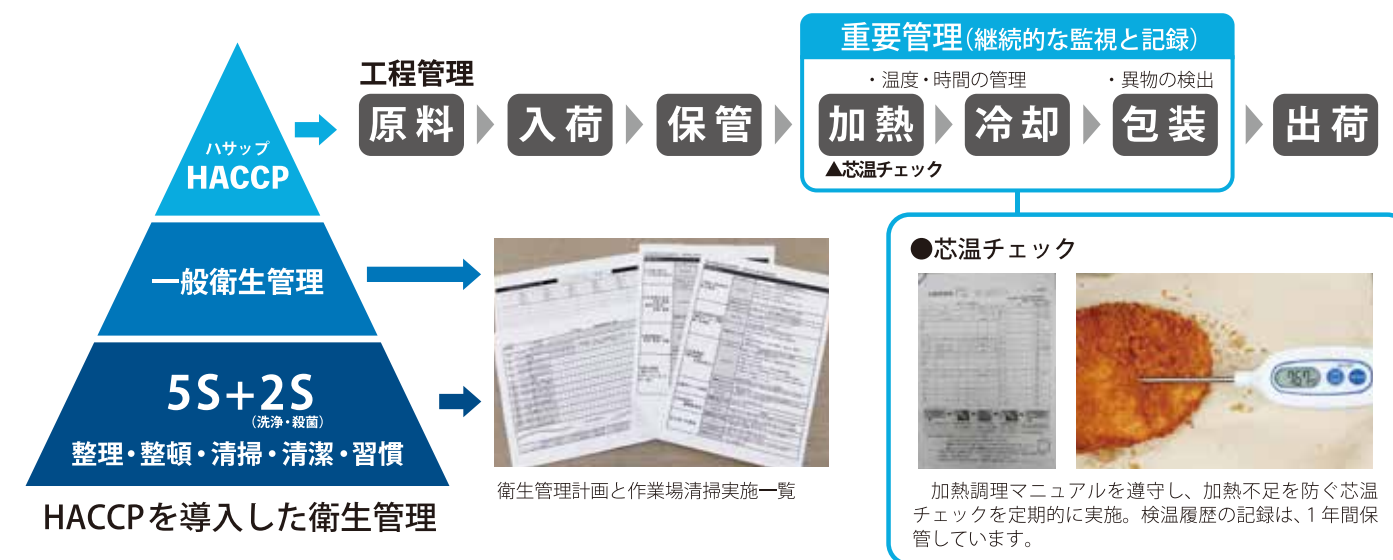


●微生物検査室

食品工場とセンターに併設している「微生物検査室」で、製造している商品の細菌検査を実施し、衛生管理を徹底しています。また、製造部門従事者の手指、調理器具、製造設備等の細菌検査も定期的に行っています。

HACCPの取り組み

2021年6月、衛生管理の徹底と対応履歴の記録を求めるHACCPが義務化されたことに伴い、全店舗でHACCPを導入した衛生管理を行っています。従業員全員が、食品の安全性に関する高い意識を持って取り組んでいます。



HACCP方式の工程管理に取り組むとともに、衛生管理の基本である5S+2Sと一般衛生管理にも重点を置いています。「個人衛生チェック表」「衛生管理計画」「作業場清掃実施一覧」に基づき実行した衛生管理記録を通じて、定期的に内容の見直しを行い、従業員全員に共有しています。

コロナ禍以降、ニューノーマルとなった感染症対策

●お客様の安全対策

入店時の検温やマスク着用、手指消毒など、お客様にもご協力いただきながら、レジ精算の列でのソーシャルディスタンスの確保、ビニールシートの設置など飛沫感染防止を継続して実施しています。非接触コミュニケーションとしてデジタルを活用した情報発信や販売手法を充実させ、安全・安心なお買い物環境を提供していきます。



レジ・SC・サッカー台での飛沫対策

●従業員の安全対策

従業員通用口においても検温と手指消毒を実施しています。また、従業員食堂や休憩室などでは間仕切りを設置し、密を避ける行動が必然になるよう取り組んでいます。本社の従業員は、オンライン会議等のシステムを活用して社内外との打ち合わせを行うなど、従業員の健康を守ることに配慮し続けています。



従業員通用口での手指消毒・検温対応

環境への取り組み

この活動に関するSDGsの取り組み



次世代へつなぐ地球環境を創造

美しい地球環境を次世代に引き継ぐことは私たちの使命と考え、事業活動を通じて、環境保全活動を推進しています。太陽光発電設備の導入などハード面での取り組みに加え、小売という事業特性を活かし、来店されるお客様とともにできる活動も推進し、脱炭素社会の実現、さらにはプラスチック使用の削減に貢献していきたくと考えています。

環境基本方針

「商業を通じて地域社会に貢献する」の経営信条のもと、商品やサービス、店舗づくりを通じて環境保全に取り組み、従業員一人ひとりが環境保全活動の実践に努め、環境負荷低減と循環型社会の構築を目指すため、以下の基本方針を定めています。

- 1 環境に配慮した安全、安心な商品とサービスの提供に取り組みます。
- 2 環境に配慮した店舗づくりを目指し、省資源、省エネルギー、再生可能エネルギー調達に取り組みます。
- 3 廃棄物の排出抑制、リサイクル活動、資源の有効活用に努めます。
- 4 地域社会と連携し、環境保全活動の推進に努めます。
- 5 従業員一人ひとりが環境に配慮した取り組みの実践に努めます。

脱炭素社会の実現 (省エネルギー・CO₂ 排出削減の取り組み)

●太陽光発電設備の設置・稼働

再生可能エネルギーを自社調達する手段のひとつに太陽光発電があります。オークワでは2013年7月、スーパーセンターオークワ美濃インター店において太陽光発電設備の設置、稼働をスタートしました。2022年2月現在、設置、稼働事業所は10ヶ所にまで拡大しており、年間発電量は約394万KWhとなっています。さらに2022年、スーパーセンターオークワ河南店において、関西電力と太陽光オンサイトの契約を締結し、年間発電量約63万KWを見込んだ発電所の稼働をスタートさせました。今後も再生可能エネルギーの活用拡大に向けた取り組みを推し進めていきます。

太陽光発電設備導入店舗(施設)と発電出力 (抜粋)

店 舗 名	スーパーセンターオークワ 美濃インター店	東海 食品センター	和歌山 物流センター	PC センター (和歌山食品センター)	関流通センター
運転開始年月	2013年7月	2014年6月	2015年1月	2015年1月	2015年9月
発 電 出 力	1,818 枚 × 255W = 463.59Kw	1,152 枚 × 275W = 316.80Kw	1,920 枚 × 275W = 528.00Kw	896 枚 × 275W = 246.40Kw	2,376 枚 × 275W = 653.40Kw
店 舗 名	スーパーセンターオークワ 関店	スーパーセンターオークワ 田原本インター店	本社・本社中島店	スーパーセンターオークワ 和泉納花店	スーパーセンターオークワ 河南店
運転開始年月	2018年10月	2019年9月	2019年11月	2021年2月	2022年3月
発 電 出 力	1,080 枚 × 360W = 388.80Kw	1,932 枚 × 300W = 579.80Kw	480 枚 × 230W = 110.40Kw	1,500 枚 × 360W = 540.00Kw	1008 枚 × 540W = 544.32Kw



スーパーセンターオークワ河南店屋上の太陽光パネル

●次年度(2022年度)は、数店舗導入の計画あり。

環境への取り組み

●再生可能エネルギーへの切り替え

太陽光発電設備の設置・稼働の取り組みに加えて、再生可能エネルギー電力の導入を進めています。2021年4月から「本社」・「本社中島店」で、関西電力が提供する「再エネ ECO プランプレミアム*1」を活用し、2019年11月より稼働の自家消費型太陽光発電所給電量と併せて、事業活動に使用する電力の100%を実質的に再生可能エネルギーで調達しています。

再エネ使用 施設・店舗	自家消費太陽光 発電使用率	再エネ 導入率	再エネ 使用率合計
本社・本社中島店	15 %	85 %	100 %
本社研修センター	0 %	100 %	100 %
オークワ和泉納花店	25 %	25 %	50 %
オークワ関店	15 %	35 %	50 %



*1：発電時にCO₂を排出しない再生エネルギー電源(水力発電等)の環境価値を活用し、実質的に再生可能エネルギー100%の電気を使用することができる、関西電力株式会社が提供するサービスです。

●省エネに見える化するシステムを導入

当社は24時間営業店舗が多いこともあり、環境保全とコストの両面からより効率的に省エネができる方策を模索してきました。2019年、関西電力が提供する、電力の使用状況に適した省エネ方策を「見える化」するシステム「エナッジ」をまずは10店舗に導入しました。導入わずか2ヶ月で顕著な電力使用量の削減をみることができ、半年後には100店舗に拡張。2022年2月現在135店舗に至っています。見える化の効果は、使用量だけにとどまらず、従業員の節電に対する意識改革につながっています。店舗で働く一人ひとりが省エネについて考え、率先して行動するようになっていきます。

店舗用タブレット画面が 省エネ行動を応援!



店舗用画面イメージ

●包材印刷に「ボタニカルインキ*2」を使用

自社工場「オーデリカファクトリー」で製造し、各店舗で販売している「三角おにぎり」の包材の印刷インクをCO₂排出の抑制につながるボタニカルインキ*2に、2021年12月から順次切り替えています。2022年2月現在、約80%*まで切り替えが進み、他の食品包材の見直しも随時行っています。

*2：ボタニカルインキは、植物由来成分をインキ固形分原料中10%以上使用したインキです。サカタインクス株式会社の登録商標です。

※2022年4月中旬には100%切り替わる予定です。

●スポGOMI大会に参加

ゴミ拾いとスポーツを融合したクリーンアップ運動として、国内外で開催され注目を集めている「スポGOMI大会」が、2021年10月23日に和歌山市で開催され、オークワもエコ活動の一環として参加しました。制限時間内に、決められたエリア内で拾ったゴミの量と質で競い合う大会で、チームオークワは2位という成績を収め、地元の環境美化に貢献しました。



節水の取り組み

限りある地球資源の保全およびエネルギーの使用量削減の観点から、2010年より水道蛇口への節水器設置を推進しています。2022年2月現在135の店舗・事業所に至っております。



資源循環の取り組み

プラスチック使用削減を推進

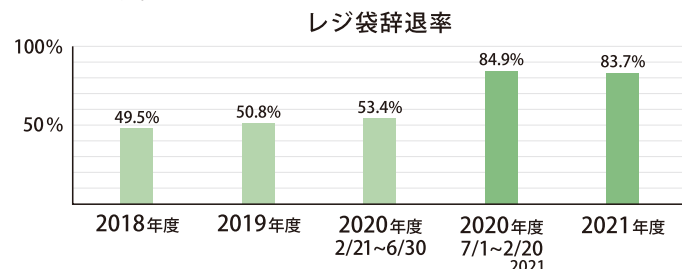
●ペットボトル減容機を実験導入

環境負荷低減とリサイクル資源の有効活用に寄与することを目的に、全147店舗(2022年2月21日現在)にて廃ペットボトルの回収を実施しています。さらに、プラスチックごみ問題の解決、資源の有効活用と低炭素リサイクル実現のために、2021年10月から河内長野店とオーストリート橋本彩の台店の2店舗に「ペットボトル減容機」を実験導入しました。本実験は、2022年春に施行される「プラスチック資源循環促進法」に向けた取り組みで、リサイクルスキームの課題抽出と運用効率等の検証を行った後、順次導入拡大していきます。



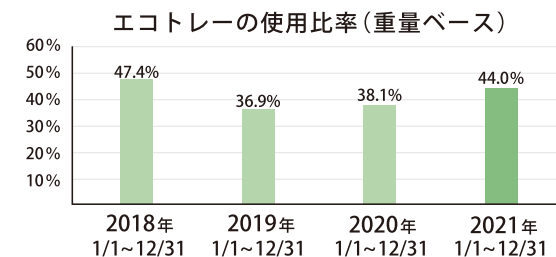
●レジ袋有料化

プラスチックごみの削減を目的に、2020年7月よりプラスチック製買い物袋有料化が義務化されました。オークワにおいても全店舗でレジ袋有料化を実施すると同時に、お客様にマイバックのご利用を促し、より一層のプラスチック削減を推し進めています。



●食品トレーの回収とエコトレーの使用

回収ボックスを店頭で設置し、食品トレーの回収を行っています。また、回収トレー等からつくられたエコトレー・エコAPETを採用し、食品トレーリサイクルの取り組みに協力し、CO₂排出削減に取り組んでいます。



資源回収の推進

●リサイクル資源店頭回収

牛乳パック、食品トレー、ペットボトルを随時回収するボックスを店頭で設置。お客様にエコ活動を意識していただく啓蒙にもつながっています。



●リサイクルでポイントが貯まるecoひろば・エコぼす

オークワでのお買い物ついでに新聞紙などをリサイクルでき、しかもポイントが貯まる古紙回収機を設置。紙類の資源回収も積極的に取り組んでいます。ecoひろば17店舗、エコぼす26店舗に設置しています。(2022年2月21日現在)



食品ロス削減の取り組み

●和歌山県下の子ども食堂にお米を寄贈

食品ロス削減と子どもたちへの支援を目的として、2021年8月、オークワと社会福祉法人和歌山県社会福祉協議会(以下「県社協」)は、「和歌山県における地域福祉活動の推進に係る連携・協力に関する協定」を締結しました。その活動の一環として、販売期限を迎えた精米を県社協に寄贈。県社協より和歌山県内の子ども食堂や児童福祉施設へ届けるリレーを行っています。

2021年度お米寄贈量 — **1,286.8kg**

(2021年8月1日～2022年2月20日)



オークワのDXの推進

この活動に関するSDGsの取り組み



デジタル接客ツールの整備と業務改革の両輪で推進

デジタル技術を活用することにより、お客様がオークワの実店舗とネット店舗の垣根を意識することなく生活シーンに合わせたお買い物がより便利に行える場面を提供し、利便性の向上およびお客様との密接な関係づくりを行います。また、オークワで働く従業員の働き方を変革することで、生産性の向上と働きがいのある職場づくりを目指します。

お客様との密接な関係づくり

お客様の利便性向上

- ・生産手段の多様化
- ・身近にある端末(スマートフォン)の活用

お客様への情報発信

商品自社ブランドの情報発信

実店舗とネット店舗の利便性向上

会員の統合

働きがいのある職場づくり

生産性向上 (接客・商品化売場づくりにシフト)

- ・発注業務
- ・レジ業務
- ・売場管理業務
- ・申請業務の簡素化

学びの環境整備

- ・作業場でのマニュアル活用
- ・商品知識の習得
- ・体系立った教育

オークワDXの取り組み

2019年より「IT戦略推進プロジェクト」を立ち上げ、組織横断で課題抽出および進捗確認を行い、全社的な取り組みとしてDXを推進しています。同時に、人材を育成し自社開発の強化に取り組んでいます。

発注業務の効率化

2014年より非生鮮部門アイテムに対して自動発注システムシノプスを導入。2018年にはAIによる客数予測・売上予測を開始しシノプスの精度向上に活用することで、発注業務の効率化をさらに高めています。その後、農産加工品と水産加工品にも自動発注を拡大し、自動発注品対象品目は12,000品目に及んでいます。また、畜産部門においては週間発注のAI化を導入し、一層の効率化を進めています。

●非生鮮部門 全品目自動発注 全店に導入

導入前と2014年比較 **70%** 発注時間削減

●農産加工品 約300アイテム自動発注

(14店舗に導入(2021年8月20日現在))

年間約 **2,600** 時間 発注時間削減

●水産加工品 自動発注アイテム拡大中

(77店舗に導入(2021年8月20日現在))

年間約 **34,000** 時間 発注時間削減

●畜産部門 週間発注システム導入

(60店舗に導入(2021年8月20日現在))

年間約 **26,000** 時間 発注時間削減

生鮮部門においては、さらにAI化の研究を進めているところで、今後、惣菜の原料発注等についても自動発注に切り替えていく方針です。

店頭での効率化

店頭においては、お客様の利便性と従業員の業務効率をどちらも向上するよう、デジタル技術の導入に取り組んでいます。

●電子棚札の導入

価格エラーに対する処理、プライスカードの交換、価格チェックの作業削減を図れる電子札導入を、本社中島店と貴志川店にて実験導入しています。

●レジ業務の効率化(スマホレジの導入)

お客様のスマートフォンで商品をスキャン・決済できるスマホレジを2022年2月より本社中島店に実験導入し、スマートショッピングと店舗運用効率化の推進に取り組んでいます。

●オーカード(会員カード)のスマートフォン化

オーカード・ネットスーパー・e-ショップ会員統合による利便性の向上を目指して、システム刷新を進めています。また、オーカードのスマートフォンアプリでの利用化も推進します。

和歌山大学との取り組み

2018年より和歌山大学と取り組んできた、大学生による「オークワの販売データを活用した課題解決型学習」。毎年先入観のない様々な視点でデータ分析がなされ、在庫ロス削減の糸口やロス増加に向かう構造の解明につながっています。この取り組みが、文部科学省に認められ、「数理・データサイエンス・AI教育プログラム(リテラシーレベル)」に認定されました。



働きがいと働きやすさの実現に向けて

人材は、最大の経営資源です。従業員の誰もが仕事を通じて自己実現を叶えられるようスキルアップ強化に加え、多様な価値観をもつ従業員一人ひとりが働きやすく、個人の能力を十分に発揮できる環境や仕組みづくりに取り組んでいます。

人権基本方針

オークワの役職員及び全てのパートナー、アルバイト全員が、人権への理解を深めこの基本方針に基づき、人権が尊重される社会の実現を目指すため、以下の基本方針を定めています。

1 人権に関する基本的な考え

国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「国際人権章典」及び「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際規範を支持・尊重し、実践していきます。

2 人権デューデリジェンスの実施

事業活動をする中で、社内はもとよりそのサプライチェーン上の人権への負の影響を特定するため、人権デューデリジェンスの仕組みを構築及び実践するように努めます。オークワの活動が人権への負の影響を引き起こしたと、または助長したことが明らかになった場合には、そのような影響を防止し、または軽減するように努めます。

ダイバーシティの推進

女性活躍推進

●女性管理職登用

現在、女性店長が3名、女性のバイヤーおよびアシスタントバイヤーが計9名就任しています。女性の意見、女性ならではの視点を取り入れることで、多様化するお客様ニーズに柔軟に対応するとともにサービスの向上に努め、お客様から支持される店舗運営を推進していきます。

今後、女性管理職が活躍することにより、女性が働く上でのロールモデルが増え、オークワで働くモチベーションアップにつながっていくと考えています。

●女性幹部育成研修

女性従業員アンケートを実施しています。アンケートを通じて、「女性が活躍できる職場環境には何が必要であるか」、「将来目指す姿」など、女性がライフステージの変化にあっても一人ひとりの理想像に向かって働き続けられるオークワであるための課題を抽出しています。将来像への質問には、多くの方が役職に就いて活躍したいと回答しており、定期的な年次研修や選抜研修を通じて、将来の女性幹部を育成していきます。

仕事と育児の両立推進

妊娠・出産を控えた女性従業員への身体への負担を考慮した配置転換や、育児休業からの復職後の時短勤務への対応、転勤配慮制度など、仕事と育児の両立ができるようサポートしています。また、女性の育児休業100%取得はもちろんのこと、男性が育児休業を取得することが当たり前の企業を目指して、部署を超えたサポート体制を整えていきます。

多様な雇用の推進

●障がい者雇用

現在263名の障がい者の方が店舗や工場、センターなどで仕事に従事しています。障がい者雇用率は2.3%（2022年2月20日時点）で、法定雇用率をクリアしています。

●外国人雇用の推進

ベトナム人技能実習生約50名が、オーデリカファクトリーで製造の技術や知識を学んでいます。住まいや生活支援を整え、日本での生活に慣れ、仕事に集中できるよう配慮しています。

働きやすさの実現に向けて

ワークライフバランスの推進

●営業時間の見直し・店舗休業日の設定実験

従来オークワでは、お客様の利便性のために年中無休を基本に24時間営業を進めてきました。ただ、昨今の社会情勢やお客様のお買い物動向の変化、特に従業員のワークライフバランスの推進による働きやすさの実現に向けて、営業時間の見直し、店舗休業日の設定を進めています。2021年度は6店舗の24時間営業を取り止め、2022年2月現在20店舗が24時間営業実施しており、今後も見直しを進めていきます。お正月は、1/1休業店舗31店舗（20年度は15店舗）、新たに1/1、2連続休業店舗11店舗（20年度は0店舗）と休業店舗を拡大しています。また、店舗休業日の実験を進め、2021年度は7回、計36店舗で店舗休業日を設定し、状況・課題の把握を行い、今後の店舗休業日の設定の検討をしています。今後もお客様の利便性を損なわない範囲で、営業時間の見直し、店舗休業日の設定を進めてまいります。

●変形労働時間制

変形労働時間制は、1日6h～10hの労働時間を設定し、月間で所定労働時間になるようシフト組みをする制度です。スーパーマーケットでは、曜日により繁閑があり、行事などにより忙しくなる場合もあります。そこで、変形労働時間を活用し、繁閑にあわせた労働時間を設定することで、効率的、効果的な人員配置ができ、総労働時間の削減にもつながっています。

●時間有休制度

時間有休制度は、年次有給休暇のうち年5日（40時間）を限度に1時間単位で有給を取得できる制度です。この制度により、有給休暇の取得を推進するとともに、仕事とプライベートの調整に役立っています。

従業員の暮らし、健康をサポート

従業員の身体と心の健康サポートのため、正社員だけでなくパート社員全員を対象に健康診断を実施しています。また、生活習慣病予防健康受診の補助金制度を設け、受診率向上に取り組んでいます。福利厚生においては、アルバイトを含む全従業員が、レジャー、スポーツ、育児・介護サービスなどを優待価格で利用できる福利厚生サイト「オークラブ」を開設。誰もが気軽に利用できる仕組みを整えています。

●和歌山健康推進事業所

従業員の健康支援の一環として、和歌山県が事業所を対象に実施している「わかやま健康づくりチャレンジ運動」に参加しています。所定の取り組みメニューをクリアし、健康づくりの取り組みが優れていると認められた事業所に授与される「和歌山県健康推進事業所」に、2021年9月認定されました。

人材育成 サービススキルの向上を目指して

●教育推進室の活動

お客様の要望に応えるサービスおよび商品の提供ができる従業員の育成を目的とし、2020年に教育推進室を新設しました。部門ごとの専門知識や技術習得ができるよう、経験年次に合わせた教育内容を立案、指導しています。集合教育は、本社隣接の研修センターを活用し、個別教育は店舗にて教育体制を確立しています。



コーポレート・ガバナンス

■コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制を構築し、上場企業として公正かつ透明性をもって経営を行うことをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としています。

■コーポレート・ガバナンス体制

●取締役会

経営上の最高意思決定機関である取締役会を毎月1回開催(必要に応じて臨時取締役会も開催)しています。取締役会は、取締役12名と監査役4名で、うち社外取締役2名、社外監査役2名の体制としており、客観性・透明性の確保を図っています。取締役会は、知識、経験および能力等のバランスに配慮しつつ、女性取締役や国際性を有する取締役の必要性も踏まえ、適切と思われる人員で構成することを基本としています。

●監査役会

監査役および監査役会は、代表取締役、取締役と適宜会合をもち、会社に対処すべき課題、会社を取り巻くリスク等について意見交換し、経営の監視機能の面では十分に機能する体制を整えています。また、社外監査役2名による社外的・中立的視点のもと取締役(社取締役2名含む)の職務執行ならびに当社業務や財政状況の監査を行っています。

※尚、2022年5月開催予定の第53回定時株主総会の承認を条件として「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」に移行することが決定しています。

●オークワ倫理ホットライン(内部通報制度)

法令遵守と企業倫理の確立のための制度として2003年2月21日に「オークワ倫理委員会」を発足させ、「倫理委員会運営規程」の制定と「オークワ倫理ホットライン」を設立し、オークワ全従業員を対象とした内部通報制度を施行し、コンプライアンス経営の推進を図っています。内部通報制度は、企業不祥事に発展しかねない行為を早期発見し、是正する自浄作用を働かせるための制度です。通報の対象は、法令・規則や各諸規定に反する行為にとどまらず、オークワのブランドを傷つける行為も対象となります。受け取った通報については「オークワ倫理委員会」にて真相究明のための調査を行った上で、適切な是正措置を講じます。また、通報する従業員等がいかなる不利益も受けないように制度を整備しています。ただし、通報内容の正確な調査と公正な制度管理のため、原則的に匿名の通報は受け付けいたしません。当社は、流通小売業という性格上、違法・不正行為が、地域のお客様の生活に直接不利益を及ぼすことを常に意識し、日々の営業活動を行っています。

●内部監査室

社内には、社長直属として内部監査室を設置しており、当社ならびに子会社に対する業務監査と会計監査ができる体制になっています。

●経営会議

代表取締役を含めた取締役と監査役(常勤)と組織の幹部による経営会議を毎週1回開催しています。週ごとの販売実績や計画状況の確認と、業務全般に関する取り組み事項について報告がなされ、効果的な業務推進を図っています。

●コンプライアンス委員会

社長を委員長とした「コンプライアンス委員会」を設置し、企業活動の中で起こりうる様々な経営リスクを回避しています。さらに、内部統制・リスク管理体制・内部監査体制に関する事項を審議し、決定する機能も果たしています。

・倫理ホットライン 組織体制図

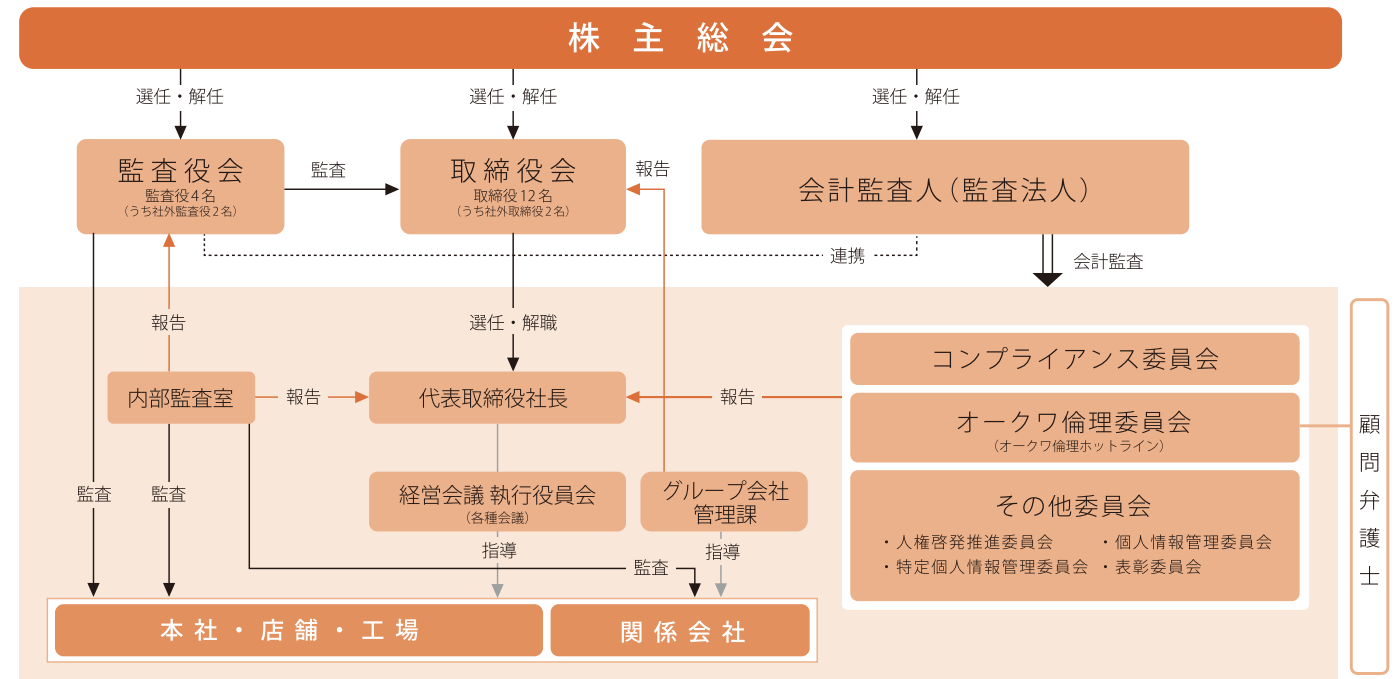
オークワ従業員

オークワ従業員コンプライアンス受付窓口
オークワ倫理ホットライン

オークワ倫理委員会メンバー

顧問弁護士 社長 人事総務本部長 社長室長 内部監査室長	グループ法務渉外部長 総務部長 人事部長 店舗サポート部長 監査役
--	---

●コーポレート・ガバナンス体制



●取締役の実効性評価

取締役会の実効性に関する自己評価を少なくとも年1回行い、その結果を取締役会で分析・評価します。

アンケート

直近では2021年3月に取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象にアンケートを実施しました。回答・集計は、外部機関を活用することで匿名性を確保し、個々の意見を求めやすい方法で実施しています。

評価・結果分析

集計結果を踏まえ、2021年5月の取締役会において、当社取締役の強みに関する理解を深め、機能向上を図るとともに、企業価値の向上のための経営戦略上の優先度について共有しました。また議論の結果、当社取締役会は実効性が確保されているものと結論付けられました。

課題

任意の指名報酬委員会設置に向けた準備を進めること、および更なる女性役員の登用につながる女性幹部社員の育成を計画的に進めていくことの重要性を確認しました。取締役会の機能の更なる向上、議論の活性化に向けた課題も共有しました。

リスクマネジメント

●個人情報保護に関する取り組み

個人情報保護法に関しては、「個人情報管理委員会」を設置し、「情報管理規程」にて情報管理体制を構築し、従業員には「個人情報保護ポケットマニュアル」を配布し、周知徹底を図っています。

●災害時の取り組み

天災その他の危機管理体制については、「緊急対策マニュアル」を従業員に配布し、発生時の対応、ルールを徹底し、緊急時情報通信連絡網により即座に経営トップをはじめ、各取締役等の経営幹部に情報の伝達・報告・指示を行える体制をとっています。また、地震・津波等の天災対策としては、全社的防災教育および年4回の想定訓練を企画・実施しています。

●店舗で発生する事件・事故に関する取り組み

日常的に発生する各店舗の事件・事故等には、「事件・事故報告」等の社内グループウェアにより、迅速に対応・解決ができる体制をとっています。

人材・社員に関するデータ
Employees/Human Capital

人員構成 Personnel and Composition								
大項目 Category	小項目 Sub-category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
社員 Members (employees)	人数 Number of employees	男 Male	連結 Group Persons	1,596	1,625	1,631	1,634	1,660
		女 Female	連結	348	385	411	440	481
		計 Total	人	1,944	2,010	2,042	2,074	2,141
	男女比 gender composition	男 Male	連結	82.1	80.8	79.9	78.8	77.6
		女 Female	連結	17.9	19.2	20.1	21.2	22.4
	人数 Number of employees	男 Male	単体 Non-consolidated basis Persons	1,498	1,497	1,512	1,527	1,549
		女 Female	単体	335	361	374	399	427
		計 Total	単体	1,833	1,858	1,886	1,926	1,976
	男女比 gender composition	男 Male	単体	81.7	80.6	80.2	79.3	78.5
		女 Female	単体	18.3	19.4	19.8	20.7	21.5
	平均勤続年数 Average years of service	男 Male	単体 年 Years	18.9	19.2	19.7	20.2	19.5
		女 Female	単体	13.2	13.0	13.0	13.0	12.6
		計 Total	単体	17.8	18.1	18.4	18.5	18.1
	平均年齢 Average age	男 Male	単体 歳 age	48.1	48.3	48.7	49.0	48.7
		女 Female	単体	42.7	42.5	42.3	42.0	41.2
		計 Total	単体	47.0	47.3	47.5	47.5	47.3
	パートタイム 従業員数 Nanber of part-time employees	男 Male	単体 人 Persons	1,158	1,159	1,174	1,197	1,209
		女 Female	単体	6,830	6,805	6,797	6,852	6,778
		計 Total	単体	7,988	7,963	7,971	8,049	7,987
	社員への登用人数 Numbers of those promoted to the sutatus of full-time employees	男 Male	単体	2	10	4	6	5
		女 Female	単体	7	8	4	5	2
		計 Total	単体	9	18	8	11	7
	障がい者雇用者数 Number of employees with disabilities		単体	186	198	204	197	229
	障がい者雇用率 % of employees with disabilities		単体	2.16	2.25	2.44	2.31	2.33
	外国人技能実習生 受入人数 Foreign technical intern trainee receiving	男 Male	単体 人 Persons	0	0	0	0	0
		女 Female	単体	0	3	34	49	48
		計 Total	単体	0	3	34	49	48
	女性社員比率 % of female members		単体	17.9	19.2	20.1	21.2	22.4
	女性管理職数 ※1 Number of female members in managerial positions		単体 人 Persons	1	1	1	1	1
	女性リーダー数 ※2 Number of female leaders		単体 人 Persons %	6 2.6	8 3.4	6 2.7	6 2.7	7 3.1
役職者数 Number of members weith job titles	執行役員(取締役除く) Executive officers	男 Male	単体 人 Persons	1	1	1	4	1
		女 Female	単体	0	0	0	0	0
	部長以上(執行役員除く) Departmental heads or above	男 Male	単体 人	17	16	16	17	20
		女 Female	単体 人	0	0	0	0	0
	課長以上 Manager positions	男 Male	単体 人	228	226	215	215	217
		女 Female	単体 人	6	8	6	6	6

※1 「女性管理職数」：部長職以上の管理職、執行役員・取締役を含む ※2 「女性リーダー数」：課長職以上の管理職

年代別社員数 Number of members(employees) by age group							
	年代 Age	男性 Male		女性 Female		合計 Total	
		単位 人	%	人	%	人	%
2021年2月期末時点 As of the end of FY2/2021	30歳未満 Under30	122	6.4	120	6.2	242	12.6
	30～39	175	9.1	36	1.9	211	11.0
	40～49	403	20.9	98	5.1	501	26.0
	50～59	595	30.9	116	6.0	711	36.9
	60以上 60or older	232	12.0	29	1.5	261	13.5
	合計 Total	1,527	79.3	399	20.7	1,926	100.0
2022年2月期末時点 As of the end of FY2/2022	30歳未満 Under30	139	7.0	128	6.5	267	13.5
	30～39	163	8.2	40	2.0	203	10.2
	40～49	375	19.0	89	4.5	464	23.5
	50～59	615	31.1	139	7.1	754	38.2
	60以上 60or older	257	13.0	31	1.6	288	14.6
	合計 Total	1,549	78.3	427	21.7	1,976	100.0

採用 Recruitment

大項目 Category	小項目 Sub-category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
新規(学卒者採用者数) Number of new recruits (new graduates)	男 Male	単体 Non-consolidated basis 人 Persons	人	26	25	30	27	26
	女 Female	単体	人	22	27	36	36	26
	計 Total	単体	人	48	52	66	63	52
	女性比率 % of female members	単体	%	45.8	51.9	54.5	57.1	50.0
3年後在籍率 Of which,the retention ratio three years after recruitment	男 Male	単体	人 Persons	22	22	27	-	-
	女 Female	単体	人	11	18	25	-	-
	計 Total	単体	人 %	33 68.8	40 76.9	52 78.8	-	-
中途採用者 Number of members recruited mid-career	男 Male	単体 人 Persons	人	44	42	25	20	33
	女 Female	単体	人	13	11	11	8	10
	計 Total	単体	人	57	53	36	28	43
	女性比率 % of female members	単体	%	22.8	20.8	30.6	28.6	23.3
社員離職者数 No of members who left the company mid-career	男 Male	単体 人 Persons	人	86	70	55	48	60
	女 Female	単体	人	27	23	40	29	16
	計 Total	単体	人	113	93	95	77	76
定年再雇用希望者 Members who wish to be reemployed after the mandatory retirement age		単体	人	39	41	27	24	25
希望者のうち採用者数 Number of members who were employed from among applicants		単体	人	39	41	27	24	25
定年再雇用率 Ratio of reemployment rate after mandatory retirement age		単体	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

報酬 Compensation

大項目 Category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
社員の給与及び手当の総額 Total of members'salary and benefits ※賞与を含む年間給与平均額	単体 Non-consolidated basis	千円 thousand Yen	4,962	4,973	5,038	5,253	5,370

労働安全衛生 Health and Safety

大項目 Category	小項目 Sub-category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
労働災害者数 Number of work-related injuries ※重症・休業4日以上、軽度・休業4日以内	死亡 Death	単体 Non-consolidated basis 人 Persons	人	0	0	0	0	0
	重度 Severe	単体	人	46	60	59	59	58
	軽度 Mild	単体	人	136	138	158	111	120
休職者・長期欠勤者 Employees on leave or long-term absence	人数 Number of employees	単体	人	62	56	37	61	47
	うちメンタルヘルス不調 Mental health disorder	単体	人	29	9	12	21	10
	メンタルヘルス以外の疾病 Diseases other than mental health	単体	人	33	47	15	40	37

両立支援・働き方改革 Work-family balance support,"work style reform"

大項目 Category	小項目 Sub-category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
有給休暇付与日数 Paid lesve Number of granted		単体 Non-consolidated basis 日 days	日	18.5	18.3	18.3	18.2	18.1
有給休暇取得日数 Paid lesve Number of % of days taken		単体	日 %	6.1 33.1	6.8 37.0	8.2 44.7	9.4 51.2	9.6 52.7
産休取得者数 Number of employees who took maternity leave	期中合計 Mid-term total	単体 人 Persons	人	2	3	1	5	5
	期末日現在 As of the end of the term	単体	人	2	1	0	1	2
育児休業取得者数 Number of employees who took childcare leave	期中合計 Mid-term total	単体	人	2	4	3	7	9
	期末日現在 As of the end of the term	単体	人	1	2	2	4	3
同 男女別内訳 Breakdown by gender	男 Male	単体	人	0	1	0	1	2
	女 Female	単体	人	2	3	3	6	7
	計 Total	単体	人	2	4	3	7	9
同 取得後復職率 Ratio of employees who returned to work after taking childcare leave	男 Male	単体	%	-	100.0	-	100.0	100.0
	女 Female	単体	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	計 Total	単体	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※個別の注釈があるものを除き、原則、各期末日時点(決算日 2/20)または通期(2/21～翌年 2/20)の数値情報となっております。

環境に関するデータ

Environment

方針等の有無 Existence or Non-Existence of Policy,etc.	環境方針 Environmental Policy	あり Yes	「環境基本方針」 http://www.okuwa.net/
---	------------------------------	-----------	--

気候変動 Climate Change								
大項目 Category	小項目 Sub-category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
CO2排出量 CO2 Emissions	Scope 1	単体 Non-consolidated basis	t -CO2	12,864	11,979	12,790	14,768	14,860
	Scope 2	単体	t -CO2	143,534	144,430	138,587	126,448	115,145
	計 Total	単体	t -CO2	156,398	156,409	151,377	141,216	130,005
エネルギー使用量 Energy Consumption	電力使用量 Electricity Used	単体	GJ	1,030,546	1,003,762	1,005,871	985,310	931,510
		単体	千 kWh thousands of kWh	286,263	278,823	279,409	273,697	258,753
	再生可能エネルギー使用量 Renewable Energy Used	単体	GJ	-	-	-	-	11,799
		単体	千 kWh thousands of kWh	-	-	-	-	3,278
	太陽光発電使用量 Solar Power Energy Used	単体	GJ	-	-	1,116	4,133	5,671
		単体	千 kWh thousands of kWh	-	-	310	1,148	1,575
	ガス使用量（都市ガス） Natural Gas Used	単体	m ³	2,654,813	2,472,386	2,373,088	2,221,359	2,095,207
	ガス使用量（LPG） Natural Gas Used	単体	m ³	998,283	918,126	954,643	1,390,634	1,416,176
	ガソリン使用量 Petrol Used	単体	ℓ	算出不能	算出不能	275,389	241,520	251,596
	重油使用量 Heavyoil Used	単体	kℓ	165	165	236	222	226
	灯油使用量 Kerosene Used	単体	kℓ	222	222	219	149	224
	計 Total	単体	GJ	234,576	218,275	229,729	262,738	262,936

水 Water							
大項目 Category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
店舗水資源使用量 Store Water Used	単体 Non-consolidated basis	m ³	1,390,450	1,212,009	1,180,965	1,100,008	1,047,956
工場センター水資源使用量 Factory Center Water Used	単体	m ³	598,068	647,507	613,542	624,731	657,249
水資源使用量 合計 Total Water Used	単体	m ³	1,988,518	1,859,516	1,794,507	1,724,739	1,705,205

資源と廃棄物 Resources and Waste							
大項目 Category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
廃棄物排出量 Total Waste	単体 Non-consolidated basis	t	15,094	14,800	12,179	11,989	11,875
廃棄物リサイクル量 Waste Recycled	単体	t	4,190	4,118	3,899	3,971	4,128
再資源化・リサイクル率 % of Recycled Materials	単体	%	27.8	27.8	32.0	33.1	34.8
最終処分量 Waste Sent to Landfills	単体	t	10,904	10,682	8,279	8,018	7,746

コンプライアンス（環境関連）Compliance (Environment)							
大項目 Category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
環境法令違反件数 Number of Environmental Fines and Penalties	単体	回 violations	0	0	0	0	0
環境法令違反罰金額 TotalCost of Environmental Fines and Penalties	単体	円 Yen	0	0	0	0	0

※個別の注釈があるものを除き、原則、各期末日時点（決算日 2/20）または通期（2/21～翌年 2/20）の数値情報となっております。

労働時間・生産性 Working Hours and Productivity							
大項目 Category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
年間総労働時間（従業員1人当たり） Total annual working hours (Per employee)	単体 Non-consolidated basis	時間 / 年 Hours/year	2,168	2,168	2,166	2,113	2,115
平均月間総労働時間（従業員1人当たり） Average total monthly working hours	単体	時間 / 月	181	181	181	176	176
平均残業時間（従業員1人当たり） Average overtime hours (Per employee)	単体	時間 / 月	6.7	8.2	8.7	6.8	7.8

ガバナンスに関するデータ

Governance

役員関連情報 Information on Officers								
大項目 Category	小項目 Sub-category	単体 / 連結 Boundary	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
社外役員比率 （取締役、監査役合算） Ratio of outside officers %		単体 Non-consolidated basis	%	25.0	25.0	26.7	25.0	25.0
取締役の平均年齢 Average age of directors		単体	歳 age	62.6	63.6	64.4	62.9	63.8
取締役（社内）の平均年齢 Average age of directors (internal)		単体	歳	61.6	62.6	63.7	61.3	62.6
監査役の平均年齢 Average age of audit & supervisory board members		単体	歳	72.3	73.3	68.8	69.7	70.5
取締役任期 Term of office of directors		単体	年 Years	1	1	1	1	1
監査役任期 Term of office of sudit & supervisory board members		単体	年	4	4	4	4	4
取締役会 Board of Directors	員数 Members	単体	人 Persons	16	16	15	16	16
	開催回数 Number of meetings held	単体	回 Times	14	14	14	13	14
	出席率 Attendance ratio	単体	%	97.6	95.2	91.7	99.3	99.5
	出席率（社外取締役） Attendance ratio(outside directors)	単体	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	出席率 75%以下の取締役 Members with 75% or less attendance	単体	人 Persons	1	1	1	0	0
監査役会 Audit&Supervisory Borard	員数 Members	単体	人 Persons	4	4	4	4	4
	開催回数 Number of meetings held	単体	回 Times	16	16	18	17	17
	出席率 Attendance ratio	単体	%	98.4	95.3	100.0	97.1	100.0
	出席率（社外監査役） Attendance ratio(outsaide directors)	単体	%	96.9	100.0	100.0	94.1	100.0
	出席率 75%以下の監査役 Members with 75% or less attendance	単体	人 Persons	0	0	0	0	0

委員会等 Committees,etc.							
大項目 Category	小項目 Sub-category	単位 Unit	2018年2月期 FY2/2018	2019年2月期 FY2/2019	2020年2月期 FY2/2020	2021年2月期 FY2/2021	2022年2月期 FY2/2022
経営会議 Management Meetings	開催回数 No.of meetings	回 Times	毎週 every week	毎週 every week	毎週 every week	毎週 every week	毎週 every week
コンプライアンス 委員会 Compliance Committee	委員数 Members	人 Persons	12	12	10	10	14
	開催回数 No.of meetings	回 Times	4	4	4	4	4
執行役員会 Operating Officer Meeting	委員数 Members	人 Persons	21	13	10	11	11
	開催回数 No.of meetings	回 Times	13	12	8	7	7

※個別の注釈があるものを除き、原則、各期末日時点（決算日 2/20）または通期（2/21～翌年 2/20）の数値情報となっております。