

株式会社オカモトヤ

代表取締役 鈴木 美樹子さん

所在地：〒105-5509 東京都港区虎ノ門2-6-1 虎ノ門ヒルズステーションタワー9F 従業員数：153名
設立：明治45年 事業内容：文具、事務用品、OA機器、オフィス家具の仕入、販売等
企業HP：<https://www.okamotoya.com/>



会社と従業員、双方の成長がカギ 生産性向上により賃上げを実現

約5%のベースアップを達成。
賃上げの原資を確保するための取組とは

1912年に創業した、オフィス関連の総合商社「株式会社オカモトヤ」。都内を中心に3,000社以上の企業に、オフィスの空間設計やネットワーク環境の構築などを展開しています。

「働くひとのミカタ」をパーパスに掲げる同社。従業員とその家族も同様に「働くひと」であり、従業員が豊かな生活と人生を送れるようサポートすることをポリシーとして、賃上げにも取り組んでいます。実際に過去10年間でベースアップによる賃上げを実施できなかったのは、3回のみ。これには、脈々と受け継がれている企業風土が関係していると、4代目で代表取締役社長の鈴木美樹子さん。

「会社の増益分は税金を除き、会社と従業員で分け合うのが弊社の方針です。そのため、会社の業績に応じて賃上げを行い、2024年度は一般社員5.6%、管理職3.1%、社全体では約5%のベースアップを実現しています」

賃上げの原資となる営業利益を作り出すためには、会社と従業員の成長が必要不可欠。そう考える鈴木さんは目先の利益ではなく、長期的な視点で会社と従業員が豊かになるために必要な取組に目を向けています。

「2024年1月に、虎ノ門ステーションタワーに本社を移転しました。弊社ではこのビルの一角を所有しており、賃貸に出せば不動産収入を得られ、経常利益に乗せられます。しかし、不動産利益を得られたとしても、会社の経営が良くなっているわけではないので、従業員に還元するのは難しい。そうであれば、ここに本社オフィスを移転し、この器に合うような会社として成長していこうと考えました」

本社オフィスの移転は、同社ならではの付加価値となり、営業利益を生み出していると言えます。

「オフィスづくりのアイデアを詰め込んだ新しいオフィスは、見て触って体験していただけるショールームとしても機能しています。オフィスの空間設計を提供する私たち自身がオフィスを新たに作ったことで、新規案件の獲得や案件規模の拡大など営業利益につながっています」

従業員の成長と、働きやすい環境づくりへの投資が ベースアップの土壌に

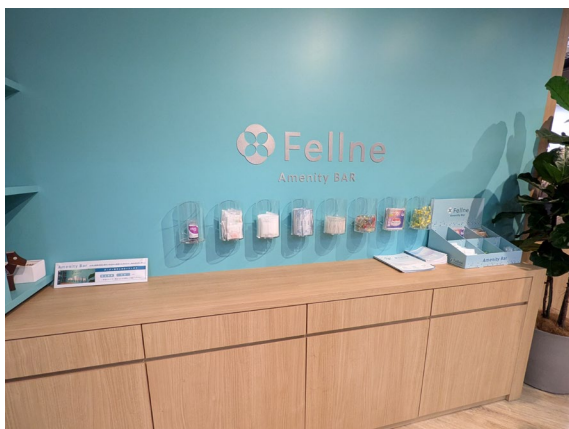
営業利益を作るには、従業員の成長もポイントになると考える同社。それを叶えるため、従業員のモチベーションを高め、努力を引き出すことに注力しています。

「自分たちの力で成長し、利益を得て、そして給料を上げていく。そういう自己成長の機会を作るため、弊社では教育研修費として従業員1人あたり5万円の予算を毎年組み、その時々に必要な研修を開催しています。また、資格取得を支援する取り組みも行っており、資格を取得した場合は受験料を会社で負担しています。このように従業員の成長に対する支援を積極的に行うのは、最終的に会社としての成長につながるため。従業員の成長を促すことは、従業員が豊かになるためにも大切なことだと考えています」

また、同社では2015年から働き方改革に取り組み、働く環境の改善もいち早く進めてきました。

「モチベーション向上のためには、働きやすい職場環境づくりも必要。例えば、仕事と家庭の両立についてもそう。私自身も出産後に職場復帰した経験から、女性だけではなく男性従業員も育児休暇を取得しやすい環境づくりを行い、育児のための時差出勤も可能にしました。また、男性社員が育児休暇を取った場合、部署内の周りのメンバーに手当を出す制度も整えています」

同社は、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む「くるみんマーク」、企業のホワイト化を総合的に評価する「ホワイト企業認定プラチナ」、従業員の健康と働き方に配慮した企業に与えられる「健康経営優良法人」といった多くの認定制度を取得。こうした取り組みが従業員の意識改革につながり、モチベーションを高め、生産性向上に寄与しています。



評価制度と処遇を連動。 賃金決定経緯を見える化し、納得感を高める

働く環境づくり、従業員の成長、会社の増益といった循環を生み出し、賃上げにもつなげている同社では、職務能力と役割、勤続を軸にした等級制度に年齢給、手当などを加えて賃金を構成。評価制度は、積極性、協調性、責任性などを軸にした自己評価と、年2回の上長との面談で評価・フィードバックを行う仕組みとしており、評価をもとに上長・役員による会議で昇給・昇格を決定しています。また、賃金に対する納得性を高めるために、売上や利益、人件費など会社の経営状態を従業員に開示し、説明責任を果たすことに注力しています。

「年3回、会社の方針や業務報告を示す『社員総会』を開き、社会の情勢や会社の状態を全従業員と共有しています。自分の賃金は妥当なのか、そして賃上げはどんな経緯を経て行われているか。そういったことを見える化し、従業員に説明しています」

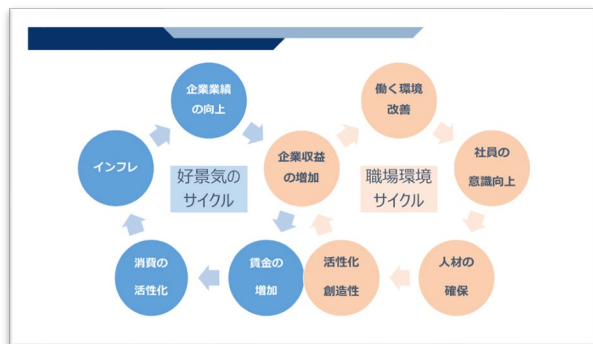
この「社員総会」では、昇級・昇格の評価につながる努力賞やお客様サービス賞といった受賞式も行われます。全従業員の前で従業員を賛辞し評価することで、周りからの納得性をさらに高めています。

「昇級・昇格は上長や役員たちの会議によって決められ、さまざまな人の目を通して公平に評価をしていますが、それでも100%納得感を得ることは難しい。『社員総会』では努力賞やお客様サービス賞のほか、従業員が活躍した人に投票して決めるパワー賞も設置。フラットな目線で仕事仲間を見つめることで納得感が高まり、内省にもつながって自己成長にも寄与すると考えています」



働く人の味方であるために、 老舗企業の挑戦と変化は続いていく

従業員の自己成長に注力してきた同社。2025年度からは評価軸をさらに明確化し、同社が求める「理想の社員像」に即し、自己と向き合いながら成長を促していく予定だといいます。



「私たちの理想の社員像は、『自ら考え行動し、価値創造できる人』、『すこしのアイデアとすこしのユーモアを』、『自分らしくコツコツ前向きに進める人』。これらを評価軸にして、会社が求める人物像に近付けるよう成長を促すことで、会社としても成長したいと思っています」

100年以上も続く老舗企業ながら、従業員の未来のために挑戦と変化を厭わない。「働くひとのミカタ」を貫く姿に共鳴し、新たな人材が集まっているようです。

「人材不足といわれていますが、実は弊社では採用活動を順調に行えています。それはなぜかといったら、新卒の給料を1万円以上も上げられたことが要因になっていると考えています。やはり早期からコツコツと従業員の成長と働く環境づくりに向き合い、得た利益を賃上げとして従業員に還元してきたこと。これが大きいと感じています」



専門家による
ポイント解説

経営戦略と人的資本経営を連動させ 賃上げを実現

同社の賃上げ施策は、業績向上、従業員の成長支援、働き方改革、透明性のある評価制度の4つの要素で支えられています。重要な点は、働き方改革の目的が「業績アップ」と「それを通じた従業員への還元」であることで、同社の取組は経営戦略と人的資本経営がうまく連動しています。

また、職務や役割、目指すべき方向性を明確化し、適切な人事評価を行うことで、従業員のモチベーションが向上し、処遇への納得感も高まります。

こうした制度が、従業員の意識や行動を変え、結果として企業の成長と賃上げに連動する仕組みが構築されており、人材の確保・定着につながっているといえます。