



OKABE  
INTEGRATED REPORT **2024**



## 経営理念

# 安全・安心の提供を通じて 社会に貢献する

## 社是

- ◆ あらゆる職場が開拓精神を旨とし、創意工夫革新に努力すること
- ◆ サービス精神を旨とし、社会に奉仕し社運の発展に努力すること
- ◆ 人材の育成に努力し、企業の永遠の発展を期すること
- ◆ 社員にとってその一生を託して、悔いることのない職場たること

## okabe コーポレートビジョン 2040

これまで、そしてこれからも  
建設を支える耐震建材メーカーとして培った

**「創造力」×「つなぐ力」×「人の力」**で

世界中の人々の生活に安全・安心を提供する  
グローバル・ソリューションプロバイダー



## ビジョンに込めた想い

当社は、創業以来100年以上にわたり、世の中の流れと共に、大切にすべきもの、変化すべきものを取捨選択してきました。

### 大切にしてきたことは、**創造力**。

創造的な技術力により、建物そして人々の安全・安心を支える会社でありたいと考えています。  
また、建設工事の自動化やゼロエミッションなどに、新しいテクノロジーを活用して創造的なソリューションを生み出し続けられる会社を目指します。

### そして、**つなぐ力**。

これは、お客様、株主・投資家様、協力会社・サプライヤー様、社員、地域社会とのコミュニケーションで生まれる人とつながる力、建設現場に使われる重要な部材をつなげて安全性を高める力です。

### そして、**人の力**。

社是にも掲げる、「人材の育成に努力し、企業の永遠の発展を期すること」  
「社員にとってその一生を託して、悔いることのない職場たること」  
すべての基盤は人の力にあり、2040年も変わらず大事にしていまいます。

これら3つの力の根底にあるものは、経営理念にある、

**「安全・安心の提供を通じて社会に貢献する」** という想いです。

様々な外部環境の変化が想定されますが、地球環境と人類にとって良い方向に変わっていくよう、地球の一員として持続可能な社会に貢献できる会社でありたいという想いが込められています。



# 大切にしてきたものを次の100年へつなげるために 「創造力」×「つなぐ力」×「人の力」



松井 幸一  
久喜工場  
製造部 次長

田口 朝康  
技術開発部 建築グループ  
建築製品開発部  
接合開発チーム  
エグゼクティブエンジニア

## 生産部×技術開発部 特別対談

## ものづくりと人財育成に共通するのは 自らの意思でチャレンジできる社風

**松井**：私はものづくりが大好きで、新製品の案件は心が躍ります。製造として、より良い製品を世に送り出すこと、そのために何ができるか、何をすべきかというのが私たちの使命ですね。

**田口**：私たち開発も同じスタンスです。特に近年は営業と生産、そして私が担当する開発が一体感をもって新製品に取り組んでいる実感があります。岡部には自分で真剣に考えたことを実行させてくれる文化があり、そこでは先輩後輩の垣根なくフラットに議論できます。自らの意思でチャレンジできる社風が、岡部の技術者を前進させています。

**松井**：場合によっては、失敗さえも許容する懐の深さがありますよね。一方で、工場の現場と開発ですと、仕事を進めるなかで「ここだけは譲れない」ということがしばしばあります。だからこそ、工場と開発が共に理解し合い、切磋琢磨しないとイケないと思うんです。

**田口**：何よりも大切なのは、私たちの先にはお客様がいるという視点を持ち続けることですね。お客様にとってより良いものを作る。その認識が一致しているからこそ、真剣になるんだと思います。

**松井**：工場の立場から言えば、協力会社の皆さんと共に成長して行ける関係を構築していくことも、岡部にとっては重要な課題だと考えています。

**田口**：入社以来実感していることですが、岡部は真面目な会社です。今後もその真面目な姿勢を貫いて取り組めば、未来に進んでいけると信じています。

**松井**：私自身は、工場の稼働率を上げていきたいと考えています。稼働率が上がれば、働く人たちがイキイキとする。自然に笑顔も増えていきます。より良い製品は笑顔の職場から生まれていくのだと思うんです。それが、岡部の未来を作っていくと信じています。

## 海外子会社 OCM, Inc. アンディ社長 特別メッセージ

### お客様第一の文化・理念を継承し 米国市場シェアの獲得へ

OCM, Inc.では、お客様のことを第一に考える文化を常に育んできました。設立当初からいつも、あらゆる業務手順を通して、お客様にOCM, Inc.を「取引がしやすい会社」だと思っていただけるよう、鋭意取り組んでまいりました。こうした理念により、お客様の信頼とご愛顧を獲得してきたのです。この理念を表すために、宣伝用によく使われるアクリニム（頭字語）を使っています。それが「Our (当社の) Customer (お客様が) Matter (大切) のO-C-M」です。

今後もお客様を第一に考えるこの理念を継承し、このようなポジティブなカスタマーエクスペリエンスによって、OCM, Inc.そして岡部グループ全体の全従業員の利益のために、米国での市場シェアを獲得し続けることができると確信しています。

### Andy Cramer

執行役員  
OCM, Inc. 取締役社長 兼  
カンパニーセクレタリー



## 価値創造のあゆみ

# 培ってきた技術力で、社会に安全・安心を提供して **107年**



**1917** 創業者岡部蜜之助により、現在の当社がある押上の地に岡部鉄工所を開所

**1951** フォームタイ工法発売



**1967** フォームスタッドジベル発売



※背景のグラフは売上高の推移を表します。なお、創業から1978年までの期間はイメージとなっております。

1917 創業

**創業～1981年**  
画期的な工法開発で逆境にも負けず急成長  
1951年に「フォームタイ工法」を開発し、急成長。オイルショックで低迷するも、「フリーフレーム工法」「ベースパック柱脚工法」を開発し復活を遂げました。「フォームタイ工法」及び「フリーフレーム工法」はその後業界スタンダードな工法となりました。

**1972** 東証2部上場

**1977** オカベCO., INC.設立 (アメリカ・シカゴ)

**1982** 持株会社体制・分社制度導入

**1988～2016** カナダホテル事業

**1991** 東証1部上場

**1997～2010** 中国ゴルフ事業

**2000** 岡部海洋エンジニアリング(株)設立

**2002** OCM, Inc.設立 (アメリカ・シカゴ)

**2005** 事業会社を吸収合併 (One Okabe)

**1976** フリーフレーム工法発売



**1986** ベースパック柱脚工法発売



**1993** 構造実験センター開設



**1997** C・Sジョイント工法発売



**1999** プレスターZ発売



**2007** OSリング発売



**2015** クラウンパイルアンカー発売



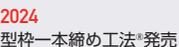
**2021** セレクトベース発売



**2023** EcoPコン発売



**2024** 型枠一本締め工法®発売



1990

**1982年～2005年**  
多角化とグローバル展開による事業拡大  
分社制度の導入や経営多角化を経て、「技術立社」志向へ大きく方向転換。中核事業の分社を一体化し、新たなスタートを切りました。

**2008** 魚礁事業開始

**2012** 応用藻類学研究所設立

**2014年度** 680億円

**2016～2022** 化粧品事業

**2017** (株)富士ボルト・(株)富士機材及びPT.フジボルト インドネシアの株式取得

**2018** 総合実験センター開設

**2019** (株)河原全株取得

**2021** OCM Manufacturing LLC 設立 (アメリカ・ペンシルベニア)

**2022** PT. Okabe Hardware Indonesia 設立 (インドネシア・ジャカルタ)

**2014** プレスターZ発売

**2021** セレクトベース発売

**2023** EcoPコン発売

**2024** 型枠一本締め工法®発売

2000

**2006年～2017年**  
次の100年を見据えた選択と集中  
リーマンショック後の業績急回復と、中期経営目標の前倒し達成による経常利益過去最高益(2014年)。事業ポートフォリオの見直しを実施。2017年には創業100周年を迎え、次の100年を見据えた選択と集中へ。

**2012** 応用藻類学研究所設立

**2014年度** 680億円

**2016～2022** 化粧品事業

**2017** (株)富士ボルト・(株)富士機材及びPT.フジボルト インドネシアの株式取得

**2018** 総合実験センター開設

**2019** (株)河原全株取得

**2021** OCM Manufacturing LLC 設立 (アメリカ・ペンシルベニア)

**2022** PT. Okabe Hardware Indonesia 設立 (インドネシア・ジャカルタ)

**2007** OSリング発売

**2015** クラウンパイルアンカー発売

**2021** セレクトベース発売

**2023** EcoPコン発売

**2024** 型枠一本締め工法®発売

2010

**2018年～現在**  
サステナビリティ経営の推進  
サステナビリティ経営を中期経営計画に織り込み、社会とともに持続可能な成長を目指す経営を進めています。2024年に「okabe コーポレートビジョン 2040」を策定。ビジョン実現に向けグループ一丸となって取り組んでいます。

売上高  
2023年度  
781億円

# At a Glance (2023年12月期実績もしくは2023年12月末時点)

耐震・免震製品などの建設関連製品事業を中心に、産業機械製品、海洋資材製品等も展開しています。耐震建材メーカーとして培った「技術力」で、豊かな社会づくりに貢献します。

<p>創業</p>  <p><b>1917年</b></p>	<p>従業員 (連結)</p>  <p><b>915名</b></p>	<p>グループ会社</p>  <p><b>10社</b> 国内 <b>3社</b> 海外 <b>7社</b> <small>(米国・インドネシア)</small></p>	<p>製品開発者</p>  <p><b>31名</b></p>
---	--	--	---

売上高 **781** 億円 営業利益 **40** 億円

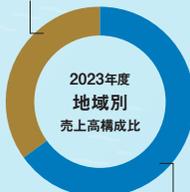
多角化事業  
(その他の事業)  
18%



2023年度  
事業別  
売上高構成比

**建設関連  
製品事業  
82%**

海外  
35%



2023年度  
地域別  
売上高構成比

**国内  
65%**

※2024年度よりセグメント変更を行ったことに伴い、事業別売上高構成比は新セグメントに振り分けて表示しています。

### 事業内容

**建設関連製品事業**

国内における仮設・型枠製品、土木製品、構造機材製品の製造販売及び建材商品の販売業務並びに海外における建材製商品の製造販売

**多角化事業 (その他の事業)**

産業機械製品の製造販売、海洋資材製品の製造販売、自動車関連製品の販売及びテナントの賃貸事業



## 外部からの評価・認定



## イニシアティブへの参画



## 長期ビジョンの実現に向けて

当社グループは「安全・安心の提供を通じて社会に貢献する」という経営理念のもと、様々な外部環境を想定しながら、持続可能な社会に貢献できる会社でありたいという想いを込めて、2040年の将来像、ありたい姿として「okabe コーポレートビジョン 2040」を策定いたしました。

今後は長期ビジョンの実現に向けて、新たに策定した中期経営計画「OX-2026 (okabe Transformation 2026)」を実行してまいります。

### 経営理念

安全・安心の提供を通じて  
社会に貢献する

### 100年にわたり積み重ねてきた強み

- ◆ 「okabe」ブランド
- ◆ 技術開発力
- ◆ 製品提案力
- ◆ 海外展開力

詳細は P21 へ

### 前・中期経営計画

新たな成長の礎を構築  
経営基盤の強化に注力

### 2023年度 営業利益

40億円 (実績)

### 新・中期経営計画

# OX-2026

## okabe Transformation 2026

新たな収益基盤の確立に向けた  
“Transformation” 期間

### 2026年度 営業利益

50億円 (目標)

### STRATEGY

カスタマー・  
セントリック

人的資本経営の実践  
経営基盤の強化

DXの  
更なる推進

詳細は P25 へ

## okabe コーポレートビジョン 2040

これまでも、そしてこれからも  
建設を支える耐震建材メーカーとして培った

「創造力」×「つなぐ力」×「人の力」で

世界中の人々の生活に安全・安心を提供する  
グローバル・ソリューションプロバイダー

### 2040年度 営業利益

150億円 (目標)

### マテリアリティ

- 1 地震、豪雨等の災害の甚大化
- 2 建設事業の環境変化
- 3 人口減、高齢化社会
- 4 人とのつながり、人的資本経営
- 5 気候変動、地球温暖化
- 6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現
- 7 海洋資源の維持
- 8 ガバナンスの強化

詳細は P19 へ

# Contents



## 01 岡部の価値創造

- 09 Top Message
- 15 価値創造プロセス
- 16 リスクと機会
- 18 サステナビリティ経営
- 20 6つの資本
- 21 岡部の強み
- 22 ステークホルダー  
エンゲージメント



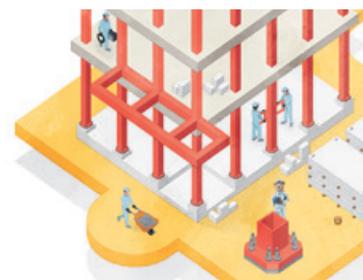
## 02 成長戦略

- 24 中期経営計画の変遷と振り返り
- 25 新・中期経営計画「OX-2026」
- 26 財務戦略
- 30 建設関連製品事業
- 33 多角化事業
- 35 岡部のDX
- 36 人財戦略  
社長×人事担当部門座談会



## 03 マテリアリティへの 取組み

- 41 地震、豪雨等の災害の甚大化  
建設事業の環境変化  
人口減、高齢化社会
- 43 人とのつながり、人的資本経営
- 46 気候変動、地球温暖化  
環境保全、脱炭素、資源循環の実現
- 50 海洋資源の維持
- 52 海の三方よしの実現へ  
— 新規事業座談会



## 04 ガバナンス

- 55 社外取締役座談会
- 59 取締役一覧
- 62 取締役会の構成
- 64 コーポレート・ガバナンス体制
- 67 役員報酬
- 68 リスク管理
- 69 コンプライアンス



## 05 Corporate Data

- 71 11カ年データ
- 73 会社概要・株式情報
- 74 編集後記

### 編集方針

本統合報告書は、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様へ、当社の持続的成長と企業価値の向上についてご報告することを目的として発行いたしました。主要ガイドラインに基づき、読者の皆様が特に必要とされる基礎情報・財務データ・経営戦略・サステナビリティ情報などを抽出して掲載しています。

### 対象範囲

岡部株式会社及びグループ会社

### 参考ガイドライン

- IFRS財団 : 国際統合報告フレームワーク
- 経済産業省 : 価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス

### 発行時期

報告書発行 : 2024年10月  
対象期間 : 2023年度 (2023年1月1日~2023年12月31日)、  
一部2024年度も対象

### 将来に関する記述等についてのご注意

本報告書に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が本報告書の発行日現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。

# 岡部の価値創造

## 01



- 09 Top Message
- 15 価値創造プロセス
- 16 リスクと機会
- 18 サステナビリティ経営
- 20 6つの資本
- 21 岡部の強み
- 22 ステークホルダー  
エンゲージメント

## Top Message

**長期ビジョンと新・中期経営計画のもと  
「創造力」「つなぐ力」「人の力」に磨きを掛け、  
今後の成長のための基盤づくりに邁進します**

2023年12月期は厳しい決算となりましたが、岡部グループは2040年を見据えた長期ビジョンを策定し、新たなスタートを切りました。また未来への成長のため2024年から2026年までの3年間を、新たな収益基盤の確立期間と位置付け、最終年度の営業利益目標として50億円という水準を目指します。

代表取締役 社長執行役員

**河瀬 博英**



## Top Message

# 「長期ビジョンに込めたのは、創業以来の変わらぬ想いと、将来のあるべき姿」

### お客様に尽くす強い信念 こそ岡部の企業文化

当社は1917年に東京都墨田区押上の地で創業以来、100年以上の歴史を誇る企業になります。一方でB to B企業ということで、一般の方々の目に触れることのない製品を多く扱っているということもあり、非常に地味な存在であるといえます。しかしながら、建設現場になくってはならない製品を供給する、社会的存在意義の大きい企業であると自負しています。

長きにわたり、私たちが存続できたのには確かな理由があります。それは常にお客様を思い、一貫して質の高い製品・サービスを提供し続けてきたこと、それを継続してきた社員の存在こそが、大きな理由と言えます。私たちの諸先輩方は、製品開発や業界のスタンダードとなるような工法の提供を含めて、お客様と真摯に向き合っていく中で、信頼を築き上げてきました。現在の社員も同じです。誠実な社員が多く、お客様の要望や希望に応えるように努力を重ねています。社員同士のコミュニケーションも

活発で、これは従業員エンゲージメント診断の結果にも表れています。企業文化とも言えるのですが、困っている人は決して見過ごさない、お客様に尽くそうとする強い信念を持つ社員が多くなります。

### 100年企業としての 存在意義と未来を示す 長期ビジョン

「安全・安心の提供を通じて社会に貢献する」、これが創業以来100年以上にわたり守り続けてきた私たちの経営理念です。例えば、高品質な耐震・免震製品は、安全で安心な社会づくりを支えており、また省力化製品は建設現場の工期短縮に貢献しています。さらに製品の一部をリサイクルすることで、環境保全にも貢献しています。私たちの全ての事業活動は、この経営理念を体現するものと言えます。経営理念に込める想いは、これからも変わりません。そのことを社内外に示すため、私たちは長期ビジョンとして「okabe コーポレートビジョン 2040」を策定しました。これは、当社グループが将来どうあるべきか、どうありたいのかについて、役員全員が議論を交わし合い、導き出したものです。このビジョンの中では

「創造力」「つなぐ力」「人の力」という3つの力を強調しています。

「創造力」とは、既に申し上げたような、お客様が持つニーズを汲み取り、しっかりと形にしていく力です。これまでその時代に相応しい工法、製品、サービスを提供してきたという歴史の中で、この「創造力」を形作ることができました。実績の積み重ねによって、お客様との信頼関係が培われ、その信頼があるからこそお客様は再び私たちを指名し、仕事を依頼してくださいます。この繰り返しが、私たちの「創造力」につながっているのです。お客様の新たなニーズに応えるために、新製品を出し続け、常に魅力的な製品、サービスを提供し続けてきたこともまた、お客様からの信頼を高めることに寄与しています。ただし近年は、お客様や社会が求めるニーズもさらに多様になり、加えて高度化もしており、特に構造機材の製品開発では、開発に長い期間を要するようになってきました。この点は憂慮しており、やはりお客様のために、私たちは一層のスピード感をもって、タイムリーな技術開発に努めなければいけないと肝に銘じています。お客様の期待に応える姿勢はこれからも継続して持ち続け、建設現場の自動化やゼロエミッションの実現などに新しいテクノロジーを活用して、



## Top Message

創造的なソリューションを生み出し続けられる会社を目指していく所存です。

「つなぐ力」は、お客様はもちろん、株主・投資家様、協力会社・サプライヤー様、社員、地域の皆様とのつなぐ力を表しています。創業時、木材同士をつなぎとめる「鋸（かすがい）」を提供していたこと、今日においても、基礎と鉄骨をつなぐ製品、木と木をつなぐ製品を作り続けていることも、「つなぐ力」という言葉に込められています。

「人の力」については、私たちの事業、組織を支えているのは「人」であり、ステークホルダーの皆様と良好な関係を保つことができるのも、すべて人の力だと考えています。当社グループが取り組む人的資本経営にもつながりますが、社員の力を高め、結集すること、社員の労働意欲を高め、エンゲージメントを向上させることに、今後も最大限の力を注ぐ所存です。

これらの3つの力を統合し、製品やサービスを通じて、人々そして社会に安全・安心を提供していきたいという想いを、このビジョンに込めています。私自身は、「これまでも、そしてこれからも」という言葉に、継続という観点で強いこだわりを持っています。今後この3つの力だけでなく、新しい力を加えていくことも大事だと考えています。そうすることで、私たちはもっと強い会社になれるはずです。

このビジョンの実現に向けて目下の課題は、ビジョンの共有です。役員全員の想いを込めたビジョンを、その想いととも社員に伝え、共感していただくことが大切だと考えています。それぞれの社員が、このビジョンを自分事として捉え、自分が何をすべきか、これから何をすべきかを是非考えてほしいと思っています。今は、そのための準備を進めています。

## 長い歴史で培った強みが企業価値向上を実現する

揺るぎない理念のもと、事業活動を通じて培われた強みと言えるものは、「技術開発力」「製品提案力」「海外展開力」そして「okabeブランド」という言葉に集約されます。「技術開発力」は、技術開発部に力を結集させているほか、茨城県下妻市にある総合実験センターも、その存在力を高めています。総合実験センターでは、最新鋭の試験設備と環境を整え、製品開発力の強化、市場投入の迅速化、技術者の育成に取り組み、一級建築士や博士号を持つプロフェッショナルが日々研究開発に勤しんでいます。「製品提案力」は、全国にある支店にいる営業社員と久喜、京都、茨城の3工場が大きな役割を果たしています。全国の営業担当がお客様のニーズを引出し、そのニーズに対して日本全国をカバーする生産力と物流ネットワークで、安定的かつタイムリーにお客様に製品をお届けしています。「海外展開力」は、中長期的な成長が見込まれる北米市場及びASEAN市場への展開力です。国内で培った、建設関連製品の知見やノウハウをもって、事業を展開し、各地域の異なる顧客ニーズに応じた高品質な製商品を提供しています。こうした強みを発揮することで、「okabe」ブランドに磨きがかかります。

これらの強みに持てる資本を投入し、事業活動を推進していくことで、多様な製品群が生み出され、継続的な社会価値の創出、企業価値の向上へとつながっていきます。

これらは人々そして社会の安全・安心という大前提のもとに成り立っており、ステークホルダーの皆様との協働なくしては実現しえないものです。こうした一連の考え方を、価値創造プロセスとして可視化しております。

P15 ▶ 価値創造プロセス

## 2023年12月期の業績と前・中期経営計画の振り返り

2023年12月期は、不安定な海外情勢、物価上昇や金融市場の動向など、予断を許さない事業環境が続きました。建設業界では、公共投資が底堅く推移したものの、民間設備投資は足踏み状態で、建設労働者の不足による労務費の高騰や鋼材価格の高止まりもあり、依然として事業環境としては厳しいものがありました。売上高については、主力の建設関連製品事業や多角化事業が堅調に推移したことなどにより、前期比増収となりましたが、建設関連製品事業において、特に海外市場で人件費や荷造運送費等が増加したこと、また自動車関連製品事業で、ウォーター・グレムリン社が、米国連邦倒産法第11章（チャプター11）に基づく再生手続きを申請したことなどの影響で103億円の特異損失を計上したこと、大幅な当期純損失を計上することとなりました。本件は改めて過去の意思決定とその後の事業運営を振り返り、そのあり方を見直す機会と捉えています。

また、これまで進めてきた中期経営計画「NEXT100-PHASE2.1」も、売上高及び営業

### 経営理念

安全・安心の提供を通じて社会に貢献する

### okabe コーポレートビジョン 2040

これまでも、そしてこれからも建設を支える耐震建材メーカーとして培った「創造力」×「つなぐ力」×「人の力」で世界中の人々の生活に安全・安心を提供するグローバル・ソリューションプロバイダー

### 経営戦略

新・中期経営計画  
「OX-2026 (okabe Transformation 2026)」



## Top Message

# 「新たな収益基盤を確立し、営業利益目標50億円を目指します」

利益については2022年12月期は概ね計画を上回って推移したものの、2023年12月期は前述の特別損失の計上などにより大幅な減益となりました。また、3年間の投資計画については、設備投資は計画を下回ったものの、M&A等の戦略投資は計画を上回って着地しました。

## 新・中期経営計画に込めた 変革・変化への強い想い

前期に計上した多額の特別損失の反省も踏まえ、当社グループがよりよい方向に進む

ための新たな方針として、2024年12月期を初年度とする新たな中期経営計画「OX-2026 (okabe Transformation 2026)」を策定しました。OX-2026の3年間は、新たな収益基盤の確立に向けた“Transformation (変革・変化)”期間として位置付け、最終年度の営業利益目標としては50億円という水準を目指します。OX-2026の方向性として、事業環境の変化やリスクを機会と捉え、国内外のマテリアリティに対してソリューションを提供し、持続的な成長を図るため、事業ポートフォリオの見直しも含めて経営リソースを集中し、サステナビリティ経営

を推進してまいります。

OX-2026の事業戦略の骨子及び主な施策は以下のとおりです。

### カスタマー・セントリック

お客様が抱える課題を最優先で解決するための体制整備と取組みを実施します。冒頭で申し上げたとおり、当社グループは長い歴史を通じてお客様のニーズに応えてきました。構造機材を中心とした製品開発に力点を置き、お客様にはご満足いただけていると自負しています。しかしながら、私たちが提供する製品をお客様は本当の意味で必要としているのか、今、お客様が欲しているものは何なのか、これまで提供してきた製品を、どう改良すればもっと使いやすくなるのかといった疑問を常に持ちながら、お客様の本質的なニーズにスピード感を持って応えていくことが必要です。そこでOX-2026のスタートのタイミングで、社長直轄部署として「商品企画室」を新たに設置しました。お客様の期待に応える製品を提供するには、中長期的な視点に加え、既存製品の改良など、短期的な視点でお客様の課題を解決していくことも重要であると考えています。カスタマー・セントリックを打ち出した背景には、今後こうした中長期的な視点と短期的な視点の2つの視点を大切に

して、特に仮設・型枠の分野などで、コスト面や性能面を含め、短期志向のニーズにも丁寧に応えることで、お客様としっかり向き合っていこうという想いがあります。

### 人的資本経営の実践 経営基盤の強化

成長戦略を加速させ、持続的な企業価値向上を実現するためには、「人財」こそが最大の財産と捉えております。社員の持つスキル、知識、経験が新たな価値創造の源泉であるため、人的資本への投資は今後も積極的に行っていきます。階層別の研修やeラーニングの活用だけでなく、社員が自ら成長できるような人財開発にも注力してまいります。加えて、給与水準の向上にも取り組み、毎年5~7%を目安に給与水準を上げていくようにし、人事制度についても都度時代に合ったものに変えていきます。また、岡部グループ全体で適切なガバナンスの整備にも力を注ぎ、引続き経営基盤を強化してまいります。

P36 ▶ 人財戦略

P54 ▶ ガバナンス

### DXの更なる推進

DXの波は、建設業界でも起こっており、少しずつですが、機械化や自動化への取組み



## Top Message

が進み始めています。もちろん当社グループでも着手はしていますが、やや遅れ気味であるという危機感を持っています。今後は、業界のDXの流れに後れを取ることなく、お客様に対して新たな価値を提供するためのデジタル・ソリューションに取り組んでいく考えです。こうしたお客様向けの取組みに加え、社内でも基幹システムを刷新し、生産性の向上や業務の効率化を進めます。DXを進めることで、営業面では目標管理がしやすくなり、生産面でも需要予測の精度が高まるなど、様々な波及効果もあると考えています。こうしたメリットの享受も見据えて、今年度より、社長直轄部署として「IT戦略室」を新設し、ITによる他社との差別化や新たな事業機会の創出を図り、売上拡大に繋がるようDXへの取組みを加速させます。

### 重要な経営課題である サステナビリティ

サステナビリティ経営は、当社グループにとって重要な経営課題の一つとして捉えており、サステナビリティ基本方針のもと、マテリアリティへの取組みを継続的に行うことで、持続可能な社会の実現に貢献していく考えです。

2023年に公表したマテリアリティは、当社グループとして検討すべき社会課題をリストアップしたうえで、それぞれの項目を「社会の影響度」「当社事業における重要度」という2つの観点で整理し、特定しています。8つのマテリアリティには、環境、社会、ガバナンスの観点が含まれており、建設業界に関わる様々な経営課題を背景としています。

建設業界の「2024年問題」と呼ばれる時間外労働の上限規制や労働人口の減少は、より効率的な働き方が鍵となり、「建設事業の環境変化」「人口減、高齢化社会」として掲げるマテリアリティにも深く関わるもので、特に重要であると考えています。「人口減、高齢化社会」への対応としては、労働者不足や高齢化が進む建設業界において、様々な省力化に貢献する工夫も考えられます。例えば、経験がなくても簡単に組み立てができる製品などは、ニーズの高まりが見込めるほか、軽量化や部品点数を少なく済ませる工夫、組み立てに費やす工数を減らす工夫なども重要だと考えています。

また「地震、豪雨等の災害の甚大化」への対応は、社会課題の解決という観点でも、当社グループにとっての機会という観点からも重要な経営課題です。例えばベースパック柱脚工法は、抜群の耐震性を誇る当社グループの製品、サービスの一つですが、これまで私たちが経験した大きな地震において、柱脚被害ゼロを維持しており、お客様から圧倒的な信頼を得ている製品・サービスの一つです。今後は、コスト面への配慮や、用途に応じた幅広いラインナップも用意するなど、製品群の拡充も図っていく考えです。また土木製品については、今後は補修のニーズにも応えていきます。

「人とのつながり、人的資本経営」は既に申し上げたとおり、長期ビジョンの「つなぐ力」や新・中期経営計画の「人的資本経営の実践」に取り組んでいく所存です。

環境課題としては、「気候変動、地球温暖化」

「環境保全、脱炭素、資源循環の実現」「海洋資源の維持」をマテリアリティとして特定しています。「海洋資源の維持」というテーマでは、ブルーカーボン事業への参入を目指し、海藻種苗培養技術を生かした「多段式養殖施設」を設置し、CO<sub>2</sub>の効果的な固定方法の検証試験を開始しています。

P52 ▶ 新規事業座談会

またプラスチック建材のリサイクルにも2年ほど前から取り組んでおり、ようやく関東地区で形にすることができました。今後は全国展開を視野に入れており、一刻も早く取組みを全国に広げ、環境負荷の低減に貢献したいと考えています。また製品の製造工程でも、例えば、これまでLPガスを使っていた切断工程を、水素ガスを用いた方法に変えることでCO<sub>2</sub>の削減につなげるなど、生産面での環境負荷の低減にも配慮しています。こうした配慮は、お客様のCO<sub>2</sub>削減への貢献につながることから、ビジネスチャンスにもなっていくと考えています。

「ガバナンスの強化」については、当社の取締役会は、社外取締役の方々が、それぞれ高い専門性を有しており、そこから様々な意見が生まれています。今年度から、デジタル領域に精通した方に社外取締役に就任していただき、スキル・マトリックスの観点でもバランスの取れた取締役構成になっており、かなり活発な議論ができていますと認識しています。ただその分、議論する時間は長くなりがちであり、そこには改善の余地があります。

#### マテリアリティ

- 1 地震、豪雨等の災害の甚大化
- 2 建設事業の環境変化
- 3 人口減、高齢化社会
- 4 人とのつながり、人的資本経営

#### アウトカム (社会価値)

安全・安心で持続可能な社会づくり



地球環境へ配慮と資源の保全



経営の健全性・透明性の向上



- 5 気候変動、地球温暖化
- 6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現
- 7 海洋資源の維持

- 8 ガバナンスの強化

## Top Message

# 「社長としてのミッション、企業としてのミッションに全力で取り組み、成長に向けた基盤づくりに邁進します」



## ステークホルダーの皆様とより強固な信頼関係を築く

当社グループは新たなビジョンを掲げ、新たな中期経営計画をスタートさせています。今後3年間の基礎固めの時期に、将来の業界の姿を見据えた生産設備の更新や戦略投資は、社長としての私の重要なミッションの一つだと考えています。また、社員が将来にわたり、やりがいを感じながら働ける職場環境づくり、自分の考えやアイデアを形にできるような仕組みづくりも、重要なミッションであると認識しています。まずは社員が様々なことにチャレンジできることが重要であり、たとえ失敗をした時にも、その経験を糧に繰り返しチャレンジできるような環境づくりに取り組みます。

当社グループに対する資本市場の評価向上も今後の重要な課題の一つです。OX-2026ではROEの目標値を6.0%としていますが、

前倒しで達成するように取り組み、早期にROE8.0%以上を実現していく所存です。

信頼を築くためには時間がかかりますが、信頼が崩れるのは一瞬であるということに胆に銘じています。当社グループも、これまで築いてきた信用の礎を崩さないためにも、今後も質の高い製品・サービスを提供し続け、お客様の本質的なニーズに応えたいと考えています。

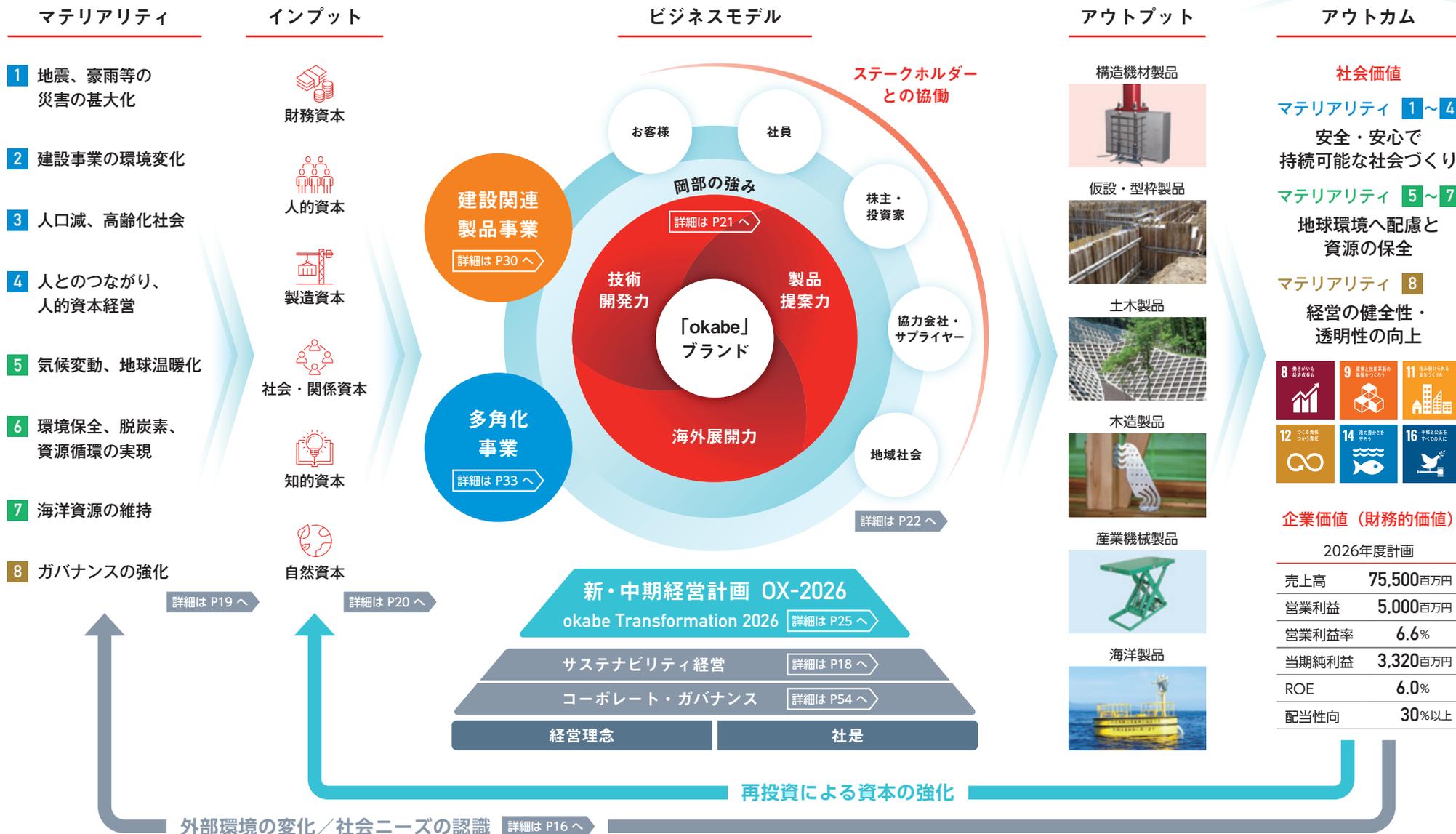
こうした活動の支えとなるのが、お客様や株主・投資家様をはじめとする様々なステークホルダーの皆様です。この統合報告書を通じた情報開示も含め、今後も引続き、ステークホルダーの皆様には適切な情報発信を心がけていきます。

「創造力」「つなぐ力」「人の力」にさらに磨きを掛け、成長に向けた基盤づくりに邁進する当社グループの足取りに、どうぞご期待ください。

# 価値創造プロセス

## okabeコーポレートビジョン2040

これまで、そしてこれからも  
建設を支える耐震建材メーカーとして培った「創造力」×「つなぐ力」×「人の力」で  
世界中の人々の生活に安全・安心を提供するグローバル・ソリューションプロバイダー



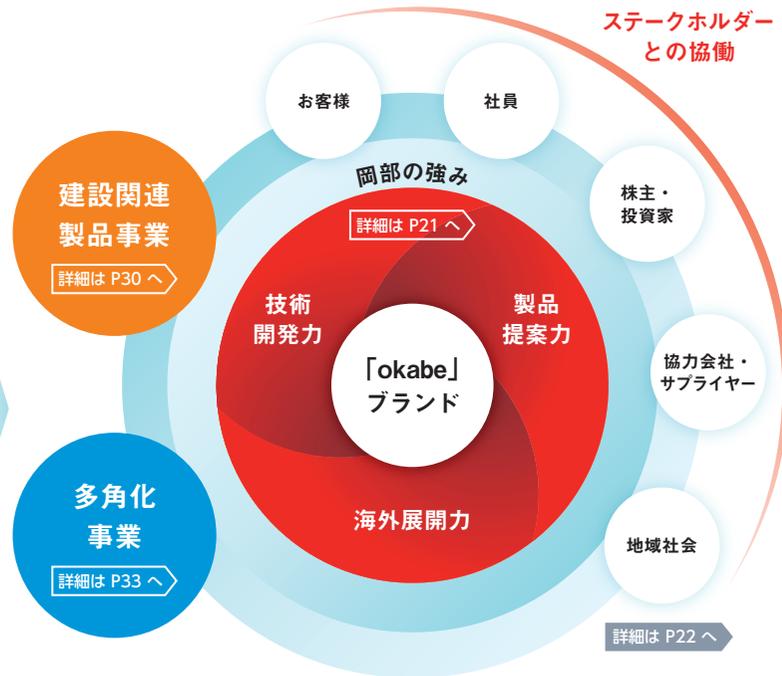
### マテリアリティ

- 1 地震、豪雨等の災害の基大化
- 2 建設事業の環境変化
- 3 人口減、高齢化社会
- 4 人とのつながり、人的資本経営
- 5 気候変動、地球温暖化
- 6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現
- 7 海洋資源の維持
- 8 ガバナンスの強化

### インプット

- 財務資本
- 人的資本
- 製造資本
- 社会・関係資本
- 知的資本
- 自然資本

### ビジネスモデル



### アウトプット

- 構造機材製品
- 仮設・型枠製品
- 土木製品
- 木造製品
- 産業機械製品
- 海洋製品

### アウトカム

- 社会価値
- マテリアリティ 1~4  
安全・安心で持続可能な社会づくり
- マテリアリティ 5~7  
地球環境へ配慮と資源の保全
- マテリアリティ 8  
経営の健全性・透明性の向上
- 企業価値 (財務的価値)
- 2026年度計画
- |       |           |
|-------|-----------|
| 売上高   | 75,500百万円 |
| 営業利益  | 5,000百万円  |
| 営業利益率 | 6.6%      |
| 当期純利益 | 3,320百万円  |
| ROE   | 6.0%      |
| 配当性向  | 30%以上     |

### 新・中期経営計画 OX-2026



再投資による資本の強化

外部環境の変化 / 社会ニーズの認識 (詳細は P16 へ)

## リスクと機会

### 外部環境の変化／社会ニーズの認識

<b>社会インフラ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内における災害の激甚化、インフラの老朽化に伴う公共投資の増加</li> <li>北米の建設市場をけん引するインフラ・プロジェクトの存在</li> <li>ASEANなどのインフラ整備の遅れに伴う需要の高まり</li> <li>カーボンニュートラルの実現に向けた設備投資の増加</li> </ul>	<b>少子高齢化 DX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人口減少、建設労働人口減少、物価上昇の裾野の広がり、少子高齢化の加速</li> <li>工期短縮に貢献する省力化、省人化需要の高まり</li> <li>自動化や無人化など、デジタル化需要の高まりやDXによる建設産業の変化</li> </ul>
<b>市場要請</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 (PBR 1 倍超の早期達成)</li> </ul>	<b>多様化社会</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方・学び方・ライフスタイルの多様化、ダイバーシティ尊重</li> </ul>

	想定されるリスク	リスクを機会と捉えた戦略及びリスクへの対応	マテリアリティ
 <b>成長戦略</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>M&amp;A、海外展開及び新規事業の参入など、当社グループの成長に資する新たな戦略展開の不足又は遅延。</li> <li>市場変化を十分に予測できず、新たな市場ニーズに合致した製品を提供できない場合、新技術・新製品を導入した競合他社に対し競争力が低下。</li> <li>少子高齢化の進行等による、建設業界の就労人口減少の深刻化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>M&amp;A、海外展開及び新規事業の参入については、対象領域の市場規模、将来性、既存事業とのシナジー効果等の観点から当社グループの成長に資するかどうかを検討し、展開する。</li> <li>社長直轄部署として国内建設事業に特化した「商品企画室」を設置し、顧客の課題や潜在的なニーズを引き出し、新技術・新製品開発につなげる。</li> <li>建設業界の人手不足等に対応するため、省力化に寄与する製品や工法の開発に注力。</li> <li>社長直轄部署として「IT戦略室」を設置し、より一層のIT活用によって業務プロセスの改革・変革とDXの推進を図る。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>地震、豪雨等の災害の甚大化</b></li> <li><b>建設事業の環境変化</b></li> <li><b>人口減、高齢化社会</b></li> </ol>
 <b>経済危機・景気変動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>売上高の約6割を占める国内建設市場における景気の後退及びそれに伴う需要の減少、又は、経済動向に影響を及ぼすような事態が発生した場合、業績等に影響。</li> <li>上昇する鋼材価格について、顧客に適正に価格転嫁ができなくなるリスク。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>米国及びASEAN市場へのグローバル展開を加速。競争力の強化や国外建設市場向け販売比率の向上に向けた取組み。</li> <li>メーカーとして米国のインフラ整備需要の取込みを図ると共に、米国外からの調達量を低減させ、サプライチェーンのリスクを軽減。</li> <li>鋼材価格の上昇に対しては、当社におけるコスト低減努力及び顧客への適正な価格転嫁に尽力。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>人口減、高齢化社会</b></li> </ol>
 <b>人財関連</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の高齢化及び離職、並びに、技術及び技能継承の停滞により、当社グループの競争力が低下した場合、業績等に影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍の推進や高齢者を含む多様な人財が多様な働き方で活躍できる人事制度の整備、並びに、グローバル人財及び技術系人財等の多様な人財の確保・育成など、ダイバーシティ及びインクルージョンを推進。</li> <li>健康経営を経営課題と捉え、その実践によって従業員等の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>人とのつながり、人的資本経営</b></li> </ol>

## リスクと機会

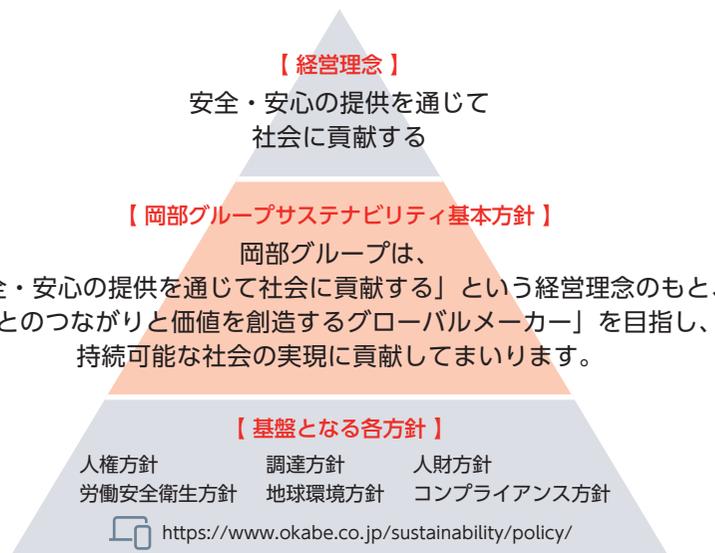
	想定されるリスク	リスクを機会と捉えた戦略及びリスクへの対応	マテリアリティ
 <b>大規模自然災害</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループの従業員、事業所、設備やシステムなどが被災し、当社グループの生産活動、販売活動及びその他の事業活動に影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平時において、避難訓練、ハザードマップの周知及び食糧等の備蓄等を実施。</li> <li>災害発生時において、迅速な対応を図り、損害の拡大を防止し、被害を最小限にするための対応方法を定めた危機対応・事業継続（BCP）マニュアルを策定し、定期的な訓練を実施。</li> </ul>	<b>5 気候変動、地球温暖化</b> <b>6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現</b> <b>7 海洋資源の維持</b>
 <b>気候変動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動リスク等の対応を誤り、脱炭素経営に取り組みないことで、市場から評価を得られず、受注が減少。</li> <li>温室効果ガス（GHG）排出基準等の環境規制が変更され、当社グループが法令を遵守できず、ペナルティが課される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動に対応した経営戦略の開示（TCFD）や脱炭素に向けた目標設定（SBT）などを通じ脱炭素経営に取り組むこと、サプライチェーン全体として脱炭素社会の実現を目指していくこと、及び、当社グループのSDGs経営をさらに強化することを目的とし、「サステナビリティ推進室」を設置。</li> <li>サステナビリティ経営の実施状況の管理・監督を強化することを目的とした「サステナビリティ委員会」を設置し、脱炭素計画の策定及びサステナビリティ経営の推進体制を確立。</li> <li>新・中期経営計画「OX-2026（okabe Transformation 2026）」の施策として、サステナビリティ経営を掲げており、各事業における施策を通じて脱炭素経営を実施。</li> <li>温室効果ガス（GHG）排出基準等の環境規制の変更について、モニタリングする仕組みを構築し、引続き法令を遵守。</li> </ul>	
 <b>海外子会社</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業が拡大するなか、海外子会社の管理が行き届かず、財務内容等が悪化。</li> <li>当該国の法律や規制に対する理解が不十分で違法行為が発生。</li> <li>為替の大幅な変動及び通貨危機の発生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外子会社の管理リスクについて、リスクマネジメント、コンプライアンス及び監査を含むガバナンス体制の見直し・強化に取り組んでおり、海外子会社の管理リスク軽減及び環境関連法令等を遵守。</li> <li>環境関連法令等の遵守のみならず、環境にやさしい製品の開発に取り組むと共に、環境に負荷を与えない製造工程を推進。</li> <li>為替の大幅な変動、通貨危機に対するリスクについては、取引に応じて適宜為替予約等を実施することにより、為替変動リスクを軽減。</li> </ul>	<b>8 ガバナンスの強化</b>
 <b>情報セキュリティ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>システム障害やコンピューターウイルスへの感染、サイバー攻撃等により、社内システムに障害が発生し、生産・営業・経理業務等の基幹システムが停止。</li> <li>社内の機密情報や顧客・取引先情報等の重要情報が漏洩し、企業としての信用低下及び顧客等に対する賠償責任が発生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要な情報の紛失、消失及び改ざん等の防止及び外部からのウイルスやサーバー攻撃などの脅威に対応するため、様々なセキュリティ対策及び社員に対する教育・啓もう活動を実施。</li> </ul>	
 <b>レピュテーション</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>否定的な風評が、マスコミ報道又はインターネット上の書き込み等で発生し、当社グループの社会的信用が毀損し、ブランド価値が低下。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>風評被害の発生時に迅速な対応を図り、損害の拡大を防止しこれを最小限にするための対応方法を定めた危機対応・事業継続（BCP）マニュアルを策定。</li> </ul>	
 <b>コンプライアンス</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス違反の発生により、当社グループの社会的信用及びブランドに重大な影響。従業員の組織に対する信用喪失、従業員の離職などが発生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>常設組織として取締役兼役員執行役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、海外子会社を含む全社横断的なコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンス違反等の解消に尽力。</li> <li>内部通報制度においても、海外子会社を含めて整備・運用。</li> </ul>	

## サステナビリティ経営

「Okabe コーポレートビジョン 2040」実現に向けて、マテリアリティ（重要課題）を特定し、社会課題の解決と事業成長を両立するサステナビリティ経営を推進しています。

### ◆ サステナビリティ基本方針

サステナビリティ基本方針のもと、各種関連方針により、マテリアリティ（重要課題）への取組みを持続的に行い、持続可能な社会の実現に貢献します。

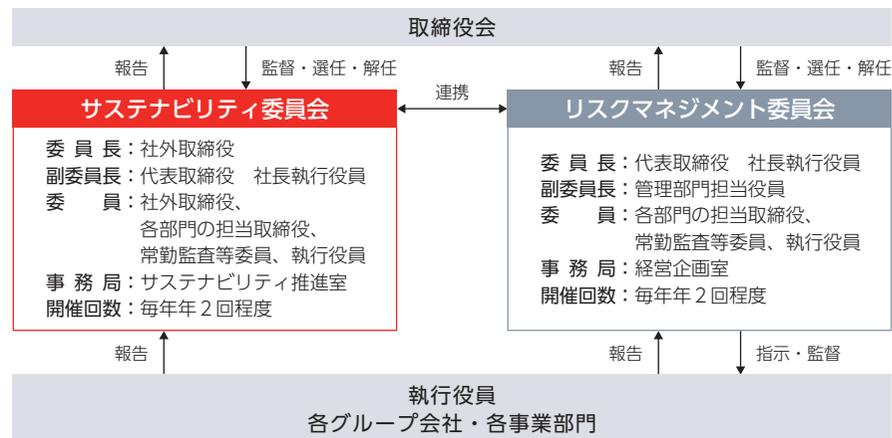


### ◆ マテリアリティ（重要課題）の特定プロセス



### ◆ サステナビリティ推進体制

当社グループにおけるサステナビリティ経営の実施状況の管理・監督を目的としてサステナビリティ委員会を設置しています。取締役会の諮問機関として、当社グループの中長期経営戦略の基盤となるサステナビリティ経営に関する事項について審議し、取締役会に定期的に報告しています。マテリアリティに関する事項はリスクマネジメント委員会と連携して対処しています。



サステナビリティ経営

◆ マテリアリティ（重要課題）のKPIと進捗



財務・非財務KPIデータ集

[https://www.okabe.co.jp/assets/pdf/sustainability/financial\\_data.pdf](https://www.okabe.co.jp/assets/pdf/sustainability/financial_data.pdf)

分類	活動テーマ	マテリアリティ	主な取組み	掲載頁	主なKPI	2023年度実績	2026年度目標	貢献するSDGs
S 社会	安全・安心で持続可能な社会づくり	1 地震、豪雨等の災害の甚大化	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 既存の枠組みにとらわれず、災害から人々のくらしや社会インフラを守る製品の開発</li> <li>▶ 製品の開発・製造・提案を通じて、激甚化する災害に対する強靱さを持った街づくりに貢献</li> </ul>	P41	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 耐震・免振等に貢献する製品（構造機材製品）の売上高</li> </ul>	11,555百万円	12,400百万円	  
		2 建設事業の環境変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 建設現場の安全性確保、納期の短縮、労働時間の短縮</li> <li>▶ DX及びAIの活用による労働環境の整備</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法面補強等に貢献する製品（土木製品）の売上高</li> </ul>	3,390百万円	3,600百万円	
		3 人口減、高齢化社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人口減、高齢化社会、職人不足に対応する施工が容易な製品の開発</li> <li>▶ 現場の省力化に貢献する製品の開発</li> </ul>	● 新製品発売数	9件	年間10件		
		4 人とのつながり、人的資本経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 従業員にとって一生を託して悔いのない職場を提供 すべての従業員の権利保護を基礎とし、社員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境を構築</li> <li>▶ DX及びAIの活用による人的資本経営の実現</li> <li>▶ 各ステークホルダーとのつながり、パートナーシップ構築</li> <li>▶ 社会・地域貢献活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 共同研究する大学（学識者）の数</li> <li>● 女性管理職比率</li> <li>● 育児休暇取得従業員比率</li> <li>● 障がい者雇用比率</li> <li>● IT関連保有資格数</li> <li>● 社会・地域貢献活動への投資額</li> </ul>	契約関係 5校 協力関係 6校  4.7% 41.7% 2.3% 95個 26百万円	10校 10.0% 100.0% 2.7% 600個 26百万円		
E 環境	地球環境への配慮と資源の保全	5 気候変動、地球温暖化	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 脱炭素を含むSDGs経営を重点課題として取り組む</li> <li>▶ GHG排出量の削減に加え、建設現場ゼロエミッションへの貢献、ブルーカーボンの事業化へ向けた取組みなど、環境負荷低減への取組みを積極的に進め、カーボンニュートラル企業を目指す</li> <li>▶ TCFDによる提言に基づいた情報開示を進め、事業の更なる脱炭素化に取り組む</li> </ul>	P46	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CO<sub>2</sub>排出量（Scope 1 + 2）合計 ※マーケット基準</li> </ul>	8,254t-CO <sub>2</sub> e	前年比 △9.5%以上	 
		6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CO<sub>2</sub>排出量（Scope 3 カテゴリ 1 + 4）合計</li> <li>● CO<sub>2</sub>吸収固定に貢献する海藻種苗の出荷数</li> </ul>		362,420t-CO <sub>2</sub> e	前年比 △4.0%以上		
		7 海洋資源の維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 当社製品を通じて、海の生き物や海藻を増やしながら海洋資源を次世代につなげ、海のサステナブルサイクルの創出に貢献</li> <li>▶ CO<sub>2</sub>吸収への貢献</li> </ul>	P50	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 総廃棄物リサイクル量</li> <li>● 使用済みPコンのリサイクル数量</li> </ul>	2,749トン 97万個	3,396トン (前年比+5%) 300万個	
G ガバナンス	経営の健全性・透明性の向上	8 ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ プライム上場企業として期待されるガバナンス水準をベンチマークとして、経営の健全性、透明性、ダイバーシティ等の多面的な観点から、ガバナンスを構築</li> </ul>	P54	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社外取締役比率</li> <li>● 女性取締役比率</li> <li>● 監査等委員会の社外取締役比率</li> </ul>	41.7% 8.3% 75.0%	1/3以上 16.7% 過半数以上	

※マテリアリティは2023年に初めて公表しました。中期経営計画の立案に合わせ、定期的に見直す設計にしていますが、必要に応じて都度見直しをしています。新・中期経営計画「OX-2026」策定時の見直しでは、マテリアリティの変更はなく、KPIについて一部変更しました。

## 6つの資本

「安全・安心の提供を通じて社会に貢献する」という経営理念のもと、建設市場向けを中心に高品質な製品を提供してきました。

100年以上かけて積み上げてきた経営資本は、当社グループの価値創造の源泉です。経営資本を維持・強化し、持続的な企業価値の向上を目指していきます。

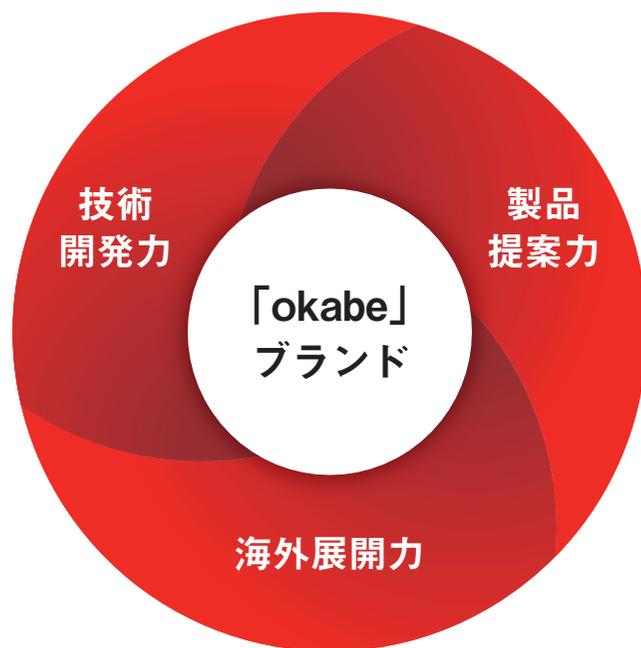
		主要なKPI	2023年度実績	2026年度目標
 <b>財務資本</b>	PBR 1 倍超の達成に向けて、持続的な利益成長とバランスシートの効率化により、株主資本コストを上回るROE水準を目指しています。「成長戦略・投資」「株主還元の充実」「資本コスト経営」の3本柱を実行し、企業価値の最大化につなげます。	◆ 営業利益	4,082百万円	5,000百万円
		◆ ROE	△8.5%	6.0%
		◆ 配当性向	—	30%以上
		◆ DOE	1.8%	検討中
 <b>人的資本</b>	「人材」は最も大切な財産であり、当社グループで働く多様な人材は、未来へ向けた新たな価値創造の源泉です。「人材」への積極的な投資を行い、多様な人材が多様な働き方ができる職場環境を整備し、一人ひとりが高いエンゲージメントをもち、いきいきと、創造性を発揮できる取組みを強化しています。	◆ 女性管理職比率	4.7%	10.0%
		◆ ワクワク推進表彰※の推奨数 ※社内表彰制度	22件	25件
		◆ 従業員エンゲージメント指標※ ※組織に対して、自発的な貢献意欲を持ち、主体的に仕事に取り組んでいる心理状態を指標化したもの	63pt	73pt
 <b>製造資本</b>	国内外の生産拠点にて、お客様の課題解決につながる高品質な製品を安定供給するとともに、製造時の環境負荷低減にも積極的に取り組んでいます。今後も、中長期を見据えた設備投資、脱炭素、DX化を積極的に進め、製造資本の高度化を図っていきます。	◆ 設備投資額（生産関係）※ ※修繕・リースは含まず	242百万円	706百万円
		◆ 1人当たりの資格保有数	3.9個	4.3個
		◆ 小集団活動及び改善提案の件数	364件	334件
 <b>社会・関係資本</b>	長期ビジョンの「つなぐ力」が示すとおり、お客様や協力会社・サプライヤー、地域社会とのコミュニケーションで生まれる人とつながる力を大切にしています。今後も官民学連携や業界連携をはじめとした対話を積極的に行い、安全・安心を提供する新たな技術開発に努めます。	◆ 企業認知度	21.1%	30.0%
		◆ 社会・地域貢献活動への投資額	26百万円	26百万円
 <b>知的資本</b>	当社グループの成長性の最大の源泉は高度な技術開発力です。建材業界最大級の総合実験センターを有し、防災・減災や建設現場の安全性向上・省力化等お客様の潜在ニーズに応える革新的な技術・製品を開発してきました。今後も、培ってきた技術力にサステナビリティ視点、DX化を掛け合わせたイノベーションの創造を目指します。	◆ 研究開発費	737百万円	770百万円
		◆ 新製品発売数	9件	年間10件
		◆ 特許取得数	21件	年間30件 (特許13、意匠1、商標7) (特許20、意匠5、商標5)
		◆ 製品開発を実施する人数	31人	33人
 <b>自然資本</b>	気候変動への対応、循環型社会の実現、生物多様性の保全に向けて、GHG排出量削減、サーキュラーエコノミー推進、海のサステナブルサイクルの創出により、環境保全及び環境負荷低減に取り組んでいます。	◆ CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1+2) ※ ※マーケット基準	8,254t-CO <sub>2</sub>	前年比△9.5%以上
		◆ CO <sub>2</sub> 吸収固定に貢献する 海藻種苗の出荷数	185本	2,000本
		◆ 使用済みPコンのリサイクル数量	97万個	300万個

## 岡部の強み

当社グループには、100年以上の歴史の中で、独自に培ってきた強みがあります。

「okabe」ブランドを中心にした「技術開発力」「製品提案力」「海外展開力」は岡部グループにしかない価値を生み出す原動力です。

これらの強みをさらに磨き、ステークホルダーや社会へ提供される安全・安心という好循環を生み出します。



### ◇ 「okabe」ブランド

1917年の創業以来100年を超える歴史の中で構築してきたステークホルダーとの強固な信頼関係が、「okabe」ブランドの源泉になっております。このブランド力を継続的に磨き進化させ、企業価値を向上させてまいります。



### ◇ 技術開発力

茨城県下妻市にある総合実験センターは、最新鋭の試験設備と環境を整え、製品開発力の強化、市場投入の迅速化、技術者の育成等に取り組んでおり、一級建築士や博士号を持つプロフェッショナルが日々、研究開発を続けています。



### ◇ 製品提案力

全国の営業担当がお客様のニーズを引き出し、国内外の生産拠点から、お客様の課題解決につながる高品質な製品を全国へタイムリーにお届けできる体制を整備しています。



### ◇ 海外展開力

当社グループは、中長期的な成長が見込まれる北米市場及びASEAN市場において、建設関連製品事業の製造・販売拠点を有しており、各地域の異なる顧客ニーズに応じた高品質な製品を供給しています。



## ステークホルダーエンゲージメント

当社グループの事業活動は、ステークホルダーの皆様との協働によって進められており、ステークホルダーの皆様との対話が重要だと認識しています。当社グループへいただいたご期待やご意見を事業活動へ反映し、長期的な信頼関係を構築することで、企業価値の向上を目指します。

ステークホルダー	基本姿勢	主な方法・実績
 <b>お客様</b>	当社は社是の一つとして「サービス精神を旨とし、社会に奉仕し社運の発展に努力すること」があります。これは特に、営業の考え方に強く反映されています。顧客のご要望に何とか知恵を絞って応えていくのが、当社の長年の営業スタイルです。これによる対話の継続と信頼の蓄積が、次の100年の基盤になっています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 岡部会（特約店との会合）</li> <li>◆ 技術支援、カスタマーサポート</li> <li>◆ Okabe Suppliers Relationship Meeting（サプライヤー交流会）</li> </ul>
 <b>社員</b>	当社は社是として「人材の育成に努力し、企業の永遠の発展を期すること」「社員にとってその一生を託して、悔いことのない職場たること」を掲げており、人材が持続可能な成長の源泉であるとの認識のもと、長年、人材育成に注力してまいりました。また、年齢や性別には関係なく、やりがいやチャレンジができる制度や、ライフステージ等に応じた多様な働き方ができる制度の整備に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 従業員エンゲージメント診断</li> <li>◆ 社長×社員座談会</li> <li>◆ 社内報</li> <li>◆ 各支店従業員へのヒアリング</li> </ul>
 <b>株主・投資家</b>	株主数2万人超。株主・投資家からいただいたご意見ご要望を経営陣にフィードバックし、経営改善及び企業価値向上につなげています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 株主総会</li> <li>◆ 決算説明会</li> <li>◆ IR面談</li> <li>◆ 工場見学会</li> <li>◆ カンファレンスへの参加</li> </ul>
 <b>協力的会社・サプライヤー</b>	約100社の主要協力的会社、1,000社を超えるサプライヤーは、協力してお客様にソリューションを提供するためのパートナーとして、コミュニケーションを図り、長年の信頼関係を構築しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ CSRアンケート</li> <li>◆ 岡部協力的会</li> <li>◆ 品質貢献表彰</li> </ul>
 <b>地域社会</b>	人とのつながりを広げていく会社というビジョンの実現には、「地域社会における人々とのつながり」も含まれています。本社ははじめ主要工場等における地域社会への貢献のほか、海洋事業を通じた日本の沿岸部の市町村とのコミュニケーション、社会貢献活動への参加などを行っています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 産官学連携：「okabe×すみだ、つながるアイデアコンペ」の実施</li> <li>◆ スポーツチームスポンサー活動：千葉ジェッツ、FC今治、レスリング茂呂綾乃選手の活動支援</li> <li>◆ 次世代育成：応用藻類学研究所学生見学会、小中学生への出前授業、岡部享和奨学財団による教育支援</li> <li>◆ 社会・地域貢献：ビーチクリーン、子供食堂への寄付、東日本大震災11年継続義援金寄付、下妻市への寄付・協賛</li> </ul>

### TOPICS

#### 「ミライの海と身体を育てる」プロジェクト

2023年10月と2024年7月に、お茶の水女子大学と千葉ジェッツとコラボし、千葉県内の小学生を対象とした特別授業を実施しました。実体験を通して、海・地球・自分の未来を考える機会を提供しています。



#### サプライヤー交流会 Okabe Suppliers Relationship Meeting

2024年2月、サプライヤーとの交流会を実施しました。日頃の謝辞を伝えるとともに、新たに策定したビジョンや中計を説明しました。当会合はビジョンにも掲げる「つながり」の強化を目的としており、更なる連携強化を呼びかけました。



# 成長戦略

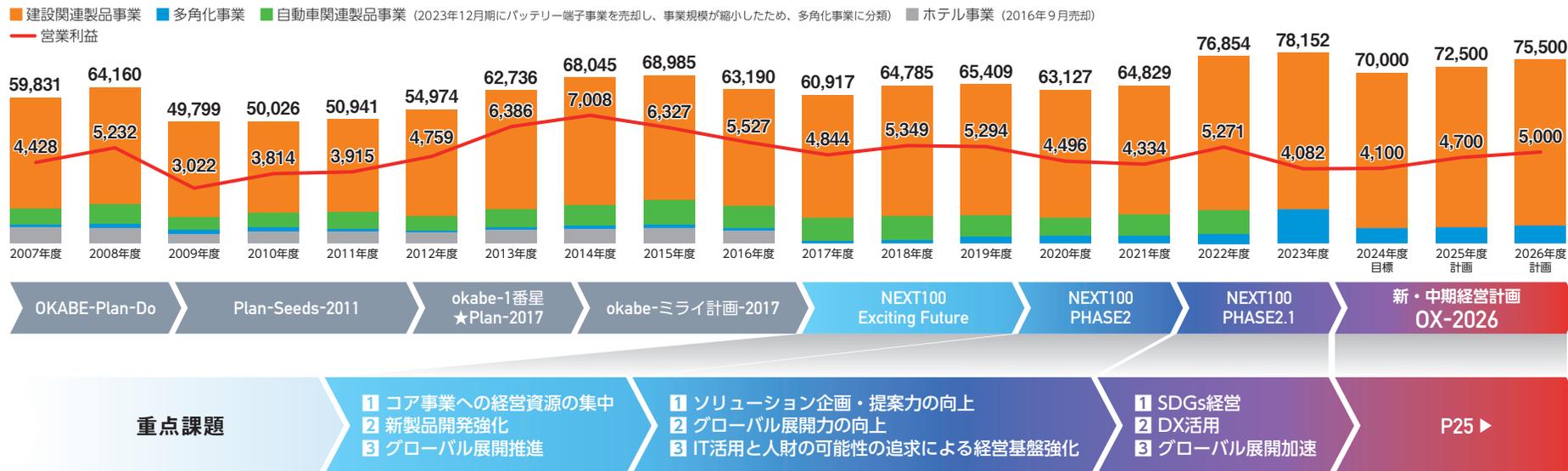
## 02

- 24 中期経営計画の変遷と振り返り
- 25 新・中期経営計画「OX-2026」
- 26 財務戦略
- 30 建設関連製品事業
- 33 多角化事業
- 35 岡部のDX
- 36 人財戦略  
社長×人事担当部門座談会



# 中期経営計画の変遷と振り返り

売上高の推移 (百万円)



## 「NEXT100」以降の振り返り

当社グループは、創業以来、メーカーとして「安全・安心の提供を通じて社会に貢献する」という経営理念を掲げて、製品開発、グローバル展開等に取り組んでまいりました。創業100周年を迎えた2017年には、「次の100年 (NEXT100)」の飛躍につながる基礎を構築することを主眼とした、中期3ヵ年経営計画 [NEXT100-Exciting Future] を策定し、実行いたしました。

2020年2月に発表した、中期経営計画「NEXT100-PHASE2」においては、SDGsに掲げられている地球規模の課題の解決に取り組み、新事業・新製品の企画・開発を積極的に実施し、社会とともに持続的な成長を図ることに主眼を置きました。

しかし、発表後まもなく、新型コロナウイルス感染症拡大により、業績目標の撤回、中期的施策・投資計画のスローダウンを余儀なくされ、2021年7月に [NEXT100-PHASE2.1] を策定し、コロナ後の中長期の外部環境想定のもと、「社会とともに持続的な成長を図る」という方向性は継続しながら、脱炭素を含むSDGs経営、DX積極活用等を重点課題として実行してまいりました。

## 前・中期経営計画「NEXT100-PHASE2.1」の実績

### ◆ 売上・利益

2022年度は概ね計画を上回って推移したものの、2023年度は大幅な減益となりました。

### ◆ 投資

2022～2024年度までの3年間の計画に対し、設備投資は計画を下回ったものの、戦略投資は米国建設事業のM&Aなどを着実に実行したことにより、計画を上回って着地しました。

	2022年度 実績	2023年度 実績
売上高	76,854百万円	78,152百万円
営業利益	5,271百万円	4,082百万円
経常利益	5,471百万円	4,303百万円
経常利益率	7.1%	5.5%
当期純利益	3,848百万円	△5,472百万円
ROE	6.0%	△8.5%

	2022年度 実績	2023年度 実績	3ヵ年の投資計画	進捗率 (2年経過時点)
設備投資	8億円	18億円	110億円	26億円 (24.3%)
戦略投資 (M&A等)	77億円	2億円	100億円	79億円 (79.1%)
合計	85億円	20億円	210億円	105億円 (50.4%)

## 新・中期経営計画「OX-2026」 okabe Transformation 2026



### これまでの経営の延長ではなく、変わることに

前・中期経営計画においては、バッテリー端子事業の切り離しの決断という結果、多額の特別損失を計上したことなどにより、最終赤字を計上することとなりましたが、この特別損失計上は、事業ポートフォリオの見直しによる、不採算事業からの撤退等に伴う損失であり、これから先、コア事業へ集中できる体制となりました。

一方で、時流として、不安定な海外情勢、物価の高騰、金融市場の目まぐるしい動向の変化などが発生し、また、建設業界においては鋼材価格の高止まりや慢性的な人手不足が深刻化するなど、前・中期経営計画の前提となる条件の変化が顕著になってまいりました。加えて、2023年3月には東京証券取引所から上場企業に対して「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」が要請され、当社グループにおいても総力を挙げて取り組んでいくことが重要であると再認識いたしました。

このような認識のもと、新・中期経営計画においては、「これまでの経営の延長ではなく、変わることに」に主眼を置き、「Transformation（変革・変化）」というネーミングを採用しました。

当社グループは、過去の意思決定や考え方にとらわれずに、変化をいとわない3年間を目指し、戦略を強化し、持続的成長を目指してまいります。

### 事業戦略の骨子

#### サステナビリティ経営の推進（進化）

国内外のマテリアリティ（重要課題）にソリューションを提供し、持続的な成長を図るため、事業ポートフォリオの見直しも含めて経営リソースを集中する。

#### カスタマー・セントリック

#### 顧客が抱える課題を最優先で解決するための体制整備と取組みの実施

- ◆ 顧客・社会の課題を解決する新製品の開発・新規事業の創出
- ◆ 国内建設に特化した商品企画室の新設
- ◆ 北米・ASEAN市場に適したソリューションの提供による建設事業のグローバル展開加速
- ◆ 海洋事業におけるブルーカーボン事業開始

P52 ▶ 新規事業座談会

#### 人的資本経営の実践 経営基盤の強化

- ◆ 人的資本を中心とした非財務KPIのチャレンジングな設定及び目標の達成
- ◆ 海外子会社ガバナンスの改善

P36 ▶ 社長×人事担当部門座談会

#### DXの更なる推進

- ◆ 基幹システムの刷新、業務プロセスの改革
- ◆ DXの推進による、顧客への付加価値の提供及び次世代への技術・ノウハウの承継
- ◆ IT戦略室の新設

P35 ▶ 岡部のDX

# 財務戦略

## OX-2026の財務戦略

早期にROE8.0%以上の達成を目指す



取締役 専務執行役員  
**細道 靖**

OX-2026に掲げる事業戦略を推進することにより、当社グループとして目指す収益・資本構造を形作っていきます。

2023年度においては、事業ポートフォリオの再編に伴いROEはマイナス8.5%という水準でしたが、営業利益の持続的成長と50%程度までの自己資本圧縮などによって、資本コストを上回る8.0%以上のROEを達成していきます。

そこに至るマイルストーンとして、営業利益を2024年度41億円に、2025年度47億円に、3ヵ年計画の最終年度である2026年度には50億円に、それぞれ増加していく目標です。

当社グループは、継続的に、新たな価値を創出していくための成長投資をしっかりと行いながら、財務戦略の主要施策を着実に実行してまいります。

### ■ 経営数値目標

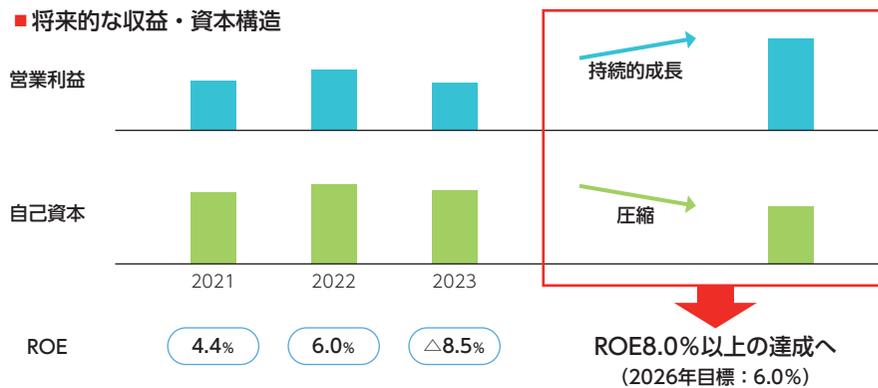
	2024年度 目標	2025年度 計画	2026年度 計画
売上高	70,000百万円	72,500百万円	75,500百万円
営業利益	4,100百万円	4,700百万円	5,000百万円
営業利益率	5.9%	6.5%	6.6%
当期純利益	2,800百万円	3,120百万円	3,320百万円
ROE	4.7%	5.4%	6.0%



PBR 1 倍超の達成に向けて、今後、持続的な利益成長とバランスシートの効率化により、株主資本コストを上回るROE水準を目指してまいります。

「成長戦略・投資」「株主還元の実現」「資本コスト経営」、これらの3本柱を実行していくことが、企業価値の最大化につながるものと考えており、株価の適正な水準として、PBR 1 倍超の達成が視野に入ってくるものと考えております。

### ■ 将来的な収益・資本構造



## 財務戦略

### 資本コスト経営

#### 資本コストを意識したROIC経営に注力

当社の株価水準はPBR 1倍割れが長らく続いており、企業価値を高められていない状態と評価されていることは大きな課題と認識しております。また、当社の現在のROE水準は、市場の求める株主資本コストを下回っていると認識しております。

ROE低迷の要因分析としまして、デュボン分解してみますと、当期純利益率は2022年までは辛うじて製造業平均値で推移していたものの、2019年以降は自動車関連製品事業の収益性の悪化に伴い、当期純利益率が低下しておりました。

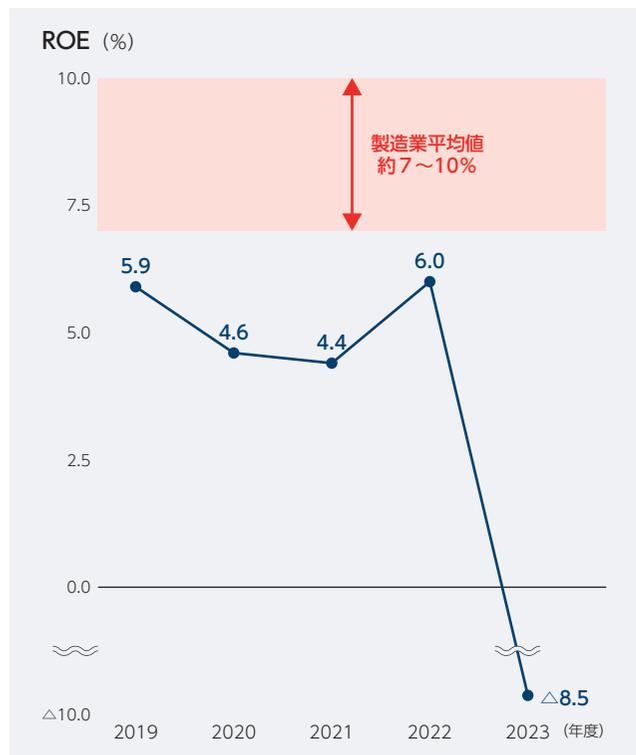
そこで、2023年には同事業の中心であったバッテリー端子事業を譲渡する決断をいたしました。今後は、さらなる資本効率の向上を目指し、ROICを重視した資源配分と最適な資本構成の維持により、企業価値を高めてまいります。

#### 事業ポートフォリオの最適化

収益性と成長性の2軸で、事業ポートフォリオの方向性を決定します。収益性は事業別の資産収益性 (ROIC)、資本コストWACCを採用。中長期的にROICがWACCを上回るリターンを継続できる事業に注力してまいります。



#### ROE低迷の要因分析 (デュボン分析)



#### 当期純利益率 (%)

年度	当期純利益率 (%)
2019	5.1
2020	4.3
2021	4.1
2022	5.0
2023	7.0

製造業平均値 4~6%

対策優先度 **高**

事業成長のほか、新規事業への参入、M&Aによる事業規模の拡大により、当期純利益を増加させてまいります。

#### 総資産回転率 (回)

年度	総資産回転率 (回)
2019	0.74
2020	0.71
2021	0.71
2022	0.78
2023	0.81

製造業平均値 0.8~1.0回

対策優先度 **中**

棚卸資産や売上債権等の回転日数を短縮し、運転資本のキャッシュ・コンバージョンサイクルの改善を図ります。

#### 財務レバレッジ (倍)

年度	財務レバレッジ (倍)
2019	1.54
2020	1.53
2021	1.53
2022	1.54
2023	1.50

製造業平均値 2.0~2.2倍

対策優先度 **高**

財務の健全性を維持しながら、負債を活用し、資本コストの低減に努めてまいります。

## 財務戦略

### 株主還元強化

#### DOEにも留意し中長期にわたり安定配当を維持

財務の安定性を維持した上でキャッシュを成長投資に振り向けるとともに、株主還元にも積極的に配分していくことが重要だと考えています。

OX-2026においては、株主還元の主要指標として、新たにDOE（自己資本配当率）を追加しました。今後は、配当性向30%以上を目安として、DOEにも留意した中長期にわたる安定的な配当を維持・向上し、株主・投資家の皆様の期待にしっかりと応えていきたい、と考えています。

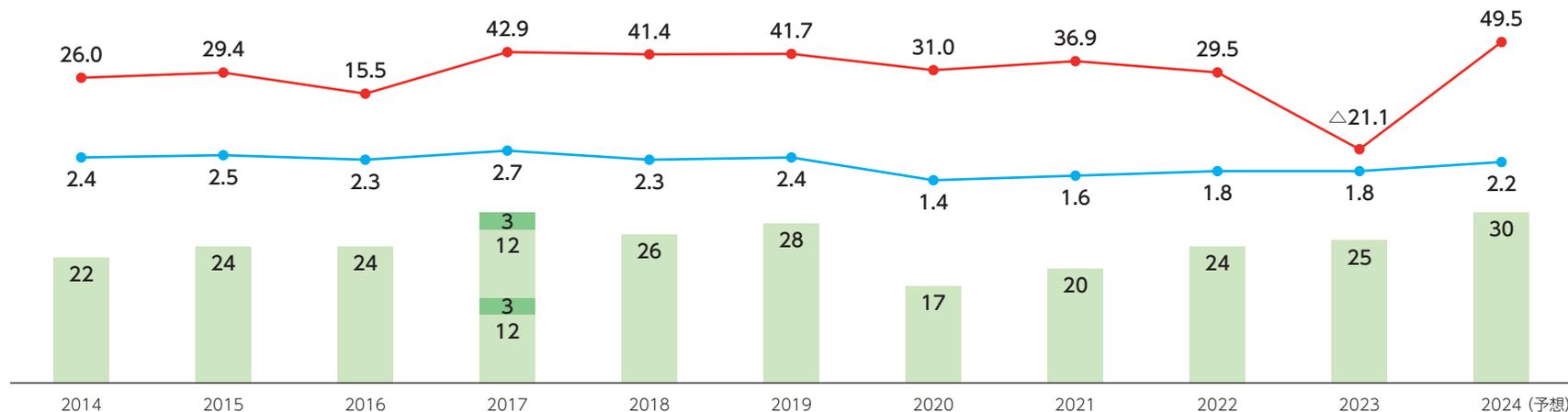
#### 機動的な自己株式の取得

当社は、株価の水準と機動的な資本政策遂行の必要性や財務体質への影響等を考慮したうえで、総合的に判断して、自己株式の取得を実行してまいります。



■ 配当金 (円) ・ 配当性向 (%) ・ DOE (%) / 自己株式の取得・消却の実施状況

■ 配当金 ■ 記念配当 ● 配当性向 ● DOE



取得	—	150万株	112万株	—	—	—	130万株	67万株	120万株	76万株	未定
消却	—	150万株	—	—	—	—	—	310万株	140万株	—	未定

## 財務戦略

### 投資計画

#### 戦略投資のほか人的資本投資にも注力

OX-2026においては、2024-2026年度の3年間で、累計210億円の投資を計画します。

##### ◆ 設備投資

生産設備の更新、脱炭素投資、DX投資などの重点分野に優先的に設備投資を行い、事業別ROICの向上とサステナブルな事業運営を目指します。

##### ◆ M&A投資

国内・海外問わず、建設関連製品事業及びその周辺領域のほか、サステナビリティ経営の推進に資する事業領域を中心に、シナジーが描ける企業をターゲットとしてM&Aを実施してまいります。

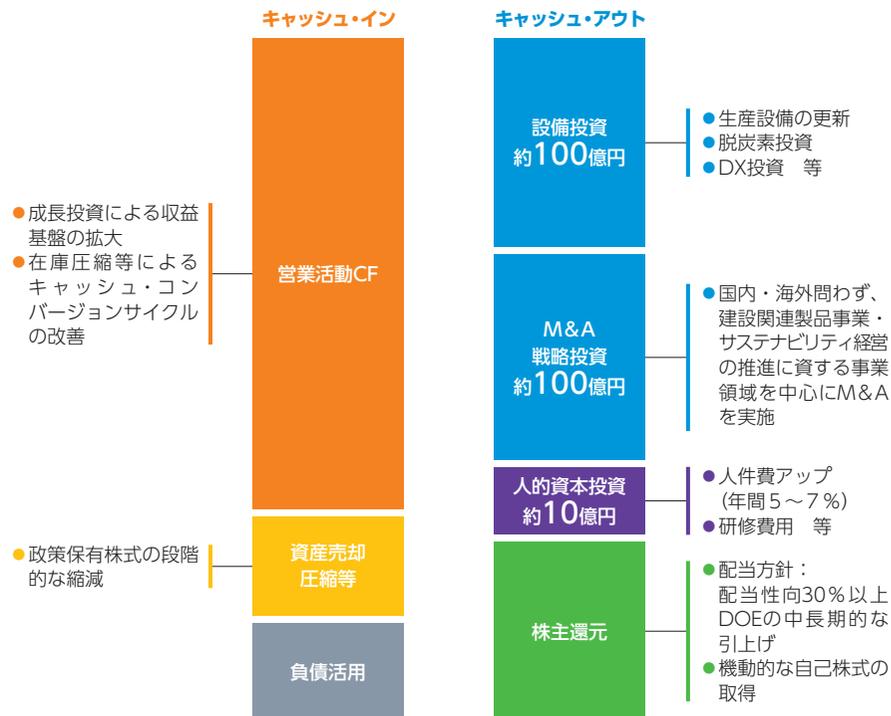
##### ◆ 戦略投資

建設関連製品事業においては、耐震工法、省力化工法などの開発を行い、マテリアリティ（重要課題）に取り組めます。また、海洋事業において、CO<sub>2</sub>削減に貢献する藻場礁等の開発やブルーカーボン事業の開発に取り組めます。

##### ◆ 人的資本投資

成長戦略を加速させ、持続的な企業価値向上を実現するためには、「人財」こそが最大の財産と捉えております。従業員の持つスキル、知識、経験が新たな価値創造の源泉であり、今後も建設関連分野に限らず、人財開発にも注力してまいります。

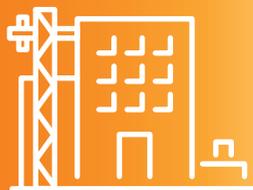
#### ■ OX-2026キャッシュ・アロケーション（3年間累計）



#### ガバナンス体制の強化とESG関連情報の積極開示

資本市場における投資家やアナリストとの対話及びディスクロージャーの充実は、ますます重要になっていくと感じています。ステークホルダーとの対話を通じて市場からの信頼を獲得し、ボラティリティを下げることで資本コストの低下につながります。

今後も、ESG関連情報ははじめ、積極的な開示を行い、ステークホルダーの皆様の信頼と成長期待を獲得するために、IR活動を強化してまいります。



## 建設関連製品事業

当社は1917年の創業以来、「安全・安心の提供を通じて社会に貢献する」ことを経営理念に掲げ、建設関連製品事業をコア事業と位置付け、建設業にとって不可欠な建築・土木資材の製造販売事業を行ってまいりました。特に地震や土砂崩れなどの災害から人々の命と財産を守る「okabe」ブランドの耐震関連製品及び法面補強製品は、業界随一の技術開発力と長年蓄積された金属加工技術がもたらす機能と信頼性の高さが評価され、設計や施工に携わる「建設のプロ」が選ぶブランドとして幅広い支持を集めております。

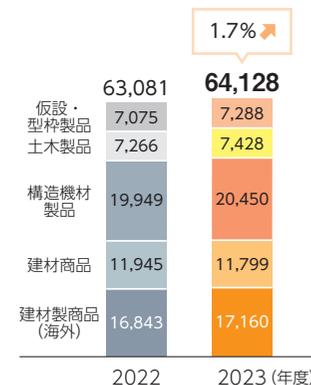
### 2023年12月期の概況

国内における建設関連製品の売上高を製品別にみますと、仮設・型枠製品は鉄筋コンクリート造物件の着工床面積の増加に伴う需要の取込みなどにより、売上高が堅調に推移した結果、前連結会計年度に比べ3.0%の増加となりました。土木製品は土砂災害の防止に使用される製品等の需要に適切に対応したことなどにより、前連結会計年度に比べ2.2%の増加となりました。構造機材製品は都市圏の再開発案件の需要取込みに注力した結果、前連結会計年度に比べ2.5%の増加となりました。

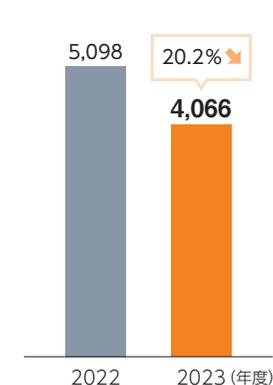
海外における建設関連製品の売上高は、米国において、利上げに伴い住宅市場が低迷したことなどにより、建設資材の販売が伸び悩んだものの、円安による為替換算レートの影響から前連結会計年度に比べ1.9%の増加となりました。一方で、営業利益は人件費や荷造運送費等の増加により減少しました。

これらの結果、建設関連製品事業における売上高は641億2千8百万円（前連結会計年度比1.7%増）となり、営業利益は40億6千6百万円（前連結会計年度比20.2%減）となりました。

売上高 (百万円)



営業利益 (百万円)



### ■ 事業の内容

#### 仮設・型枠製品

現場作業の安全を守る仮設製品や、コンクリートを所定の形状・寸法に打ち込む型枠製品は当社の大事な製品分野のひとつです。現場の細かいニーズを捉えた、現場作業効率化に貢献する製品を提供しております。

#### 土木製品

土木製品は、大雨や地震等による斜面の土砂災害を防いでいます。当社は環境土木に長い実績を持ち、斜面補強と環境保護を両立させ、自然との調和を図ります。「自然と安全」を守る、岡部が誇る技術のひとつです。

#### 構造機材製品

耐震・免震などを中心に、「縁の下の力持ち」として建物を守る製品です。マンション・商業施設・木造住宅など、私たちの身近にあるさまざまな建物に使用され、地震大国の日本において安全・安心な暮らしを支えています。

#### 建材商品

当社の販売網を利用し、他社建材商品を仕入れて販売しております。

#### 建材製商品 (海外)

##### <米国>

OCM, Inc.は当社が国内で取り扱う商品及び現地工法に適合した商品を米国内外から仕入れ、主に米国において販売しております。OCM Manufacturing LLCはOCM, Inc.の製造子会社であります。Okabe Real Estate Holdings LLCは建材製品の製造事業を営むうえで必要となる事業用不動産の管理を行っております。

##### <インドネシア>

PT. Okabe Hardware Indonesiaは他社建材商品を仕入れ、主に建築現場向けに販売しております。PT. Okabe Retail Indonesiaは他社建材商品を仕入れ、店舗販売しております。PT.FUJIBOLT INDONESIAは主にインドネシア国内において建材製商品の製造、販売を行っております。

## 中期経営計画達成に向けて（国内）

### Voice { お客様の課題解決に全社一体となって取り組み 「カスタマー・セントリック」を実践

OX-2026の事業戦略の骨子の一つであります「カスタマー・セントリック」ではお客様と同じ目線で、お客様の事を最優先に且つ最大限に考え、営業・生産・技術開発が一体となり、人事・IT戦略室・商品企画室とも情報を共有し、仮設・型枠、構造機材、土木の各主要分野で、それぞれ「大作戦」と銘打って取組みを開始しています。部門最適に陥らないよう全体最適を目指した積極的な人財投資とDX推進を行い、そしてその先にある「okabe コーポレートビジョン 2040」の実現に向けた足掛かりとなる3年間として取り組みます。

取締役  
常務執行役員  
営業部門管掌

甲斐 寿徳



### Voice 自動化設備・DX・人財 「変わる」を推進

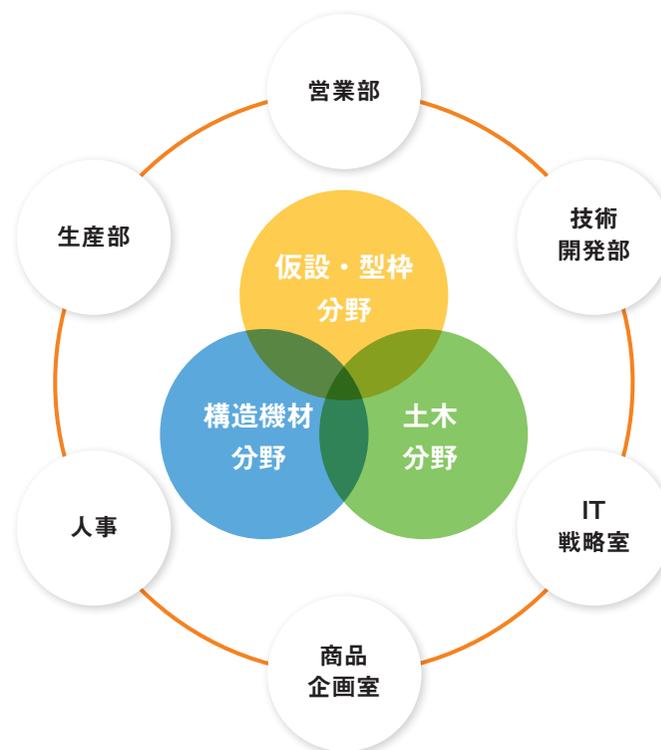
市場・構造種別・人口動態が著しく変化する中で、カスタマー・セントリックの実践と新・中期経営計画推進のため、「変わること」の率先垂範、危機意識を持って取り組んでまいります。サステナブル社会の実現のため、Scope 1 + 2で2030年までにCO<sub>2</sub> 50%削減を必達します。これまでの延長でなく自動化設備・DX・人財への投資や生産体制見直しを戦略的に進め、先端設備を導入し、将来への人財育成に取り組んでまいります。

取締役  
執行役員  
生産部統括部長

遠藤 年誠



### 全社一体となって「変わる」を実現



### Voice お客様の声を「技術」に変換して、持続的な製品 「開発」に結びつける

市場環境の変化は激しく、新製品や新サービス構築において、特に省人化・省力化はキーワードになっています。お客様に寄り添う意識をより高め、現場やお客様の要望を実現していきます。そのためのDX推進として先端のコンピュータ解析技術や3Dツールの活用を強化し、開発プロセスの中へ標準的に組み込んで運用していく事で開発リードタイムの短縮に繋げていくとともに、生産活動との連携強化も推進してまいります。

執行役員  
技術開発部長

横山 眞一



## 中期経営計画達成に向けて（海外）

### Voice { プロダクトミックスの最適化を図り北米建材No.1を目指す

カスタマー・セントリックを念頭に、北米市場においては、2030年までに2億3,000万ドルの売上達成を目指すため、外部環境の変化や地域特有のニーズに応じた製品開発やサービスを提供するとともに、インオーガニックな成長機会を模索していきます。ASEAN市場においては、インドネシアを起点とした現地パートナーとの連携を図り、カスタマイズした製品開発や商品の提供に注力していきます。目標達成のためにも適切なリスク管理体制を確立する事と併せてグローバル人材の育成を加速し、多様性を尊重する企業文化を醸成してまいります。

取締役  
常務執行役員  
国際部門管掌

三上 俊彦



### ◇ 北米

#### 主な取組み方針

##### 既存ビジネスにおけるマーケットシェアの維持・拡大

- 新倉庫を最大限に活用し、製品品揃えの強化、欠品ロスの削減、配送効率の改善を通して売上の拡大を図る
- 未開拓地域、特に西海岸の開拓推進（各種プロモーションの実施）

##### 製品ラインナップの強化

- 新工場において、Made-in-USA製品の生産拡大を図る
- 新規顧客を獲得するためにプレキャスト/チルトアップの製品強化にも着手
- アライアンス/パートナー戦略による新製品品揃えの促進

##### 経営基盤の強化

- 製造・配送コスト削減への取組み
- ガバナンスの向上

### TOPICS

#### 北米において新倉庫・新工場を建設

北米において建設された新工場は、2024年7月に完成しました。今後は新工場からMade-in-USA製品の生産拡大を図っていきます。新倉庫に関しては、2024年内に完成予定となっています。新倉庫を通じて製品品揃えを強化し、同国のインフラ整備需要に応えてまいります。



新工場



新倉庫

2024年6月17日時点

### ◇ インドネシア

#### 主な取組み方針

##### 建材商品の販売

- 家具、壁材などをはじめとした商品ラインナップの拡充を図る
- OKABE GALLERYの会員専用アプリケーションを活用し、安定した顧客の獲得とニーズの発掘を行う
- 会計システムの本格稼働による業務の効率化とコスト削減の実施
- ガバナンス体制の確立と強化を図る

##### 建材製商品の製造・販売

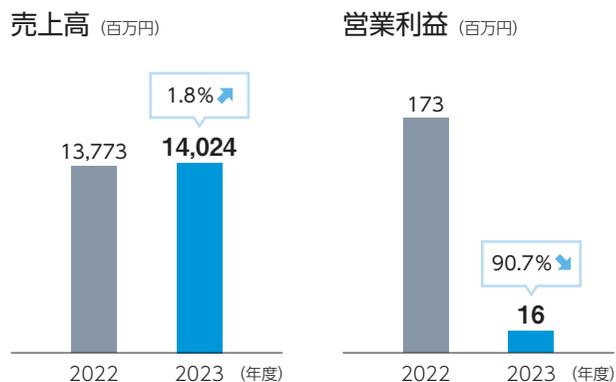
- 2025年度以降は、新製品をラインナップに加えて、インドネシア国内継手シェアを高める
- 本社国際部と協力し、海外ODA案件への販売を目指す
- インドネシアの首都移転計画に伴う建築民間投資案件への営業展開を図る

## 多角化事業

当セグメントは、海洋資材製品及び産業機械製品の製造販売、自動車関連製品の販売等を行っております。当社は、コア事業への集中を基本戦略として掲げておりますが、多角化事業領域においても、当社の経営理念やSDGsの目標に合致する事業領域においては、新たな事業機会の発掘に積極的に取り組んでまいります。

### 2023年12月期の概況

海洋資材製品及び産業機械製品のいずれも販売が堅調に推移したことなどにより、売上高は140億2千4百万円（前連結会計年度比1.8%増）となりました。一方で、営業利益は2024年度よりセグメント変更を行ったこと（詳細は下記「セグメント変更について」をご参照ください。）や自動車関連製品事業において3億円の営業損失を計上したことにより、1千6百万円（前連結会計年度比90.7%減）となりました。



#### セグメント変更について

2024年度より、報告セグメントを従来の「建設関連製品事業」、「自動車関連製品事業」及び「その他の事業」の3区分から、「建設関連製品事業」及び「その他の事業（多角化事業）」にセグメントを再分類しております。この変更は、2023年度にウォーター・グレムリン・ホールディングス、Inc.、ウォーター・グレムリン・カンパニー及びウォーター・グレムリン・アクイラ・カンパニーS.p.A.を連結の範囲より除外したことに伴い、「自動車関連製品事業」の量的な重要性が乏しくなったため、報告セグメントを「建設関連製品事業」及び「その他の事業（多角化事業）」として開示することが、当社グループの事業実態及び意思決定プロセスをより適切に反映するものと判断したことによるものです。

## 主な事業概要

### 産業機械 (KAWAHARA)

株式会社河原は  
当社の100%子会社であり、  
今年で創業50周年を迎えます。  
主力製品のリフトテーブルは  
業界トップクラスの実績を誇ります。



#### ◆ リフトテーブル

工場や倉庫などに使用する昇降機械装置であり、様々な機能の組み合わせが可能です。

標準品のKシリーズをはじめ、顧客の要望に合わせたあらゆる特注のリフトテーブルに対応でき、多様な業界に納入しています。

設計・製造・販売までを一貫して自社で行っており高い技術力を蓄積しています。



### 中期成長戦略サマリー

#### VISION

空間を機能化しお客様の思いをカタチにする

#### 三つの主要施策

- 1 メンテナンス事業の確立
- 2 インターネット、ソーシャルメディア等の利活用による保有技術の情報発信力の強化
- 3 特注リフター・特殊機械の販売強化



カワハライオン

## 海洋事業

魚礁・増殖礁・藻場礁を主要製品として取り扱っています。減少傾向にある藻場の回復や、魚介類が増殖・産卵する場を人工的に整備し、豊かな海づくりに貢献しています。

### ◆ 浮魚礁 国内トップシェア

マグロ、カツオ等の回遊魚が、海に浮かぶ物体に集まる習性を利用した魚礁が浮魚礁です。浮体が常に海面に浮いている表層型、水深30m~50m付近に浮いている中層型、普段は海面に浮かび、潮が早くなると中層に沈む浮沈式があり、設置水深は最大で2,000mにまで達します。沿岸漁業、沖合漁業での水揚げ増加に加え、漁船の燃料費の節約に貢献しています。当社の浮魚礁は国内だけでなく海外（北米、中米、豪州）にも納入の実績があります。



### ◆ 鋼製魚礁

鉄でフレームを組み、そのフレームを組み合わせることで、対象とする魚種や設置する水深に対応した様々な大きさの魚礁を作ることができます。このように鉄で作られた魚礁を鋼製魚礁と呼び、高さ4mの低層型から、最大で高さ21mになる高層型まで各種の鋼製魚礁を製作しています。鋼製魚礁の中に貝殻や木材を詰めることで魚の餌となる小型の動物が住みつくことから、魚を獲るだけでなく増やす役割も担うことが出来ます。



### ◆ コンクリート魚礁

代表的なコンクリート魚礁としてAT魚礁シリーズがあります。大きく分けて鉄筋コンクリートパネルを組み立てるタイプと、鉄筋コンクリート一体打ちの2タイプがあります。AT魚礁の最大の特徴は漁網の網掛かりがし難い形状であり、全国各地の水深10m~100mの海域に多くの納入実績があります。



### ◆ 増殖礁・藻場礁等

増殖礁は対象とする魚やイカ、ナマコ等の生態に合わせて、それら対象生物を増やすことを目的とした魚礁です。藻場礁は海藻を増やすための魚礁であり、現在日本全国で海藻が減少している、いわゆる磯焼けに対抗する役割を担っています。当社は藻場礁本体だけでなく、藻場礁に取り付ける海藻の苗(種苗)も自社で生産しています。



## TOPICS

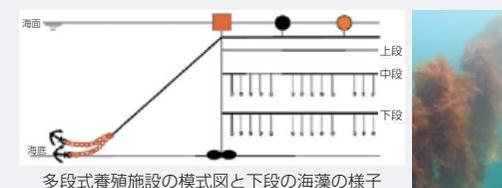
### バイオマスマーク認定を取得

魚礁に使用するFRP部材にバイオマス樹脂を適用し、バイオマスマークの認定を取得しました。沈設魚礁、浮魚礁、着生基質などに幅広く使用可能で、適用の拡大を進めています。



### ブルーカーボン事業化に向けた多段式海藻養殖技術を開発

ブルーカーボン事業への参入を目指し、2023年9月より島根県隠岐郡海士町の海域で海藻種苗培養技術を生かした「多段式養殖施設」を設置し、CO<sub>2</sub>の効果的な固定方法について検証試験を開始しました。



### 海のゆりかごブルーカーボンプロジェクト in センザキ\*に賛同

当社はこの取組みに賛同し「Jブルークレジット®」を購入しました。(購入量1.5t-CO<sub>2</sub>)

\*山口県長門市仙崎(センザキ)湾における藻場回復・維持プロジェクト。

# 岡部のDX

新・中期経営計画OX-2026の3つの戦略の柱の一つに「DXの更なる推進」を掲げています。計画実行のために社長直轄部署としてIT戦略室を新設し、取組みを推進しています。



IT戦略室 次長  
山口 慶

IT戦略室 室長  
伊藤 淳史

IT戦略室 専門部長  
橋本 恭一

## 戦略的なIT投資実行へ

近年、同業他社においてもDXに向けて取り組む企業が続々と増えております。さらにコロナショックで一気に浸透したDX化への流れを受けて、当社においても更なるDXの推進が急務となっております。そのような環境の中、2022年1月に事業開発室内に「DX推進チーム」を設立し、会社全体でDX推進に取り組んでまいりました。

しかしながら、顧客に対してより効果的なソリューションを提供し、将来にわたって競争力を維持し成長していくためには、DXの重要性がますます増しており、DXを活用できる会社のみが生き残れるといっても過言ではない状況です。

当社においては、今後のDX推進の基盤づくりに向けて、現行システムから次世代ERPシステムへ2026年8月稼働開始を目標に基幹システムを移行します。

そこで2024年より本格的に基幹システム移行プロジェクトを始動し、同時に業務プロセスの改革につながる、より戦略的なIT投資を行う予定です。

## IT戦略室を新設し、取組みを加速

そのような経緯・背景もあり、2024年度より新たに社長直轄部署として、「変化し続ける環境に対応するために、あらゆるデジタルテクノロジーを駆使し、業務、プロセス、顧客体験、企業文化・風土を変革・創造し、自社の競争力を高める」ことを目的に情報システムグループ及びDX推進チームを集約した「IT戦略室」が設立されました。

今後は「顧客とデジタルで繋がるDXの推進」に向けて、情報システムとDXを融合し、多様化する注文形態への対応や社内業務の効率化による生産性の向上を目指すとともに、

### 新・中期経営計画「OX-2026」

## DXの更なる推進

- ◆ 基幹システムの刷新、業務プロセスの改革
- ◆ DXの推進による、顧客への付加価値の提供及び次世代への技術・ノウハウの承継
- ◆ IT戦略室の新設

## Jump 顧客とデジタルで繋がるDXの推進

- 取引先とのデジタル融合により既存の取引形態や業務プロセスを変革

### Hop DXの推進に向けた基盤づくり

- 次世代ERPシステムへの移行プロジェクト始動
- デジタル知識に精通した人材育成

### Step 新基幹システムの最大活用

- 蓄積されたビックデータを活用した岡部版生成AIによるIT経営や業務効率化の実現

サイバーセキュリティーやBCP対策の更なる強化

## 人財戦略 社長×人事担当部門座談会

# 岡部の成長の鍵を握るのは、 チャレンジ精神を持って 自ら考え行動できる人財

岡部グループにとって、人財とはどのような位置づけなのか。  
目指す姿の実現のために、どのような人財を採用し、育成していくのか。  
今後の人的資本の充実に向けて、  
河瀬社長と3人の人事担当部門のメンバーが語り合いました。

代表取締役 社長執行役員  
**河瀬 博英**

執行役員 管理部  
人事総務グループ 部長  
**小林 大鑑**

人事総務グループ  
**三橋 果奈**

人事総務グループ 課長  
**川上 純平**

### 長い歴史の中で大切にしてきた 真摯な姿勢と自由闊達な社風

**河瀬**：当社グループは創業100年を超える会社です。高い品質や技術力、サービスが私たちの強みであり、諸先輩方が確かな実績を積み上げてこられたことで、今日ではお客様からの厚い信頼を獲得しています。昔から真面目で誠実な社風があり、お客様の困りごとや依頼に、真摯に応えていこうとする社員が多いように思います。自由闊達な社風も過去から引き継がれたものであり、従業員エンゲージメント診断の結果を見ても、人間関係が非常に良いと感じている社員が多いことがわかります。積極的に助け合うような関係性が大切にされており、こうした社風があるからこそ、

お客様に対してもあたりまえのように、真摯な態度で接することができるのだと思います。

昔と比べると、自分の考えを持って仕事に向き合う社員が多くなったように感じます。上司と部下の関係性も大きく変わっており、教育の仕方も、「自分の背中を見て学べ」ではなく、無理なく効率的にスキルを習得できるような形に変わりつつあると思います。

### 岡部が求める人財と 採用における新たな取り組み

**小林**：今、当社グループにとって必要なのは、やはり経営計画の実現に貢献してくれる人財です。具体的には、主力である国内建設関連領域に従事する営業・生産・開発部門

#### 社是 (人財関連)

- ◆ 人材の育成に努力し、企業の永遠の発展を期すること
- ◆ 社員にとってその一生を託して、悔いることのない職場たること

#### 人財方針 (抜粋)

- ① ダイバーシティの推進
- ② 能力・キャリア開発
- ③ 自己実現
- ④ 健康経営
- ⑤ 法令遵守

<https://www.okabe.co.jp/sustainability/policy/>

#### 人財育成方針

岡部グループは、国籍、性別、年齢等を問わず、社員一人ひとりがチャレンジ精神を持ち自律した人財として活躍するために、能力開発に必要なとされる機会を提供し、さらなる成長機会を創造してまいります。

#### 社内 環境整備方針

岡部グループは、社員一人ひとりが互いを尊重し、多様な考え方を認め合いながら、いきいきと心身ともに健康で働ける職場環境や風土の整備に取り組んでまいります。

## 人財戦略 社長×人事担当部門座談会



**川上**：私は現在、中途採用の採用業務を担当しています。中途採用については、期間の縛りもないので、年間を通じて積極的に活動しています。具体的には、営業職、開発職、経営企画、DX推進、内部監査など、幅広い人財を募集しています。今後は、当社グループの社員に採用候補者を紹介してもらうような、いわゆる「リファラル採用」も導入する予定ですが、これには多くのメリットがあると期待しています。採用候補者の方は、紹介する側の社員の説明を通じて、当社グループのことを深く知ることができます。紹介する側の社員もまた、採用候補者の方に正しく説明しようと、改めて当社グループについてよく考え、学ぶこととなります。これにより、紹介する側の社員のエンゲージメント向上も期待できます。

また、当社グループを退社された方を再び受け入れる「アルムナイ採用」も導入します。当社グループ以外の職場を経験した方が当社に戻れることで、新しい価値観を持ち込んでくれるのでは、と期待しています。

**小林**：採用に関する課題の一つに、同業他社との処遇面でのギャップがありました。当社グループではこのギャップを埋めるべく、2年連続で5%の賃上げを実施しました。さらに、物価の上昇への対応策として、正規・非正規にかかわらず一律のインフレ手当を支給しました。こうした努力により、現在は同規模・同業種の上場企業と比べても遜色のない給与水準にまで、キャッチアップできていると考えています。

に携わる人財やDXの推進、新規事業、商品開発にかかわる人財が必要です。さらに女性の活躍推進、グローバルな事業展開、コーポレート部門の機能強化につながるような人財、内部統制の強化を担う人財も必要です。当社は建築・土木業界のB to B企業ということもあり、一般的な知名度も高くありません。最近では、知名度を高めるために広告に力を入れ、大学と連携することや、環境負荷低減に貢献するブルーカーボン事業への取り組みを訴求することで、学生からの認知度も徐々に高まりつつあります。新卒採用に関しては、かつては東京と大阪が中心でしたが、全国の主要都市での採用を展開しています。

### ■ 人的資本経営 新・中期経営計画「OX-2026」重点施策

経営理念

okabe コーポレートビジョン 2040

#### 岡部グループで働く多様な人財＝新たな価値創造の源泉

人財確保

エンゲージメント  
向上

成長環境・  
機会の提供

健康経営

人財への積極的な投資を通じて、企業価値を高めていく

### 今、求められている DX人財の育成と採用

**河瀬**：DX人財の採用、登用も大きな課題です。社内の人財育成と、外部からの採用の両建てで進めていく必要があります。そのためには、人財教育の目的及び採用のビジョンを明確にし、ビジョンに合う教育・育成、採用を進めることが重要です。新人事制度の導入・運用は既に開始しているものの、人財の流動化に対しては十分に対応しきれておらず、遅れ気味です。こうした課題に対しては都度修正を図りつつ、対応を進めている所です。

**川上**：DXに対する教育については、eラーニングの中に教育カリキュラムを導入しており、全社的に取り組んでいるところです。まずは人事から全社員に向けて、今期中に



## 人財戦略 社長×人事担当部門座談会

最低限取り組んでほしいカリキュラムを示し、自己啓発を促しています。eラーニングはDXを含む幅広い知識を社員が自発的に得ることができるため、これによって知識の底上げを図り、人的資本の充実の一助となるよう、各現場にお願いしている状況です。

**小林:**社員に対する研修については、これまで

も階層別研修に力を入れてきましたが、DX知識の底上げなど、もう少し専門知識の習得も注力すべきであると、社外取締役からもアドバイスをいただいています。eラーニングのプラットフォームの構築など、社員が自ら学べるような仕組みづくりは、社業にある「人財の育成に努力し、企業の永遠の発展を

期すること」にもつながります。

**三橋:**社内でのDX人財の育成については、新・中期経営計画「OX-2026」のKPI目標として、「IT関連保有資格数」を掲げています。当社全体のITリテラシーは決して高いとは言えず、全社で保有資格数95個というのが2024年3月期末時点の実績です。これに

対して、計画最終年度の2027年3月期で600個を目指す計画となっています。600という数字は、当社単体の正社員のほぼ全員に匹敵するもので、この数字に会社としての強い想いが表れています。今後はこの数字の意味とそこに込めた想いを、社員に説明していく必要があると思います。

### 主な人事施策

重点施策	2022-2023年度実施施策	中長期計画（3～5年）	主なKPI	2023年度実績	2026年度目標
人財確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不妊治療特別休暇（こうのとりの休暇）の新設</li> <li>◆ 等級・給与・評価制度の改定</li> <li>◆ 全国各都市における合同説明会出展（新卒採用募集エリア拡大）</li> <li>◆ 外国籍人財の採用</li> <li>◆ 女性管理職増員に向けた総合職社員の採用・育成</li> <li>◆ 女性総合職社員（営業職）の採用拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 事業計画に基づく中長期的人員計画の策定</li> <li>◆ 再雇用・嘱託社員の職務内容・処遇の見直し</li> <li>◆ 再雇用上限年齢（65歳）の引き上げ</li> <li>◆ リファラル・アルムナイ採用の導入と活用</li> <li>◆ 人事システムの入替</li> <li>◆ 継続的なベースアップ実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 女性従業員（総合職）の数</li> <li>◆ 女性従業員（総合職）比率</li> <li>◆ 女性管理職の数</li> <li>◆ 女性管理職比率</li> <li>◆ 女性昇進比率</li> <li>◆ 女性研究員の数</li> <li>◆ 中途採用者比率</li> <li>◆ 外国人従業員の数</li> <li>◆ 障がいのある従業員の数</li> <li>◆ 障がい者雇用比率</li> </ul>	<p>27名</p> <p>4.5%</p> <p>10名</p> <p>4.7%</p> <p>12.2%</p> <p>2名</p> <p>45.3%</p> <p>0名</p> <p>15名</p> <p>2.3%</p>	<p>40名</p> <p>10.0%</p> <p>20名</p> <p>10.0%</p> <p>16.7%</p> <p>3名</p> <p>50.0%</p> <p>5名</p> <p>18名</p> <p>2.7%</p>
エンゲージメント向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 従業員エンゲージメント診断の導入・実施</li> <li>◆ 男性の育休取得推進に向けた社内啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ エンゲージメント向上に関する各種研修・施策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 従業員エンゲージメント指標</li> <li>◆ 従業員離職率</li> <li>◆ 育児休暇取得従業員比率</li> </ul>	<p>63ポイント</p> <p>4.7%</p> <p>41.7%</p>	<p>73ポイント</p> <p>3.0%以下</p> <p>100.0%</p>
成長環境・機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人事機能の高度化、効率化（目標実績管理・評価業務のワークフロー化など）</li> <li>◆ 人事処遇の見直し（継続的なベースアップ実施）</li> <li>◆ 等級・給与・評価制度の改定</li> <li>◆ 職種別研修の導入、法定選任資格の取得促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 目標設定・評価研修の実施とフォロー</li> <li>◆ 長期休暇制度（有給休暇の連続取得・日数拡大など）の導入</li> <li>◆ 柔軟な職群選択（総合職、エリア・ローカル総合職）制度の導入</li> <li>◆ 役職別研修の追加</li> <li>◆ 海外人材育成（トレーニー）制度の導入</li> <li>◆ 自律的なキャリア形成のための各種制度（社内公募異動制度等）の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ IT関連保有資格数</li> <li>◆ ワクワク推進表彰（社内表彰制度）の推挙数</li> <li>◆ OSIP（新規事業社内提案制度）への参加人数</li> <li>◆ 総研修費用</li> </ul>	<p>95個</p> <p>22件</p> <p>26名</p> <p>46百万円</p>	<p>600個</p> <p>25件</p> <p>135名</p> <p>55百万円</p>
健康経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 管理職に対するメンタルヘルス教育の実施</li> <li>◆ 復職可否の判断基準のルール化</li> <li>◆ 休職復帰後の社内ガイドラインの作成</li> <li>◆ 健康経営優良法人認定に向けた各種施策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ メンタルヘルス教育の実施</li> <li>◆ 女性特有の健康課題に関する研修</li> <li>◆ 特定保健指導の受診率向上施策の実施</li> <li>◆ ストレスチェック結果レポートの効果的な活用</li> <li>◆ 健康経営優良法人継続認定に向けた各種施策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 従業員負傷者数</li> <li>◆ 1人当たりの月平均残業時間</li> <li>◆ 1人当たりの年間取得有休日数</li> <li>◆ メンタルヘルス不調者数</li> <li>◆ 高ストレス者数（ストレスチェック結果）</li> <li>◆ 健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定</li> </ul>	<p>4名</p> <p>13.5時間</p> <p>10.9日</p> <p>7名</p> <p>86名</p> <p>—</p>	<p>0名</p> <p>10時間</p> <p>20日</p> <p>0名</p> <p>0名</p> <p>健康経営優良法人の継続認定</p>

## 人財戦略 社長×人事担当部門座談会

### 女性がより活躍できる環境を構築するために

**小林:** 女性社員はまだまだ少なく、当社単体での女性社員の比率は2割強で、管理職として登用できる総合職の女性の割合も低いのが現状です。女性管理職比率を高めることはダイバーシティ経営を推進するうえでも重要な課題で、全国にある事業所への転居を伴う総合職のほかに、転居を伴わず、基幹業務に従事する総合職という選択肢も用意するなど、様々な職群を増やすことで、管理職候補となる総合職



の女性を増やしています。女性の中途採用も積極的に進めることで、女性の社員数を増やしていきます。

**三橋:** 確かに、女性の一般職社員は受発注や請求書の発行などの業務を行う方が多いというのが現状で、総合職を選択することに対しては不安や疑問があるようです。総合職とはどのような働き方をするのか、自身のライフプランの中でどう作用するのか、今後のキャリアの描き方が難しいという声も聞えます。

**川上:** 女性の活躍、女性の管理職比率に課題があると認識しています。現在は、社外取締役が中心となって、女性社員向けのセミナーを開く計画もあり、少しずつですが前に進み始めています。今後も、こうした啓発活動は継続すべきだと思っています。もちろん、総合職になることを望まない方に無理強いするようなことはできませんが、総合職でやってみたいという女性がいれば、気軽にチャレンジしていただけるような環境を整えておく必要があると感じています。

**三橋:** 私は社外取締役による女性に関するセミナーの運営を担当しています。女性社員にアンケートをお願いしたところ、当初想定していた人数の2倍近くの方々から、参加したいと手があがりました。

**河瀬:** 建築・土木業界は、これまで女性が活躍しづらい側面があったと思います。

最近では、ゼネコンでも女性の現場監督などが増えていっていますので、業界全体として少しずつ女性活躍の場が増えつつあります。着実に変化が進んでおり、女性の意見を取り入れようという考え方は、少しずつ広がっていると思います。当社グループでも、営業や開発の分野で女性の採用がなかなか進められていませんでしたが、現在は女性活躍推進の取り組みが軌道に乗りつつあり、少しずつ成果が出始めていると実感しています。

### 将来の岡部を支えるために必要な人財とは

**小林:** 新卒採用、中途採用を問わず、チャレンジ精神を持って、自ら考えて行動できる人財が必要です。

**川上:** 自ら考えて行動をすることは非常に大事です。日常の業務では意見交換する人の範囲に限られることもありますが、コミュニケーションツールとしてSlackを導入したことで、河瀬社長をはじめ、全社員とコミュニケーションを取ることができるようになりました。コミュニケーションの機会が増えることで、より考えて行動する社員が増えると思います。私自身も、よりたくさんの社員と接点を持ちながら、色々なことにチャレンジしたいと思っています。



**河瀬:** 長期ビジョンである「okabe コーポレートビジョン 2040」では、営業利益150億という数値目標を掲げていますが、現状維持の考え方では目標を達成することはできません。そのため私たち経営陣は、新しいことに積極的にチャレンジできるような環境を整備していきます。

人的資本に対する投資は、将来の会社の柱となるような人財を育てるために不可欠な投資であり、結果として、エンゲージメントを高めることにつながります。社員それぞれが、仕事にやりがいを感じる会社にすることが大事です。そのためどのような投資をすべきか、会社の目標達成のためにはどのような人財が必要なのかを常に考えながら、これからも人的資本投資を積極的に行っていく考えです。

# マテリアリティへの 取組み

## 03

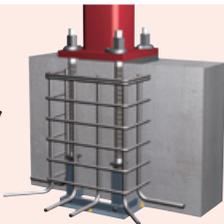
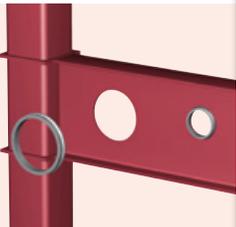


- 41 地震、豪雨等の災害の甚大化  
建設事業の環境変化  
人口減、高齢化社会
- 43 人とのつながり、人的資本経営
- 46 気候変動、地球温暖化  
環境保全、脱炭素、資源循環の実現
- 50 海洋資源の維持
- 52 海の三方よしの実現へ  
— 新規事業座談会

## マテリアリティ 1 地震、豪雨等の災害の甚大化 2 建設事業の環境変化 3 人口減、高齢化社会

当社が創業以来生み出してきた製品は、そのすべてが防災・減災、安全性向上、省力化、労働力人口減少への対応など、当社が掲げるマテリアリティの1～3に関連するソリューションとなっております。ここでは、代表的な3つの製品について紹介します。

[ 安全性・省力化への取り組み ]

	マテリアリティ 1 地震、豪雨等の災害の甚大化	マテリアリティ 2 建設事業の環境変化	マテリアリティ 3 人口減、高齢化社会
<b>ベースパック</b> 	<p>ベースパックは重量鉄骨造の足元となる柱脚に使用する製品です。柱脚は、設計上も施工上も、最も気を遣わなければならない要所です。約30万棟の鉄骨造の建物に採用されており、一般財団法人日本建築センターの評定を取得しております。1986年の発売以来、地震による柱脚被害は“0”。大切な建物や財産、そして人の命を、災害から守ってきました。</p>	<p>独自のグラウト充填技術により、目視で充填完了の確認が可能、基礎上面と十分な密着が図れるなど施工の容易さ（省力化）と施工品質を両立。また、鉄骨建方の作業性・安全性に優れ、すべての現場でベースパック施工技術委員会によって認定された有資格者が施工を実施し、施工上の問題が生じやすい異種構造の接点となる柱脚部に、高品質で安全性に配慮した施工を供給します。</p>	
<b>OSリング</b> 	<p>OSリングは、梁（ハリ）の鉄骨に空調などの貫通孔を設ける際、耐力を確保するために用いる特殊な金物です。各種実大実験及び部分実験を行い、耐力・剛性・変形性能等の構造性能を確認、それらのデータをもとに一般財団法人日本建築センターの評定を取得しております。地震によって発生する水平方向の力を受け流し、建物の変形を防止するブレース構造にも対応しています。</p>	<p>梁（ハリ）の片面に取り付けるだけなので、施工時に梁を反転させる必要がなく、省力化が図れます。また、従来用いられてきたプレートによる補強やパイプによる補強と比べ溶接量が非常に少ないので、溶接による熱ひずみの影響が小さくなります。</p>	
<b>フリーフレーム</b> 	<p>フリーフレーム工法は、合理的な金網型枠の特性と吹付工法の特徴を生かして、切土法面・自然斜面などに連続した枠を作る工法です。斜面の安定を図るとともに緑化工などを施工することによって、自然環境との調和を大切にしながら広く採用されている工法です。</p>	<p>型枠はクリンプ金網を使用しており、変型自由で軽量なため、作業性良好。型枠天端を内側に曲げ加工しているため、作業中のロープや吹付用ホースが引っ掛かるなどのトラブルが解消され、作業の安全性が向上します。</p>	

### 世界の建設・インフラ関連のマテリアリティへの取り組み

当社は、「安全・安心の提供を通じて社会に貢献する」という経営理念を海外でも実践しております。各国地域の環境に応じてマテリアリティの認識も異なります。米国においては、人口が増加していくなかで、インフラ老朽化が社会課題となっており、当社グループは、インフラ整備に使われる製品を提案し販売することで貢献しています。

また、インドネシアにおいては、発展途上にある同国の人口増加傾向のなかで、良質な住環境の供給、インフラ整備が求められており、当社は地域社会、サプライヤー各社とともにその解決に取り組んでおります。



マテリアリティ 1 地震、豪雨等の災害の甚大化 2 建設事業の環境変化 3 人口減、高齢化社会

## Case Study

01

### 現場の声を反映し、課題解決に貢献します

私が自社製品で最も注力して販売している材料は「オカベスタッドS」です。一般的には頭付きスタッドと呼ばれており、建設現場では主に鉄骨造の建物の梁とコンクリートを接合する役割の材料です。

コロナ禍により、対面での打ち合わせが主流だった建設業界もリモートでの打ち合わせやペーパーレス化、クラウド活用等DX化が大きく進んだと感じております。当社も、スタッドの施工図面において手書きから専用のCADへの変更を行い、正確性を向上させ、迅速な対応を可能にしました。

このような環境変化が目まぐるしい中、オリンピック競技会場（有明体操競技場）や東京都心の再開発（麻布台ヒルズ、東急歌舞伎町タワー）など、日本一のプロジェクトに数多く携わってきました。現場では、オンラインで

の打ち合わせや書類のデジタル化が進む一方、作業員の高齢化も進んでおり、打ち合わせ方法や書類のやり取りに大きなギャップが生まれてきていると感じています。ゼネコンと当社の間では可能でも、ほとんどの職人さんには対応できず、私が橋渡し役を担い解決策を模索しています。営業として材料の販売・拡販はもちろんですが、現場の生の声や置かれている状況をより聞き出し、プラスαの営業も心掛けていきたいです。



東京支店  
東京営業部 係長  
**菅野 智**



有明体操競技場

02

### 特注製品で現場の工期短縮に貢献

広島市サッカースタジアム整備等事業「エディオンピースウイング広島」に当社製品を採用いただき、営業として当プロジェクトを担当しました。地上7階、延床面積 約65,878㎡、観客席 28,520席のスタジアムで、サンフレッチェ広島の新たな本拠地として使用され、広島市の新たなシンボルになっています。

今回のプロジェクトでは、工期短縮を目的に地中梁と柱筋のユニット式での施工が必要で、地中梁の鉄筋受けに使用する特注ベースマンを納品しました。地中梁は、鉄筋コンクリート製の建物の基礎部分（地中）にあり、基礎をしっかりと固定し安定性を強化するために設置されます。

今回の現場では、通常ベースマンとは異なりアングル、フラットバー、ベースプレート、繋ぎボルト等の組合せが多く、厳しい製作納期でしたが、特約店様、工場関係の皆様の協力もいただき、最終的には杭打ち作業中に柱と梁の配筋作業を並行して進める事で大幅な工期短縮を実現しました。このようなプロジェクトに参加させていただき、私自身も大変勉強になり多くの学びを得ることができました。これからも現場からの様々な要望に応え、安全・安心な製品の提供をしていきます。



エディオンピースウイング広島



中四国支店  
広島営業部 課長  
**細田 敦史**

## マテリアリティ 4 人とのつながり、人的資本経営

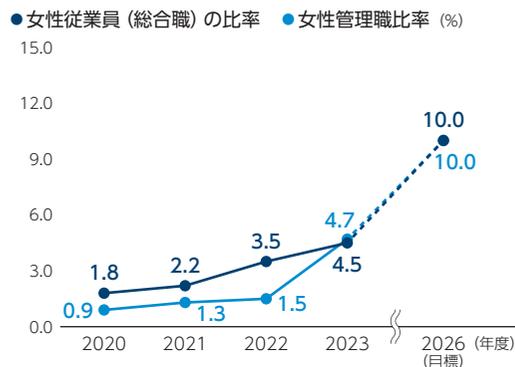
### 多様な人財の確保・働きがいのある職場環境の整備

当社は、従業員一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮し、ワクワクする組織風土の醸成を目指しています。婚姻・育児・介護等のライフステージに合わせた柔軟な働き方ができるよう、様々な制度を導入しています。

- 主な導入制度**
- 短時間勤務制度
  - 完全週休二日制
  - 育児・介護休業制度
  - テレワーク制度
  - 不妊治療のための特別休暇制度（こうのとりの休暇）

#### ◆ 女性活躍推進

全体的にはまだ低水準であるものの、業界内で先行することを目指し、取組みを強化しています。新卒・中途入社を問わず、女性従業員の適材適所の積極登用を実施するとともに、女性従業員及び女性従業員を部下に持つ管理職を対象に、女性のキャリアを考えるセミナーや分科会を開催するなどして、意欲のある女性社員が活躍できる組織風土の醸成を行っています。



#### ◆ シニア人財が活躍できる環境を整備

活力のある社員の65歳以降の就業機会の確保を図るため、2024年6月に、再雇用契約の上限年齢の段階的引き上げ（毎年、70歳まで1歳ずつ引き上げ）を導入するとともに、定年後の再雇用社員の人生設計の一助となるよう、再雇用規程の一部改定を実施しました。

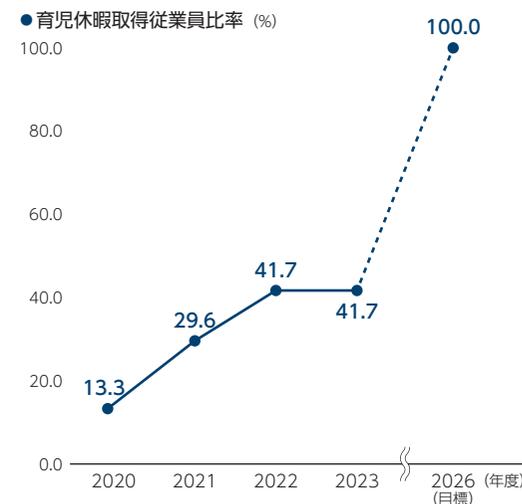
#### ◆ 従業員エンゲージメント診断※

※組織に対して、自発的な貢献意欲を持ち、主体的に仕事に取り組んでいる心理状態を指標化したもの。

従業員にとって働きがいのある組織を構築し、グループ全体で組織改善に活用することを目的に実施しています。2023年度は、人間関係の項目で高スコアだったものの、全体としては63ptとなり、全業界（501～1,000名規模）の平均スコア70ptと比較して、相対的に低い結果となりました。分析結果を受けて、エンゲージメントの向上に向けた取組みを実施しています。

#### ◆ 育児休暇取得の推進

2026年度100%の取得を目指し取組みを推進しています。研修会等で育児休暇取得従業員比率と当社のKPIの説明を行い、チームへは理解とサポートをお願いしています。また、男性従業員の育休取得率向上のため、社内報等を通じて会社全体の意識醸成に取り組んでいます。出生時育児休業の取得については、勤続年数に影響を及ぼさないこととし、勤続表彰や福利厚生制度等への影響が出ないようにするとともに、キャリア形成を弾力化し、仕事と育児の両立を図る体制を整えています。



#### Voice 男性育休取得経験者 職場の後押しで家族が笑顔に

年子で双子が生まれ、約1年間育児休暇を取得しました。妊娠中から妻の体調に不安があった上、双子ということで心配がつかない状態であったため取りたいと考え、上司に相談しました。製造チームでの男性育休取得者は今までいなかったため相談する際は不安でしたが、上司もチームメンバーも寛容で、引継ぎもスムーズに行うことができました。1人目の時は取得しませんでした。育児の大変さを身をもって体験し、父親の育休は必要だと実感しました。妻とは考え方のすれ違いが減り、家族みんなが笑顔で過ごせる時間が増えました。この経験を活かし、仕事と育児をしっかりと両立していくとともに、これから取得する社員の相談にもっていきたいと思います。



京都工場 製造部  
南村 友喜

## マテリアリティ 4 人とのつながり、人的資本経営

## 成長環境・機会の提供

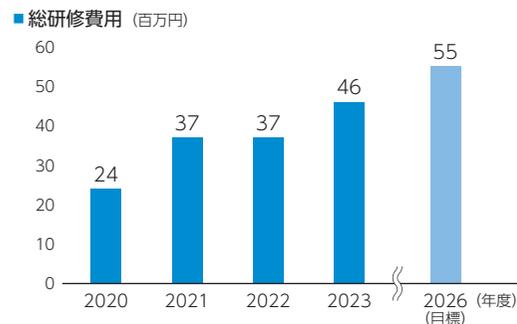
「人材の育成に努力し、企業の永遠の発展を期すること」という社是のもと、社員一人ひとりがチャレンジ精神を持ち自律した人財として活躍するために、能力開発に必要とされる機会を提供しています。

## ◆ 人材育成制度

新入社員研修、階層別研修、選抜型研修、製品や技術に関する専門研修、ダイバーシティ研修及びハラスメント研修など、対面研修やディスカッション形式の研修と合わせて、eラーニングを導入し、学びたいときに希望するコンテンツを学べる環境を整えております。また、各種資格取得奨励制度等を充実させております。



ダイバーシティ&インクルージョン研修の様子



## ◆ 新規事業アイデア提案制度 OSIP (OKABE Star Incubation Program)

「新規事業の創出」と「新規事業の創出に挑戦する組織風土の醸成」を目的とした、社内提案制度です。従業員が考えた事業アイデアを公募により選定し、優れた提案をした発案者は社内外からの育成支援を受けながら、事業化に向けて専任で参画することが可能です。

## TOPICS

## 「安全・安心ワークショップ」

OSIP関連イベントとして、経営理念の「安全・安心」に関連する課題の中で、当社グループが取り組むべき課題について、社長と社員が一緒に考えるワークショップを開催しました。当日出された意見はOSIP2024のテーマに反映されました。



## ◆ ワクワク推進表彰制度

2017年の創業100周年を機に、当社のワクワク感を高めるという目的で導入した社内表彰制度です。会社の業績、業務改善、製品品質向上、社会貢献等の社内外における優れた取り組みを表彰対象にし、部署長の推薦によって候補者を決定しています。特に、サステナビリティや中期経営計画の施策に貢献する取り組みを奨励しています。

## Voice | ワクワク推進表彰受賞者 業務課・倉庫チームの見える化&amp;DX強化

業務課・倉庫チーム間での作業効率化及び情報集約を図るため、記録データ等をスプレッドシートとSlackを活用した共有を実施。業務効率化を実現するとともに、課員の現状の見える化が進んだことで各自の意識が高まり、前向きな議論ができる環境が醸成されました。



今回の取り組みでは多くの利点・課題を発見することができました。この活動を活用し、工場のさらなるDX化に寄与していきたいです。

久喜工場 業務部 倉庫チーム 間中 都朱



チーム間での作業の手間やタイムロス削減が課題でした。業務を共有することで、業務が前に進む実感が得られました。まだ課題はあるため、さらに推進していきます。

久喜工場 業務部 業務課 杉田 愛梨

## マテリアリティ 4 人とのつながり、人的資本経営

## 健康経営

社である「社員にとってその一生を託して、悔いることのない職場たること」に基づき、経営トップによる「健康経営宣言」のもと、健康経営推進体制を整備し、従業員等の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す、健康経営を推進しています。これらの取組みが評価され、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されました。



## 実施している取組みの例

- 喫煙スペースの制限（減少）及び禁煙を促すポスター掲示
- メンタルヘルス（セルフケア・ライフケア）のeラーニング研修の実施
- 社員食堂における掲示やSlackを通じた健康に配慮したレシピ紹介やアプリ紹介など

## ◆ 労働安全衛生

職場における災害や疾病を自らの力で防ぎ、労働災害ゼロ及び業務上疾病ゼロの実現を目指し、人命尊重・安全最優先を徹底しています。労働安全衛生方針のもと、基本事項を「安全衛生管理規則」に明記し、安全衛生委員会を中心に取組みを推進しています。

労働安全衛生方針  
(抜粋)
<https://www.okabe.co.jp/sustainability/policy/>

- |                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| 1. 快適な職場環境及び安全に配慮した施工現場の実現 | 3. リスクの評価及び低減    |
| 2. コンプライアンスの徹底             | 4. 安全衛生教育の継続的な実施 |

## TOPICS

## 全国安全推進大会

2024年6月に全国安全推進大会を開催しました。全国の当社製品施工協力会社にもご参加いただき、安全活動の目標等をあらためて共有しました。



## 人権の尊重

人々と社会の安全・安心を経営理念に掲げる当社グループにとって、人権の尊重は事業活動の前提となるものです。事業を行う過程で、直接又は間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業に関わる全ての人の人権を尊重します。2022年12月に「人権方針」を策定し、取組みを強化・推進しています。

## 人権方針


<https://www.okabe.co.jp/sustainability/policy/>

## ◆ 従業員への周知・浸透

取組みを推進するにあたり、従業員向けの勉強会を実施し、社会的背景や企業への影響、求められる取組み等を説明しました。さらに、eラーニングでの教育も行い、従業員の周知・浸透を図っています。

## ◆ 人権デュー・ディリジェンス

現在、最初のステップである「人権への負の影響の特定・評価」を進めています。以降のステップも順次進め、仕組みを構築します。

## ◆ 苦情処理メカニズム

国内・海外グループ会社従業員を対象に内部通報制度を設けています。弁護士事務所通報窓口を設置しているほか、通報受信後の報告ルートとして、社内を介さずに監査等委員会に直接報告するルートも整備し、通報案件に応じてより適切に対応できる体制としています。現在、サプライヤー従業員を対象とした通報窓口の設置を検討しています。

## ◆ サプライヤーへのCSRアンケート

サプライヤーの取組み状況の調査（人権、環境、コンプライアンス、安全衛生、品質など）を2023年度より開始しました。調査票による自己評価形式で、調査対象については、取引額や環境・社会的側面へのインパクトなどを考慮して選定しています。2023年度は96社に調査を実施し76社から回答を得ました。今後も継続的に調査を行うことによりサステナブルな調達活動を推進していきます。

## マテリアリティ 5 気候変動、地球温暖化 6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現

世界的な喫緊の課題である「気候変動への対応」や「環境保全」は、当社グループにとっての重要課題として特定しています。将来的には、GHG排出量の削減に加え、建設現場ゼロエミッションへの貢献、ブルーカーボン事業化に向けた取組みなど、環境負荷低減への取組みを積極的に進め、カーボンニュートラル企業を目指します。

地球環境方針  
<https://www.okabe.co.jp/sustainability/policy/>

### TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、2021年12月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を表明し、2022年度より同提言に沿った情報を開示しております。

#### ◆ ガバナンス

サステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会が連携して対処しております。サステナビリティ委員会はサステナビリティに知見のある社外取締役を委員長としています。当社グループにおけるサステナビリティ経営の実施状況の管理・監督を目的として設置しており、取締役会の諮問機関として、当社グループの中長期経営戦略の基盤となるサステナビリティ経営に関する事項を審議しております。リスクマネジメント委員会は代表取締役社長執行役員を委員長とし、経営層が中心となり構成されています。気候関連のリスクを含め、当社グループのリスクマネジメントの全体方針及び計画の策定、リスクマネジメントの推進を実施しております。

両委員会は、定期的に取り締役に活動内容を報告しており、取締役会で適切に監督される体制を整えております。

P18 ▶ サステナビリティ推進体制

#### ◆ 戦略

当社グループの事業に影響を及ぼす気候関連リスク・機会の特定にあたり、事業における移行リスク/機会、物理的リスク/機会を抽出し、それらの財務への影響を大～軽微の3段階で評価しました。影響度が中以上となったリスク及び機会は右記のとおりです。

抽出・整理した気候関連リスク及び機会について、事業への影響度、事業戦略との関連性、ステークホルダーの関心度等を勘案し、当社グループとして重要度が高いと評価したテーマについてシナリオ分析を実施しました。2022年度は「移行リスク：自社に係る炭素価格の変化による影響」及び「物理的リスク：気候変動に伴う気象災害の増加が事業拠点に与える影響について、優先的に調査すべき拠点のスクリーニング」を、2023年度は「機会：気候変動に伴う災害対策工事の増加が事業拠点に与える影響」をシナリオ分析しました。

TCFD 提言に基づく情報開示  
<https://www.okabe.co.jp/assets/pdf/sustainability/tcfd.pdf>

リスク/機会	領域	要因	事業影響	財務への影響度*	
移行 リスク	規制	炭素価格導入、GHG排出規制強化	炭素価格上昇による原材料価格・上流コスト上昇分の転嫁によるコスト増加	大	
			自社ビル、工場などの操業における炭素価格上昇によるコスト増加	大	
	規制	省エネ法規制の強化	再エネ調達コストの増加	中	
			設備更新・投資などの対応コストの増加	中	
	市場	化石資源の価格の変化	エネルギー価格・原材料価格上昇による鋼材価格の上昇	大	
			物流コストの変化	燃料価格上昇による輸送・保管コストの増加 輸送サービスの脱炭素化に伴う価格上昇による物流コストの増加	中～大 大
技術	代替品の出現	新たな低炭素製品が出現し自社製品の需要が減少	大		
移行・ 機会	市場	ZEB建築・ネットゼロカーボン建築需要の高まり	事業機会の拡大・省力化工法/製品・木造関連製品の販売機会の拡大	大	
	規制	GHG排出規制の強化 炭素価格導入	脱炭素・低炭素製品の需要の増加 海洋関連製品の販売機会の拡大	大 大	
物理的 リスク	慢性	気温上昇	生産工程における作業効率低下及び対策コストの増加	中～大	
	急性	極端気象の増加	自社拠点の被災による操業停止、設備の修復コストの増加による収益減少	大	
			サプライチェーンの分断	大	
物理的・ 機会	慢性	国土強靱化政策の強化 気温上昇	災害激甚化に備えた設備・インフラの強靱化需要増加/土木工事（法面補強）の需要増加	大	
			省力化に寄与する工法/製品の販売機会の拡大	大	
	急性	極端気象の増加 災害危険エリアからの移転	降雨パターンの変化	土木工事（法面補強）の需要拡大	大
			土砂災害の防止に使用される製品等の販売の増加	大	
			海拔の低い地域からの移転需要の発生	大	

\*影響度 大：1億円以上 中：1,000万円以上1億円未満 軽微（小）：1,000万円未満

## マテリアリティ 5 気候変動、地球温暖化 6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現

### 機会分析 気候変動に伴う災害対策工事の増加が事業拠点に与える影響

※その他のシナリオ分析につきましては、ホームページをご参照下さい。



TCFD提言に基づく情報開示  
<https://www.okabe.co.jp/assets/pdf/sustainability/tcfd.pdf>

### 分析内容

気候変動に伴う災害対策工事の増加が当社グループの事業活動に与える影響を予測するため、2℃シナリオにおける土砂災害の増加の予測をもとに、将来の土砂災害対策工事の増加による製品需要の変化を分析しました。

### 分析の前提条件

分析においては、まず初めに、日本全国の土砂災害リスクグレード（段階評価）<sup>\*1</sup>を基に、表層崩壊<sup>\*2</sup>の発生リスクが高いエリアを抽出しました。

次に、表層崩壊の主な誘因である降雨を対象に、現在気候、2℃シナリオにおける降雨指標（豪雨度<sup>\*3</sup>）の変化を分析しました。この分析には、「地球温暖化に資するアンサンブル気候予測データベース（d4PDF）<sup>\*4</sup>」を用いました。これにより算出された気候変動シナリオ下での土砂災害発生頻度の地域別の予測を用いて、現在気候下での将来の土砂災害対策工事は一定と仮定したうえで、2℃シナリオにおける土砂災害対策工事の増加に伴うフリーフレーム、ロックボルトの出荷量の変化を分析しました。

※1 東京海上ディーアール㈱

<https://www.tokio-dr.jp/news/2023/20230601/pdf/pdf-20230601-01.pdf>

※2 表層崩壊とは、厚さ0.5～2.0m程度の表層土が滑落する比較的小規模の小さな崩壊を指します。表層崩壊に対しては、ロックボルト、フリーフレームによる緊急対策工事が有効です。

※3 林拙郎・山田孝（2017）土砂災害を発生させた豪雨のファクターとスケールの設定法.自然災害科学J. JSNDS 36-3 307-320

※4 地球温暖化対策に資するアンサンブル気候予測データベース

<https://www.miroc-gcm.jp/d4PDF/about.html>

### 分析結果

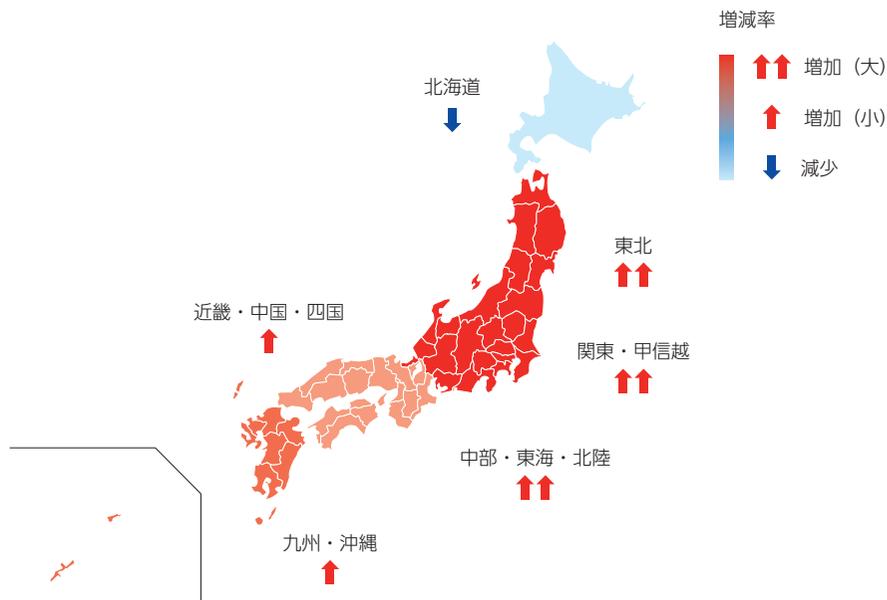
#### ●フリーフレームの出荷量の変化

2℃シナリオにおいて、2050年時点では2022年と比較してフリーフレームの出荷量が国内全体で15.4%増加することが予測されました。

#### ●ロックボルトの出荷量の変化

2℃シナリオにおいて、2050年時点では2022年と比較してロックボルトの出荷量が国内全体で15.1%増加することが予測されました。

### ■物理的機会評価結果（2022年と比較した地域別の増加率）



### 対応戦略

当社の災害対策工事関連製品の売上増加の機会と捉え、売上の推移を注視しながら、製品供給体制の拡充を適宜図っていきます。

### ◇リスク管理

当社グループは、リスクマネジメント委員会を設置し、半期ごとに状況報告を実施するとともに、全社的な視点から必要な戦略の決定、施策の指示等を実施しております。

経営目標の達成や企業の継続性に大きな影響を与えるリスクを的確に認識し、適切な対応を図るために、リスクマネジメント体制を整備しております。リスク評価では、「影響度」及び「発生頻度」から気候関連リスクを含めた事業リスクを定性的に評価した上で、定量的な評価も織り込み、リスクの重要度を評価し、管理しております。特に、新たな戦略や取組みに伴い発生するリスクなどの内部要因によるリスクのほか、大規模自然災害や気候変動などの外部要因によるリスクを、重要リスクと位置づけ、リスク低減に向けた取組みを進めております。

マテリアリティ 5 気候変動、地球温暖化 6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現

◆ 指標と目標

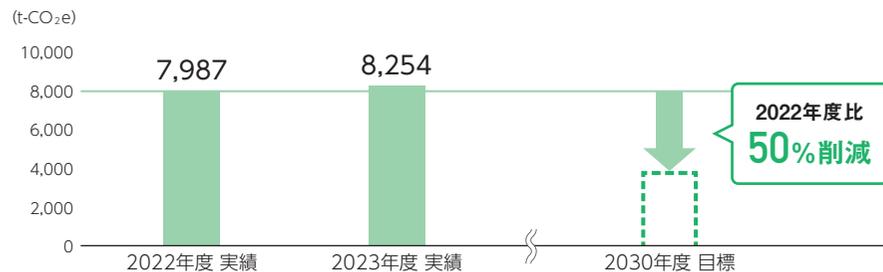
GHG排出量に関する目標を、下記のとおり定めています。

■ Scope 1 + 2	2030年 △50% (2022年度比)
■ Scope 3 (カテゴリ 1 + 4)	2030年 △25% (2022年度比)

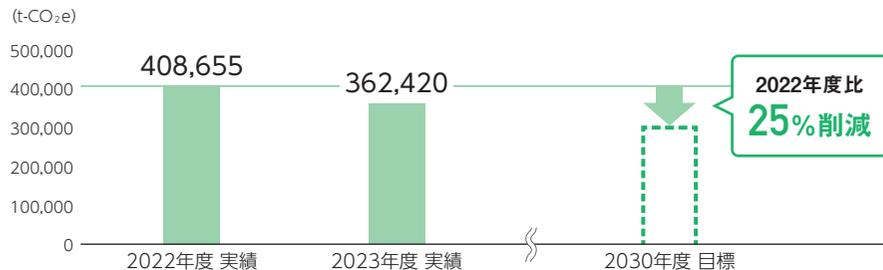


この目標は「地球の気温上昇を産業革命前と比べて1.5℃に抑える」というパリ協定が定める温室効果ガス排出削減目標と科学的に整合した目標であるとして、2023年10月に国際的なイニシアチブである「SBTi (Science Based Targets Initiative)」より認定を取得いたしました。目標の達成に向けて、再生可能エネルギーの活用等を通じたGHG排出量削減への取組みを着実に進めてまいります。

■ Scope 1 + 2 (マーケット基準)



■ Scope 3 (カテゴリ 1 + 4)



■ GHG排出量実績 (t-CO<sub>2</sub>e)

	2022年度 実績	2023年度 実績
Scope 1 + 2 (マーケット基準)	7,987	8,254
Scope 1	2,698	2,769
Scope 2 (ロケーション基準)	5,026	5,556
Scope 2 (マーケット基準)	5,289	5,484
Scope 3	466,859	393,972
Scope 3 (カテゴリ 1 + 4)	408,655	362,420
カテゴリー 1 : 購入した製品・サービス	385,024	342,022
カテゴリー 2 : 資本財	26,391	5,945
カテゴリー 3 : エネルギー関連活動	2,004	1,533
カテゴリー 4 : 輸送・配送 (上流)	23,632	20,398
カテゴリー 5 : 事業から出る廃棄物	151	180
カテゴリー 6 : 従業員の出張	454	618
カテゴリー 7 : 雇用者の通勤	430	512
カテゴリー 8 : リース資産 (上流)	-	-
カテゴリー 9 : 輸送、配送 (下流)	2,706	2,989
カテゴリー10 : 販売した製品の加工	-	-
カテゴリー11 : 販売した製品の使用	15,476	12,741
カテゴリー12 : 販売した製品の廃棄	10,591	7,034
カテゴリー13 : リース資産 (下流)	-	-
カテゴリー14 : フランチャイズ	-	-
カテゴリー15 : 投資	-	-

(注) 1. 国際的な算定・開示基準であるGHGプロトコルに基づき算定しています。  
 2. 本社及び連結子会社を集計対象としています。  
 3. Scope 3カテゴリー8,10,13,14,15に関しては、該当する活動が無いため算定対象外としています。  
 4. 2022年度及び2023年度のScope 1 + 2、Scope 3排出量は、2023年度にウォーター・グレムリン・ホールディングス、Inc.、ウォーター・グレムリン・カンパニー及びウォーター・グレムリン・アクイラ・カンパニー S.p.A.が連結対象外となったためGHG排出量を除外しています。また、2023年度のScope 1 + 2、Scope 3排出量は新たにPT. Okabe Hardware Indonesia社が連結対象となったためGHG排出量を加算しています。

## マテリアリティ 5 気候変動、地球温暖化 6 環境保全、脱炭素、資源循環の実現

## GHG排出量削減への取組み

## ◇ 太陽光発電の導入

2024年1月に茨城工場の太陽光発電が稼働を開始しました。削減量は80t-CO<sub>2</sub>eを見込んでいます。

さらなる削減のため、その他の生産拠点・事業所での導入を検討しています。

◇ 再生可能エネルギー電力・CO<sub>2</sub>フリー電力の導入

自社所有の生産拠点・事業所の再生可能エネルギー電力・CO<sub>2</sub>フリー電力への切り替えを進めています。2023年度は京都工場の切り替えを実施しました。さらに、2024年度に入り、茨城工場及び本社の切り替えが完了しました。

## ◇ 水素ガス切断の導入

茨城工場のガス溶断の燃料をプロパンガスから水素ガスに変更しました。水素は、燃焼時の排出が水蒸気のみであり、CO<sub>2</sub>や他の有害物質を排出しません。この変更により、工場のCO<sub>2</sub>排出量を削減し、エネルギー効率の向上と環境負荷の低減を実現しました。



## Voice 工場全体の環境意識が向上

茨城工場は、脱炭素社会の実現に向け、従来のプロパンガス切断から水素ガス切断への切り替えを行いました。加工条件の最適化、製品品質の維持、工具寿命の管理など、数多くの課題をクリアするために綿密な加工テストの繰り返しを経て、水素ガス切断への切り替えを確立することができました。その結果、CO<sub>2</sub>排出量を大幅に削減し、工場全体の環境意識向上にも繋がり、私自身にとっても環境保全に貢献できるという点で大きなやりがいと達成感がありました。



茨城工場 技術部  
宮本 将司

## ◇ モーダルシフトの導入

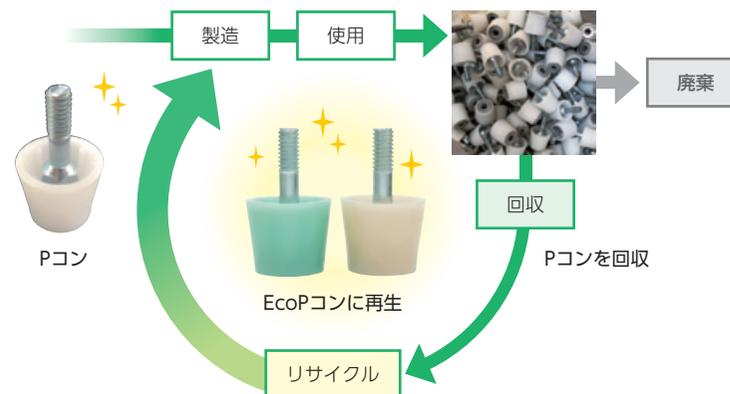
Scope 3 排出量を削減するため、主要工場間の製品輸送について、CO<sub>2</sub>排出量を削減する輸送手段・経路の開発を積極的に検討しています。2022年度に京都工場～茨城工場間の輸送の一部を船舶に変更しました。当社のモーダルシフトへの取組みが認められ、2022年に続き、2023年8月に「モーダルシフト等推進事業補助金対象認定通知書」を受領し、国土交通省が進める「物流総合効率化計画」として認定されました。

## ◇ 高炉材から電炉材への移行

当社グループは金属建材製品を製造しており、主に鉄を使用しています。鉄の中でも日本で多く使用されている高炉材は、製造時に多くのCO<sub>2</sub>を排出しますが、鉄スクラップを原材料とする電炉材は、製造時のCO<sub>2</sub>排出量が高炉材と比較し約1/4と非常に少ない材料です。Scope 3 排出量削減のため、規格に問題のない製品について、高炉材から電炉材への移行を進めています。

## ◇ 資源循環の取組み — EcoPコン発売

2023年9月に「EcoPコン」を発売しました。「EcoPコン」は、使用済みの当社製Pコンを回収し、それをリサイクルした材料で製造したPコンです。従来と比べて環境負荷を大きく低減できることが特徴です。環境負荷の大きい建設業界でのサーキュラーエコノミーの第一歩であり、今後も取組みを強化していきます。



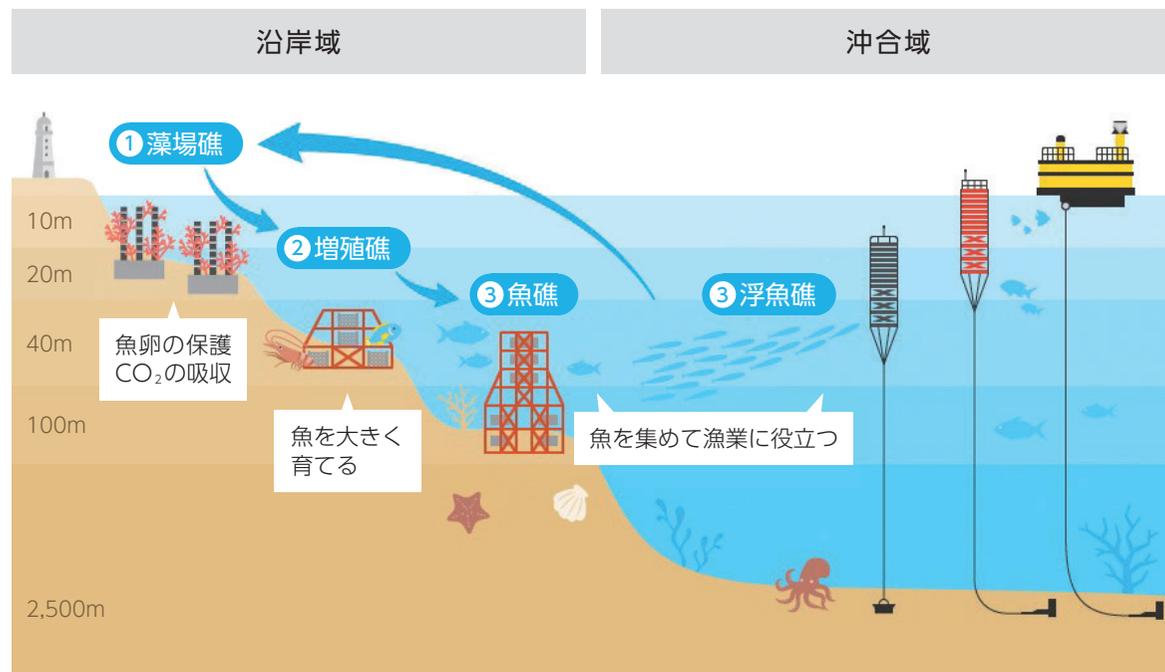
## マテリアリティ 7 海洋資源の維持

### 海のサステナブルサイクルを創出

当社は以下3つの製品を提供することで、海の生き物や海藻を増やしながらか海洋資源を次世代につなげ、海のサステナブルサイクルの創出に貢献しています。

1つ目の「藻場礁」が藻場（海藻が群生する空間）を人工的に回復することで、海の生き物の産卵場となります。藻場礁で生まれた魚は2つ目の「増殖礁」を隠れ家にして、大きく育てます。ここで大きく成長した魚を3つ目の「魚礁・浮魚礁」が集めて、効率的な漁業をアシストします。

このように、当社の製品は海の生物の産卵から魚の成長、そして人による漁獲までをサポートし、サステナブルで豊かな海づくりに貢献しております。



### 1 藻場礁

#### 海の生き物の産卵場となる

現在、地球温暖化の影響などにより減少する藻場を人工的に回復させます。回復した藻場は、魚の産卵場及び幼魚の育成場となり魚の増加に貢献しています。



### 2 増殖礁

#### 魚の成長を助ける

藻場で生まれた幼魚を成魚へと成長させます。魚のエサの生産や隠れ家の提供などにより魚をより安全に、大きく育てることに貢献しています。



### 3 魚礁・浮魚礁

#### 大きく育った魚を集めて 効率的な漁業をアシストする

藻場礁・増殖礁で生まれ育った成魚が集まります。効率的な漁業をアシストし、日本の魚食文化を支えています。



## マテリアリティ 7 海洋資源の維持

CO<sub>2</sub>吸収への貢献

当社の応用藻類学研究所では、海藻の種苗<sup>しほびょう</sup>を大量に作っています。藻場礁は、海藻の種苗をつけて、海藻を増やしていきます。その海藻が海のCO<sub>2</sub>を吸収します。

地球は、表面の約70%が海で覆われており、海洋は大気中のCO<sub>2</sub>の40%を沿岸域（海洋面積の0.8%）で吸収しています。CO<sub>2</sub>吸収源の維持・拡大のためには、衰退や消失する沿岸域の藻場を回復させることが重要であり、当社の使命となります。



## 外部有識者の声

## Voice 今後のブルーカーボンの展望と岡部の取組みへの評価

ブルーカーボンをめぐる現在の情勢は、様々な浅海生態系におけるCO<sub>2</sub>除去速度やその規定要因といった研究段階からカーボンクレジット取引といった社会実装段階まで同時に進行している状況といえる。JBEが創設し運営するJブルークレジット<sup>®</sup>制度による取引が開始されてから4年が経過し、6,000トンを超えるクレジットの認証と発行（そのうち海藻を対象としたものが85%）が達成されるとともに、GXリーグへの活用適格化が決まった。さらには、我が国は2023年度からマンガローブによるCO<sub>2</sub>吸収量をGHGインベントリへ計上開始するとともに、2024年度からは、世界初となる藻場の吸収量のインベントリ計上開始に至った。まさに激変かつ急成長分野といえる。



ジャパンブルーエコノミー技術研究組合（JBE）

桑江 朝比呂 理事長

ブルーカーボンやブルーエコノミーに関心のある1,000を超える企業や自治体と情報交換してきた経験から、岡部の強みは提供可能な大型海藻の種苗を幅広く取り揃えている点にあると感じている。これは、海士町にある応用藻類学研究所や海洋事業部という事業拠点と人材を有し、これまで海藻類の基礎研究や種苗生産、そして藻場造成に必要な着生基盤製品の開発を手掛けてきたからこそなし得るものと認識している。

大型海藻の種苗は、全国各地で現在必要とされている磯焼け対策や海藻ベースのCO<sub>2</sub>吸収源拡大に必須であるし、あるいは年間1億トンを超えるCO<sub>2</sub>残余排出分を除去し我が国のカーボンニュートラルを2050年までに達成するために必要となる新たな脱炭素事業において、未利用の海面における多段式海藻養殖のような新技術を活用した海藻養殖の大規模展開にも必須であることから、岡部にはこのような需要の取り込みを期待している。

JBE：2020年7月国土交通省より認可を受け、日本初のブルーカーボンに関する技術組合として設立。ブルーカーボンを定量化して取引可能なクレジットにした「Jブルークレジット<sup>®</sup>」制度を創設。

## 海の三方よしの実現へ—新規事業座談会



事業開発室  
諏訪園 栄美

事業開発室 室長  
阿部 純一郎

海洋事業部 事業部長  
前野 浩平

海洋事業部 次長  
林 裕一

海洋事業部 課長  
須田 健太

# 世界が注目する「ブルーカーボン」。 岡部の新しい挑戦が始まる。

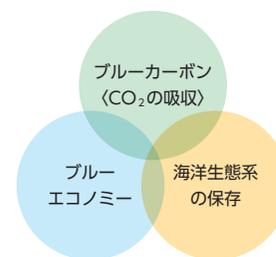
当社が長い時間をかけて育ててきた海洋事業が今、新たな局面を迎えています。気候変動や世界的な環境破壊が危惧される中で、海洋事業部と事業開発室が連携して進める「ブルーカーボンプロジェクト」について、事業に携わるメンバーの5人が語りました。

### ブルーカーボンとは

海草や海藻といった海中の生物に貯留される炭素がブルーカーボンです。2009年に公表された国連環境計画（UNEP）の報告書において定義され、CO<sub>2</sub>を吸収・固定する新たな選択肢として世界的に注目されています。日本においても、関係省庁が連携して取組みを強化しています。ブルーカーボンの主要な吸収源であるブルーカーボン生態系（藻場（海草・海藻）や干潟、マングローブ林など）は、水質の改善や生態系保全など、炭素の吸収以外にも様々な価値があります。ブルーカーボン生態系の保全が、地球温暖化の防止のみならず、生物多様性に富んだ豊かな海を醸成し、さらには私たちの豊かな生活につながります。

#### 関係省庁の動き

環境省	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ブルーカーボン生態系の排出・吸収量の算定・計上に向けた検討を進めている</li> <li>◆2023年4月 国連へ報告したGHGインベントリにおいて、マングローブ林による吸収量を計上</li> </ul>
国土交通省	◆2020年 日本初となるブルーカーボンに関する技術研究組合「JBE（ジャパンプルーエコノミー）」設立を認可
水産庁	◆2021年「磯焼け対策ガイドライン」策定



岡部グループは、  
海のサステナブルサイクルを創出し、  
「海の三方よし」  
を実現します。

### 2つの部門について

**前野**：当社海洋事業部の魚礁事業は2008年から事業を開始しましたが、生物や海藻研究の歴史は古く、1989年に遡ります。現在の事業の柱は人工魚礁、藻場礁の設計・製造・販売です。魚礁、藻場礁はコンクリートや鉄、FRPで作った魚の住み家で、発注・所有するのは主に各自治体となります。

**阿部**：事業開発室は、岡部の将来の柱となるような新規事業を生み出すことが最大のミッションです。設置されたのは2021年、まだまだ歴史の浅い部署です。様々な事業アイデアを発案し、事業化の可能性を探る部門になりますね。

## 海の三方よしの実現へ—新規事業座談会

### ブルーカーボンプロジェクトとは？

**前野：**ブルーカーボンは、簡単に言うと海洋で吸収・固定されるCO<sub>2</sub>のことです。岡部には海藻の苗を育てる技術があり、その技術には他社に比べて優位性も数多くあります。2012年に設立した隠岐の応用藻類学研究所では、「磯焼け」と呼ばれる海藻の減少を食い止めるため、藻場の造成や保全の技術を研究しています。ブルーカーボンが世界的に注目されはじめたのは、2009年にUNEP（国連環境計画）で命名されて以降になります。このブルーカーボンに対して私たちの事業のノウハウを活かし、貢献できないかというのがプロジェクトの発端となります。

**林：**私は応用藻類学研究所で30年以上、海藻を増養殖するための研究をしています。1999年に水産庁が水産業界に役立つ先駆的な事業として、藻場礁と人工培養した海藻種苗を移植する技術を組み合わせた「藻場造成工法」を実証報告し好評を得ました。磯焼けによる藻場の減少や消失が深刻化するなか、採用機会が増えており、最近ではCO<sub>2</sub>吸収にも貢献する技術として注目されています。

### 事業化に向けた今の動き

**前野：**今は事業開発室とともに、ブルーカーボンの事業化を模索している段階ですが、当社としては、この事業化は既に視野に入っており、2024年にスタートさせた中期経営計画にも織り込まれています。環境貢献、SDGsへの貢献という文脈もありますが、しっかり事業として軌道に乗せていこうというのが当社の想いです。ブルー

カーボンをクレジットとして取引を行う「Jブルークレジット<sup>®</sup>」も検討課題の一つです。

**須田：**岡部でブルーカーボン事業を本格的に検討しはじめたのはここ数年ですが、私はその前の2017年から18年に情報収集や藻場造成と絡めた営業活動をはじめました。水産庁だけでなく、環境省、経済産業省、国土交通省でも事業化される可能性があると考え、全国を回って情報を収集しました。

**阿部：**事業開発室では現在、ブルーカーボンの事業化に向けて、様々なビジネスモデルを考えている所です。単純に、海藻の養殖施設を作って販売していくといったプロダクト・アウト的な発想ではなく、養殖した海藻の二次利用方法など、様々な可能性を探っています。

**諏訪園：**まずはブルーカーボン事業のコンセプトを明確にしたうえで、この事業で収益をあげるためのビジネスモデルを検討しています。今、私が模索しているのは、養殖で育てた海藻を使ってビジネスをすることです。養殖をした海藻は刈り取る必要があり、その海藻をどう使うかということです。海藻を育てて炭素を吸収させることだけでなく、育てた海藻を回収し、いかに有効活用するのかがポイントになってきます。現在の当社の事業領域で言えば、建材の素材として海藻を使うことも一つの道です。考えなければいけないことは沢山あります。

**前野：**海洋事業部では事業化に向けてこれまでの事業活動でつながりのある事業主やお客様とも積極的に対話を重ねています。応用藻類学研究所の板倉所長（水産庁入庁後、独立行政法人水産総合研究センター 瀬戸内海区水産研究所環境保全研究センター長などを歴任）や、外部有識者からの助言も頂いて

います。諏訪園さんの話にもありましたが、海藻の二次利用については事業開発室の力も借りており、事業化は少しずつ形になりはじめています。岡部は2024年6月、「ブルーカーボン事業化に向けた多段式海藻養殖技術を開発」というニュースリリースを行いました。海藻養殖の効率化につながる多段式海藻養殖のアイデアは、海洋事業部と事業開発室の共同で進めました。紆余曲折はありましたが、実施に至り、2024年の春から収穫活動が始まっています。

### プロジェクトの未来、岡部の未来

**須田：**私は応用藻類学研究所からスタートし、魚礁の営業などを経て、今は営業の一環としてブルーカーボン事業にも携わっています。魚礁の営業は地域の方々に事業の提案をする仕事ですが、この経験は今も大変役立っています。やるべきことは多いですが、これからも営業力を発揮します。

**諏訪園：**私は2021年の入社で、岡部の主力事業である建設資材のことも勉強中でしたが、ブルーカーボンというさらに新しい取組みに携わるようになり、日々様々な情報に触れています。海藻の二次利用の検証は少しずつですが前進しており、海藻を使って成型する

ところまで辿りつきました。次のステップとして、そういった海藻を使って新しい価値を社会に提供できるのか、という検討に取り組んでいます。難しい挑戦ですが、試行錯誤を楽しめるようになってきました。

**林：**これまで長い間、海藻の研究に携わってきました。海藻は岡部が長く注力してきた分野で、世界的にも注目度の高いブルーカーボン事業に携われていることをうれしく思っています。海藻を利用したビジネスを当社が成功させることができればうれしい限りです。

**阿部：**繰り返しになりますが、当社の将来を支える新事業を立ち上げることが、事業開発室長としての最大のミッションです。苦しみながらも、新しいことに取り組み、新しい事業を立ち上げる仕事に携われることに、とてもワクワクしています。ブルーカーボン事業の展開には大きく期待しています。海洋事業部と力を合わせ、必ず成功させたいと思います。

**前野：**海洋事業を通じて、当社の成長や収益に貢献することはもちろん大きなテーマですが、海洋を守り、また水産業を支えることで、社会に貢献したいという思いを強く持っています。当社の未来、そして海洋の未来のために、全力を尽くします。



# ガバナンス

# 04

- 55 社外取締役座談会
- 59 取締役一覧
- 62 取締役会の構成
- 64 コーポレート・ガバナンス体制
- 67 役員報酬
- 68 リスク管理
- 69 コンプライアンス



## 社外取締役座談会

# 岡部の変革と成長を後押しし、 新時代への大きなポテンシャルを 力強く解き放つために——。

### 多様なスキルを持つ取締役が 闊達に意見を交わす取締役会

**長谷川**：取締役会での議論の進め方は企業ごとに異なります。執行側の社内取締役の説明を受け、それに対して社外取締役がコメントするといった、社内と社外が対立するような形で議論が進む事例もあります

が、岡部の場合はそうではなく、議長である河瀬社長のファシリテーションのもと、それぞれの取締役が闊達に意見を述べ合い、方向性を決めていく形がとられています。社外取締役が持つスキルや経験が多様性に富んでいることも、深い議論につながる理由の一つです。

岡部には、社外の動きや意見を積極的に

社内に取り込んでいこうとする風土があり、こうした風土は取締役会においても存在します。私自身は社外取締役として、もちろん自分自身の知見や専門性を踏まえて発言しますが、事業活動や社内の事情を理解したうえで発言することを心掛けています。取締役会の場だけでなく、社内の方々とのコミュニケーションを図ることも重要です。

okabe コーポレートビジョン 2040を新たに掲げ、新・中期経営計画「OX-2026」をスタートさせた岡部。

不透明感が強まる事業環境のなかでも、当社は自らを変革し、新たな成長を目指します。新時代を切り拓く岡部を支える6名の社外取締役に、解決すべき課題と未来への期待を語ってもらいました。

**山口**：社外取締役には2024年3月に就任したばかりで、まだまだ岡部を深く理解できていない部分もあります。岡部の取締役会は、非常に闊達で健全な議論がなされていると評価しています。ただ、社外取締役の自由闊達な発言と比較し、社内取締役の方々の発言はどちらかと言えばおとなしく感じられることもあります。取締役会において、社内取締役の方々は、往々にして自身の管掌部門の代弁者としての発言になりがちで、そのような意識を超えた議論が、やはり今後の取締役会における課題の一つであるように思います。

また、常々感じるのは、自由闊達な議論であるが故に、取締役会の開催時間が長くなりがちなこと。取締役会のタイムマネジメントも重要な課題ではないかと思えます。

**西海**：取締役会のタイムマネジメントについては、確かに今後改善していくべき課題です。現状では、例えば海外子会社のガバナンスの改善などについての議論が多くなりがちで、その分、今後の企業価値向上に直結するような成長戦略についての



社外取締役  
西海 和久

社外取締役  
長谷川 直哉

社外取締役  
山口 欽誉

社外取締役（監査等委員）  
野田 弘子

社外取締役（監査等委員）  
山崎 克之

社外取締役（監査等委員）  
石本 哲敏

## 社外取締役座談会

議論に十分な時間が割かれていないように思います。執行側が用意する説明資料にも工夫が必要かもしれません。多様な意見を戦わせて合意形成していくうえでは、議題の選定などの運営方法にも工夫が必要です。

**山崎**：冒頭で長谷川さんが指摘されたとおり、ここに集まっている6人の社外取締役にはそれぞれのバックグラウンドがあり、それぞれの立場から意見を申し上げるため議論は極めて活発です。取締役会では、上場企業として直面する課題に真正面から向き合っていく姿勢があり、相当にレベルの高い課題をこなそうとしています。こうした高度な議論を血肉に変えていくことは、これからの岡部にとっての重要な課題です。取締役のスキルという点では、現在進めているブルーカーボンなどの新規事業を深く論じられるほどの専門スキルを持つ人がいないことに課題を感じています。

**野田**：既に指摘のあった取締役会のタイムマネジメントについては、私もいくつか

提言したいことがあります。例えば、事前に設定される議案説明会の場をうまく活用して、その場でなるべく基本的な質問をしておくことも解決策の一つです。また、取締役会で論じるべき議案のつくり方としては、案件に関するリスク分析をきちんと行ったうえで、リスクとその対応についての議論に軸足を置くべきです。この点については河瀬社長にも既に提言済みですので、今後に期待しています。okabe コーポレートビジョン 2040やOX-2026については、取締役会でも時間をかけて議論をしましたが、こうした経営の方向性に関する議論は今後十分な時間を確保すべきであり、取締役会以外の場で、時間の制約を設けずに議論ができる場が必要なかもしれません。

**石本**：岡部の取締役会はいろいろな専門家が集まって議論をする場となっており、毎回非常に勉強になります。タイムマネジメントについては確かに必要で、時間に対する観念をもう少し強く持つべきかもしれません。



また、山口さんも指摘されましたが、社風なのか、社内取締役の方々からは、我々社外取締役の発言に対して否定的な意見があまり聞かれませんが、もっと意見をストレートに伝える風土があっても良いように思います。

### コーポレート・ガバナンスの高度化に向けた対応と今後の課題

**山崎**：私が社外取締役に就任したのは2014年で、岡部では初めての社外取締役となります。同じ年にステewardシップ・コードが公表され、コーポレート・ガバナンスに対する考え方が大きく変わる中で、岡部にはその頃から、積極的に変化を取り入れようとする姿勢があり、それは今も続いています。現在は社外取締役も6名となり、社内の透明性が増し、コーポレート・ガバナンスも強化されました。こうした挑戦の姿勢には感服します。

**野田**：岡部のガバナンスは確かに進歩しています。社内と社外の取締役が理解し合い

ながら、これまでガバナンスの変革を進めてきました。例えば指名・報酬委員会は7名の取締役で構成されますが、5名が社外取締役であり、委員長は私が務めています。委員長としては2年目となりますが、取締役と執行役員の役割分担の明確化、CEOの選解任基準、サクセッションプランの整備など、山積する課題について一つずつ答申していきます。

**石本**：弁護士としての立場もあり、ガバナンス面では、特にハラスメントやコンプライアンス違反の芽をいかに早く発見し、不祥事を未然に防止するかという点に注力しています。これは私自身が弁護士会で取り組んで来たことでもあります。これまで、岡部のコンプライアンス規程や内部通報制度の整備にも深く関わりました。今後の課題は、内部通報制度に対する社員からの信頼の醸成です。社員の皆さんに内部通報制度への理解を深めてもらうために、属性別ハラスメント研修の開催を進言し、順次実施されています。



## 社外取締役座談会

### okabe コーポレートビジョン 2040 と新・中期経営計画「OX-2026」に 関する議論について

**西海：**私は事業会社において長く経営に携わってきた経験を持ちますが、経営というのは、サステナビリティ経営につながるガバナンス改革と、執行面での実行力の両側面が整わないと良い結果につながらないと考えています。岡部について言えば、ガバナンス改革については、改善が進んでいます。課題となるのが執行面での実行力です。岡部が持つ競争優位性を具体的に切り出せていないと感じており、経営層と現場の双方がこの部分に対して共通の認識を持てるようになれば、今回公表したOX-2026の実効性も高まるのではないかと思います。

**石本：**サステナビリティ経営にしても執行面でも、岡部の経営陣は、双方について力を尽くしていると、私自身は思っています。ただ、常に課題意識として持っているのは「現場はどうか」という点です。サステナビリティ経営について言えば、経営企画の立案などに携わるスタッフと、工場の現場や営業の現場で実務に携わるスタッフとの間に意識のギャップがあるかどうかというところに、私自身は強い関心を持っています。M&Aの案件に関して言えば、いわゆるPMI (Post Merger Integration：買収や合併の後に行われる統合プロセス) について、もっと

重視してほしいと思います。M&Aの成果をあげるためには、時間も労力もかかるはずなのです。私自身こういった案件について議論をする際、常に足元の現場の状況がどうなっているのかを問うようになっています。

**長谷川：**公表したokabe コーポレートビジョン 2040とOX-2026については、当該ビジョンと新中計のギャップをきちんと認識したうえで、その差を埋めていくことが、取締役会における今後の課題となるように思います。

**野田：**okabe コーポレートビジョン 2040では、「創造力」「つなぐ力」「人の力」でグローバル・ソリューションプロバイダーとなることを謳っていますが、海外事業については足腰がやや弱まっている状況です。この点をカバーするべく、どのようなスキルを持った人材を配置し、有効な仕組みを作っていくかが、今の岡部に突き付けられている課題だと思います。DX戦略についても、大きな方向性は打ち出しているものの、具体的な施策への落とし込みにはもう少し時間がかかりそうです。河瀬社長の手腕に期待しています。

**山口：**okabe コーポレートビジョン 2040とOX-2026の策定には携っていませんが、今後3年間を「Transformation」期間として位置付け、「変革」を遂げることを謳っています。この点には大きく期待しています。okabe コーポレートビジョン 2040で掲げる「創造力」については、環境変化をチャンスと捉え、スピード感を持って取り組んでほしいと思います。「人の力」に関しては人事制度を刷新しており期待が持てます。「つなぐ力」では、業界内にとどまらず、広い視野を持って取り組んでほしいと考えます。DX推進は建設業界全体でやや遅れ気味ですが、岡部がサプライチェーン全体をリードするような気概を持って進めてほしいと願っています。



### サステナビリティへの取り組みと 統合報告書の制作

**長谷川：**2021年に社外取締役に就任した際に、岡部でも脱炭素への取り組みを加速させるべきということになり、脱炭素推進室の設置について進言しました。その後はさらに話が進み、サステナビリティ経営の推進に発展しました。サステナビリティ経営については河瀬社長も重視しており、稼ぐ力の拡大とサステナビリティへの取り組みは経営の両輪であると認識しています。統合報告書は岡部の経営の方向性を伝えるためのツールであり、社外への情報発信に加え、社員に対して経営をアピールするための手段でもあります。

**山崎：**統合報告書の発行に関する議論は、2023年12月に行われた取締役会での議論のなかで、私自身も印象深かったものの一つです。統合報告書の制作プロセスは、そもそも岡部はどのような会社なのかということを、多面的に明らかにする作業と言えるからです。このプロセスを経験した



## 社外取締役座談会

ことで、岡部のアイデンティティについて全社で共通認識を持つことができたと思っており、このチャレンジには大きな意味があったと感じています。

**西海：**統合報告書は、ステークホルダーとのコミュニケーションのためのツールであり、発行することには大きな意義があると思います。一方で、株価にも表れているとおり、岡部の企業価値は残念ながらこの数年、ほとんど高まっていません。株主総会でもあまり多くの質問は無く、資本市場からどのような評価を受けているのかわかるうえでも、広く情報を発信していく必要があると思っています。

### ダイバーシティ&インクルージョンについて

**野田：**ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みは、今後さらに加速させていく必要があります。OX-2026のESG目標としても掲げており、2024年12月期からの3年計画で、一般職の社員を対象に意識改革のための研修を実施する計画が立てられています。キャリアアップのための意識改革につながることを期待しています。

**山口：**先日、野田さんと私と女性社員の方々と対話をする機会がありました。話を聞いて感じたことは、岡部で女性が活躍するフィールドはとても大きいものの、そのためには、まだまだ越えるべきハードルも



沢山あるということです。一足飛びにはいかな問題ですので、執行サイドで抜本的に取り組むことを期待しています。

**石本：**建設業界に携わる人材の多数は未だ男性が占めており、いかに女性が抵抗なく参画できる業界にしていくかは大きな課題です。ダイバーシティ&インクルージョンの推進で成果をあげるためには、意識的に女性の登用を行っていかねば、世の中の流れに追いつけません。執行サイドには当社が業界をリードすることを期待しています。

### これからの変革と成長への期待

**長谷川：**一般に、事業部門の方々と社外取締役とは疎遠な関係であることが多い

ですが、岡部の場合は異なります。社外取締役がふらっとオフィスを訪れても、社員に対して気軽に話しかけることができます。その意味では、社員との間で信頼関係を築きやすく、それが良い形でガバナンスに反映されることがあります。

**西海：**岡部は社員同士のつながりが極めて強固な会社で、社員同士が切磋琢磨した結果、厳しい建設業界で生き残ってきたと思います。こうした仲間意識が強みとなることも多くありますが、独自の「ムラ社会」を築いてセクショナリズムに陥るリスクもあります。一方で、今後はダイバーシティ&インクルージョンも進み、新しい企業文化が築かれれば、経営層の意識も変わるはずで、環境が変われば、岡部は大きく変わっていく、



そうしたポテンシャルを持つ企業だと思えます。こうしたポジティブな化学反応がもっと起きよう、我々社外取締役も経営層に働きかけを行っていきたいと考えます。

**山崎：**OX-2026では事業戦略の一つとして「カスタマー・セントリック」を掲げています。これは今回の新中計の大きなポイントです。自分たちの周りにあるニーズを見つけ、課題を解決する集団になろうというものであり、大いに期待しています。また、新たに始動したブルーカーボン事業については、異分野、異業種の人たちとも連携しながら、大きなビジネスにしてほしいと願っています。

**野田：**2024年8月には、鹿島建設などとの共同開発で、型枠工事を省力化する新工法として「型枠一本締め工法<sup>®</sup>」を発売しました。現場の作業員が高齢化していく中で、施工作業を簡素化し、身体的負担の軽減や労働時間の短縮につなげようとするもので、今までの常識を疑うところから始まった好例だと思います。これからもこうした発想で挑戦を続ければ、新たな展開が見えてくるはずで

**山口：**岡部には、業界の中で横を見るより、業界をリードするつもりでチャレンジしてほしいと思っています。「創造力」のところで、スピード感を持ってどんどん新しいことにチャレンジしてほしいと思います。これからの岡部の変革と成長に、大いに期待しています。

## 取締役一覧 (2024年3月28日現在)



代表取締役 社長執行役員

**河瀬 博英**

在任期間	5年
取締役会出席状況	14回／14回中
保有株式数	74,304株

1988年 3月 当社入社  
 2010年 1月 当社沖縄支店長  
 2013年 4月 当社九州支店長  
 2016年 1月 当社ベースパック事業部長  
 2018年 1月 当社マーケティング室長  
 2018年 3月 当社執行役員マーケティング室長  
 2019年 3月 当社取締役マーケティング室長  
 2020年 3月 当社取締役上席執行役員本社営業部統括部長  
 2021年 3月 当社代表取締役社長執行役員(現)

### 選任理由

当社グループにて沖縄支店長、九州支店長、ベースパック事業部長、マーケティング室長、本社営業部統括部長を務めるなど豊富な経験と幅広い見識を有し、2019年3月より当社の取締役として経営に携わっております。また、2021年3月より当社の代表取締役社長執行役員として当社グループを統括しており、経営計画の策定を指揮し、計画の遂行に強いリーダーシップを発揮しております。これらのことから、当社グループの企業価値向上に必要な人材であると判断しました。



取締役会長

**廣渡 眞**

在任期間	15年
取締役会出席状況	13回／14回中
保有株式数	105,487株

1980年 3月 当社入社  
 2001年 1月 岡部建材株式会社九州支社長  
 2003年 3月 岡部ストラクト株式会社取締役  
 2005年 1月 当社営業本部営業推進統括部長  
 2005年 3月 当社執行役員営業本部営業推進統括部長  
 2007年 4月 当社執行役員本社営業部長  
 2009年 3月 当社取締役本社営業部長  
 2011年 3月 当社常務取締役営業部門管掌  
 2013年 3月 当社代表取締役社長  
 2016年 3月 オカベ・ノースアメリカンIC.取締役社長  
 2020年 3月 当社代表取締役社長執行役員  
 2021年 3月 当社代表取締役会長執行役員  
 2023年 3月 当社取締役会長執行役員  
 2024年 3月 当社取締役会長(現)

### 選任理由

当社グループにて国内・海外子会社社長、営業部門管掌を務めるなど豊富な経験と幅広い見識を有し、2009年3月より当社の取締役として経営に携わっております。また、2013年3月より当社代表取締役社長、2021年3月より当社代表取締役会長執行役員、2023年3月より当社取締役会長執行役員を務めるなど、企業経営者としての豊富な経験と経営に関する高い見識と監督能力を有しております。これらのことから、当社グループの企業価値向上に必要な人材であると判断しました。



取締役 専務執行役員

**細道 靖**

在任期間	8年
取締役会出席状況	14回／14回中
保有株式数	55,160株

2010年11月 当社入社  
 当社内部監査室長  
 2013年 4月 当社管理部経理財務グループ部長  
 2014年 3月 当社執行役員管理部経理財務グループ部長  
 2016年 3月 当社取締役管理部統括部長・管理部経理財務グループ部長  
 2018年 3月 当社取締役管理部統括部長・管理部経理財務グループ部長・管理部総務人事グループ部長  
 2019年 3月 当社常務取締役管理部門管掌  
 2020年 3月 当社取締役常務執行役員管理部門管掌  
 2022年 3月 当社取締役専務執行役員管理部門管掌・国際部門管掌  
 2024年 1月 当社取締役専務執行役員管理部門管掌(現)

### 選任理由

当社グループにて内部監査室長、管理部経理財務グループ部長、管理部総務人事グループ部長、管理部統括部長、管理部門管掌、国際部門管掌を務めるなど豊富な経験と幅広い見識を有し、2016年3月より当社の取締役として経営に携わっております。これらのことから、当社グループの企業価値向上に必要な人材であると判断しました。



取締役 常務執行役員

**三上 俊彦**

在任期間	5年
取締役会出席状況	14回／14回中
保有株式数	49,410株

1984年 5月 当社入社  
 2003年 1月 岡部建材株式会社東北支社盛岡支店長  
 2005年 1月 当社東北支店盛岡営業部長  
 2008年 1月 当社本社営業部営業推進グループ部長  
 2010年 1月 当社東北支店長  
 2012年 1月 当社関西支店長  
 2016年 1月 当社土木事業部長  
 2018年 3月 当社執行役員土木事業部長  
 2019年 3月 当社取締役土木事業部長  
 2020年 3月 当社取締役上席執行役員土木事業部長  
 2021年 3月 当社取締役常務執行役員技術開発部門管掌  
 2024年 1月 当社取締役常務執行役員国際部門管掌(現)

### 選任理由

当社グループにて東北支店長、関西支店長、土木事業部長、技術開発部門管掌を務めるなど豊富な経験と幅広い見識を有し、2019年3月より当社の取締役として経営に携わっております。これらのことから、当社グループの企業価値向上に必要な人材であると判断しました。



取締役 常務執行役員

**甲斐 寿徳**

在任期間	3年
取締役会出席状況	14回／14回中
保有株式数	29,503株

1989年12月 当社入社  
 2012年 4月 当社関西支店大阪営業部長  
 2013年 4月 当社沖縄支店長  
 2016年 1月 当社九州支店長  
 2017年 4月 当社東京支店長  
 2019年 3月 当社執行役員東京支店長  
 2021年 3月 当社取締役上席執行役員本社営業部統括部長  
 2022年 1月 当社取締役常務執行役員営業部門統括部長  
 2024年 3月 当社取締役常務執行役員営業部門管掌(現)

### 選任理由

当社グループにて沖縄支店長、九州支店長、東京支店長、営業部統括部長を務めるなど豊富な経験と幅広い見識を有し、2021年3月より当社の取締役として経営に携わっております。これらのことから、当社グループの企業価値向上に必要な人材であると判断しました。

## 取締役一覧 (2024年3月28日現在)



取締役 執行役員  
**遠藤 年誠**

在任期間	6年
取締役会出席状況	14回/14回中
保有株式数	39,473株

1992年10月 当社入社  
2010年4月 当社久喜工場製造部長  
2014年4月 当社久喜工場長  
2015年8月 当社生産部長  
2015年10月 当社茨城工場長  
2016年3月 当社執行役員茨城工場長  
2018年1月 当社執行役員生産部統括部長  
2018年3月 当社取締役生産部統括部長  
2020年3月 当社取締役上席執行役員生産部統括部長  
2024年3月 当社取締役執行役員生産部統括部長 (現)

## 選任理由

当社グループにて久喜工場長、茨城工場長、生産部統括部長を務めるなど豊富な経験と幅広い見識を有し、2018年3月より当社の取締役として経営に携わっております。これらのことから、当社グループの企業価値向上に必要な人材であると判断しました。



社外取締役  
**長谷川 直哉**

在任期間	3年
取締役会出席状況	13回/14回中
保有株式数	2,253株

1982年4月 安田火災海上保険株式会社 (現 損害保険ジャパン株式会社) 入社  
1998年3月 法政大学社会科学部研究科修士課程修了 経営学修士  
2002年3月 早稲田大学法学部研究科修士課程修了 法学修士  
2005年3月 横浜国立大学国際社会科学部研究科博士後期課程修了 経営学博士  
2011年4月 法政大学人間環境学部人間環境学教授 (現)  
2020年4月 サッポロホールディングス株式会社 サステナビリティ・シニアアドバイザー (現)  
2021年3月 当社社外取締役 (現)  
2021年6月 日産東京販売ホールディングス株式会社社外取締役 (現)  
2022年10月 株式会社シルバークライフ社外取締役 (監査等委員) (現)  
2024年1月 ミライアル株式会社顧問 (現)  
2024年2月 湖北工業株式会社顧問 (現)

## 選任理由

サステナビリティ経営、CSR (企業の社会的責任)、企業倫理及び企業家史を専門分野としており、高い見識及び専門性を有しておられます。同氏は過去に会社の経営に関与されたことはありませんが、企業人としてまた学識経験者として豊富な経験を有しておられることから、当社グループの企業価値を高めるSDGs戦略の構築に必要な人材であると判断し、また、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できると判断しました。



社外取締役  
**西海 和久**

在任期間	1年
取締役会出席状況	10回/10回中 ※2023年3月30日就任
保有株式数	一株

1975年4月 プリヂェストンタイヤ株式会社 (現 株式会社プリヂェストン) 入社  
2004年4月 同社製造技術開発本部長  
2005年1月 同社執行役員  
2007年10月 同社常務執行役員  
2008年3月 同社取締役常務執行役員  
2010年3月 同社代表取締役専務執行役員  
2012年3月 同社代表取締役COO  
2016年3月 同社取締役代表執行役COO  
2019年1月 同社取締役  
2019年3月 同社エクスターナル・アドバイザー  
2020年3月 三井海洋開発株式会社社外取締役 (現)  
2023年3月 当社社外取締役 (現)

## 選任理由

これまで大手製造業の代表取締役COOを歴任されるなど、企業経営者としての豊富な経験と高い見識を有しておられます。加えて、生産技術、工場運営、販売等に関する豊富な業務経験の他、特にグローバルビジネスに対する高い見識を有しておられることから、当社グループの企業価値向上に必要な人材であると判断し、また、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できると判断しました。



社外取締役  
**山口 敬誉**

在任期間	—
取締役会出席状況	— ※2024年3月28日就任
保有株式数	一株

1985年4月 ジョンスワイヤエンドサンズ (ジャパン) リミテッド入社  
1993年6月 アップルコンピュータ株式会社 (現 Apple Japan合同会社) 営業本部販売推進課課長  
1998年1月 コンパックコンピュータ株式会社 (現 株式会社日本HP) 経営企画統括本部宣伝部長  
2002年10月 日本ビープルソフト株式会社 (現 日本オラクル株式会社) マーケティング本部長  
2003年7月 日本テレコム株式会社 (現 ソフトバンク株式会社) コンシューマ事業本部マーケティング部長  
2005年6月 株式会社ロジクール新規事業開発部長  
2008年2月 日本マイクロソフト株式会社ゼネラルビジネスマーケティング統括本部統括本部長  
2010年7月 EMCジャパン株式会社 (現 デル・テクノロジーズ株式会社) パートナー営業本部パートナービジネス推進部長  
2018年1月 リコージャパン株式会社執行役員ICT事業本部副事業本部長  
2018年4月 リコーITソリューションズ株式会社取締役  
2020年4月 U・アカデミー代表 (現)  
2022年6月 株式会社MCJ社外取締役 (現)  
2024年3月 株式会社ブロードリーフ社外取締役 (現) 当社社外取締役 (現)

## 選任理由

ICT分野のグローバル企業におけるビジネスプランニング、マーケティング、プロジェクトマネジメント業務及び企業経営者としての豊富な経験と高い見識を有しておられることから、当社グループの企業価値向上に必要な人材であると判断し、また、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できると判断しました。

## 取締役一覧 (2024年3月28日現在)



取締役 (監査等委員)

**野原 芳治**

在任期間	3年
取締役会出席状況	14回／14回中
保有株式数	29,524株

1986年 9月 当社入社  
 2002年 4月 当社経理財務部長  
 2012年 3月 当社執行役員管理部経理財務グループ部長  
 2013年 3月 当社執行役員生産部長  
 2014年 9月 当社執行役員京都工場長  
 2017年 3月 当社取締役内部監査室長  
 2020年 3月 当社上席執行役員内部監査室長  
 2021年 3月 当社取締役 (監査等委員・常勤) 監査等委員会委員長 (現)

## 選任理由

当社の取締役をはじめ長年にわたり要職を務めるなど当社の健全かつ適切な運営に必要な豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらのことから、監査等委員としての職責を適切に遂行できるものと判断しました。



社外取締役 (監査等委員)

**山崎 克之**

在任期間	10年
取締役会出席状況	14回／14回中
保有株式数	19,643株

1974年 4月 判事補任官  
 1977年10月 東京弁護士会登録  
 1999年 3月 小坂・山崎法律事務所パートナー弁護士  
 2014年 3月 当社社外取締役  
 2017年 3月 当社社外取締役 (監査等委員) (現)  
 2021年 8月 丸の内第一総合法律事務所 (旧 小坂・山崎法律事務所) 代表弁護士  
 2022年 3月 虎ノ門第一総合法律事務所 (旧 丸の内第一総合法律事務所) 代表弁護士 (現)

## 選任理由

長年にわたる弁護士としての職歴を通じて、豊富な経験と高い見識・専門性を有しており、当社の監査等委員である社外取締役として、取締役会の意思決定の適法性を確保するための助言、提言を行っております。なお、同氏は、過去に会社の経営に関与された経験はありませんが、弁護士として企業法務に精通し、企業経営を統治する十分な見識を有しておられると判断しました。



社外取締役 (監査等委員)

**石本 哲敏**

在任期間	5年
取締役会出席状況	14回／14回中
保有株式数	一株

1990年 4月 東京弁護士会登録  
 2000年 4月 石本哲敏法律事務所 代表弁護士 (現)  
 2007年 4月 あいホールディングス株式会社社外監査役  
 2007年 9月 ハウスコム株式会社社外取締役 (現)  
 2019年 3月 当社社外取締役 (監査等委員) (現)

## 選任理由

長年にわたる弁護士としての職歴を通じて、豊富な経験と高い見識・専門性を有しており、当社の監査等委員である社外取締役として、取締役会の意思決定の適法性を確保するための助言、提言を行っております。なお、同氏は、過去に社外取締役又は社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、弁護士として企業法務に精通し、企業経営を統治する十分な見識を有しておられると判断しました。



社外取締役 (監査等委員)

**野田 弘子**

在任期間	5年
取締役会出席状況	14回／14回中
保有株式数	70株

1987年 4月 港監査法人 (現 有限責任あざさ監査法人) 入社  
 1987年 8月 プルデンシャル証券会社東京支店入社  
 1990年 3月 公認会計士登録  
 野田公認会計士事務所代表 (現)  
 1992年 8月 インドスエズ銀行 (現 クレディアグリコル銀行及び証券) 東京支店入社  
 2000年 6月 カナダコマース銀行東京支店入社  
 2006年 7月 株式会社ビジコム入社  
 2007年 9月 プロミネントコンサルティング株式会社代表取締役  
 2010年 5月 プロビティコンサルティング株式会社代表取締役 (現)  
 2014年 4月 亜細亜大学大学院アジア・国際経営戦略研究科非常勤講師 (現)  
 2019年 3月 三井海洋開発株式会社社外取締役  
 当社社外取締役 (監査等委員) (現)  
 2021年 6月 エステー株式会社社外取締役 (現)  
 2022年 6月 蝶理株式会社社外取締役 (現)  
 2023年12月 フロンティア・マネジメント株式会社社外監査役  
 2024年 3月 三井海洋開発株式会社社外取締役 (監査等委員) (現)

## 選任理由

長年にわたる公認会計士及び企業経営者としての職歴を通じて、豊富な経験と財務・会計に関する相当程度の知見及び企業経営に関する十分な見識を有しておられると判断しました。

## 取締役会の構成 (2024年3月28日現在)

### 取締役会の構成とスキル・経験

当社グループは、2024年度から2026年度までの3ヵ年を対象とする新・中期経営計画「OX-2026 (okabe Transformation 2026)」を策定いたしました。OX-2026の方向性として、事業環境の変化やリスクを機会ととらえ、国内外のマテリアリティ (重要課題) にソリューションを提供し、持続的な成長を図るため、事業ポートフォリオの見直しも含めて経営リソースを集中し、サステナビリティ経営を推進してまいります。

当社の中長期的な方向性や経営戦略に基づき、取締役会構成員に対して期待するスキル・経験を特定したうえで、各取締役が有するスキル・経験のうち、特に貢献が期待されるスキル・経験を以下のとおり一覧表にしております。

取締役	取締役に對して期待するスキル・経験											
	企業経営	新規事業	DX・ICT	財務・会計	法務・リスク マネジメント	人事・ダイバー シティ	グローバル	営業・マーケ ティング	研究開発	製造・ 生産技術	ESG・ サステナ ビリティ	
取締役	河瀬 博英	代表取締役 社長執行役員	指名・報酬委員 リスクマネジメント委員★ サステナビリティ委員	●	●					●	●	
	廣渡 眞	会長		●			●	●			●	
	細道 靖	専務執行役員 管理部門管掌	指名・報酬委員 リスクマネジメント委員 サステナビリティ委員 コンプライアンス委員★(2024年度より)	●		●	●					
	三上 俊彦	常務執行役員 国際部門管掌	リスクマネジメント委員 サステナビリティ委員	●		●		●	●			
	甲斐 寿徳	常務執行役員 営業部門管掌	リスクマネジメント委員 サステナビリティ委員	●				●				
	遠藤 年誠	執行役員 生産部統括部長	リスクマネジメント委員 サステナビリティ委員						●	●	●	
	長谷川 直哉	社外取締役	独立 指名・報酬委員 サステナビリティ委員★		●	●					●	
	西海 和久	社外取締役	独立 指名・報酬委員 (2024年度より)	●				●	●	●		
山口 畝誉	社外取締役	独立		●	●		●	●				
取締役 (監査等委員)	野原 芳治	監査等委員会 委員長	リスクマネジメント委員 サステナビリティ委員		●	●				●		
	山崎 克之	社外取締役	独立 指名・報酬委員			●					●	
	石本 哲敏	社外取締役	独立 指名・報酬委員			●	●				●	
	野田 弘子	社外取締役	独立 指名・報酬委員★ サステナビリティ委員 (2024年度より)		●	●	●	●				

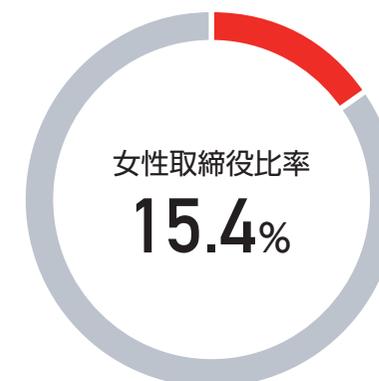
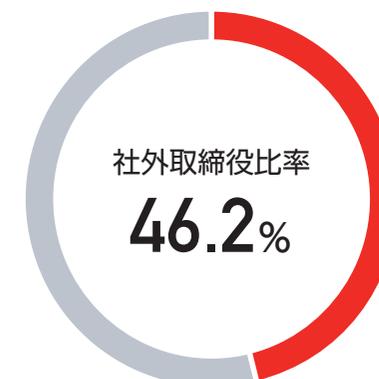
(注) 上記一覧表は各取締役が有するスキルを最大4つまで記載したもので、保有するすべてのスキルを表すものではありません。★印は委員長を表します。

## スキル・マトリックス各項目の選定理由

企業経営	取締役会に期待される、経営を監視する役割及び経営の明確な方向性を示す役割を果たすため、企業経営・事業ユニット経営に関する知識・経験が必要である。
新規事業	新たな事業の柱の構築を推進していくため、新規事業開発に関する知識や新規事業立上げの責任者としての経験が必要である。
DX・ICT	顧客への新たな価値提供においてICTの活用・浸透が重要であることから、DXを推進し、これを強みとする企業体質を構築することができる幅広い知見・経験が必要である。
財務・会計	強固な財務基盤を構築することはもとより、成長投資と株主還元を両立させた企業価値の向上及び持続的な成長を目指すため、財務・会計に関する知識・経験が必要である。
法務・リスクマネジメント	ガバナンス体制の構築、コンプライアンスの向上、リスクマネジメントの徹底により、持続的な企業価値向上の基盤をつくるための法務やリスクマネジメントに関する知識・経験が必要である。
人事・ダイバーシティ	多様な人財の活躍及びこれを支える組織開発を促進することが重要であり、人的資源を有効に活用し、事業に貢献する施策を実施していくことができる幅広い知見・経験が必要である。
グローバル	当社グループの今後の企業価値の向上にはグローバル事業の成長戦略の策定及び経営監督が重要であることから、海外事業のマネジメント経験や海外の事業環境などに関する豊富な知識・経験が必要である。
営業・マーケティング	顧客満足を生み出すとともに、市場から競争戦略につながる有益な情報を得て、さらなる顧客層の拡大を図っていくためには、営業やマーケティングに関する知識・経験が必要である。
研究開発	優れた製品・サービスの提供や、高品質を維持し、新たなイノベーションの創出による持続的な成長及び企業価値の向上を実現するためには、研究開発に関する専門的な知識・経験が必要である。
製造・生産技術	優れた製品・サービスの提供や、高品質を維持し、新たなイノベーションの創出による持続的な成長及び企業価値の向上を実現するためには、製造・生産技術に関する専門的な知識・経験が必要である。
ESG・サステナビリティ	当社グループのサステナビリティ基本方針に則り、ESGに関する課題に向き合い、長期的な視野を持って持続的な成長及び企業価値の向上を実現するためには、ESGやサステナビリティに関する幅広い知見・経験が必要である。

## 取締役の多様性について

取締役会は、開発、生産、営業、管理、海外等の分野ごとに経験と実績を兼ね備えた者や財務・会計・法務に関する十分な知見を有する公認会計士や弁護士で構成されているとともに、女性取締役や海外経験のある取締役を選任するなど、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模等のバランスを保っています。



## コーポレート・ガバナンス体制

### 基本的な考え方

当社は、将来にわたり企業価値を向上させ社会的責任を果たすためにはコーポレート・ガバナンス体制の確立が重要であると認識しており、経営理念、社是、法令遵守等の重要性を全社的に啓発し事業活動における規律を向上させることを基本として、コーポレート・ガバナンス体制の確立に取り組んでおります。

当社は監査等委員会設置会社を選択し、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことでより透明性の高い経営を実現し、国内外のステークホルダーの期待により的確に応える体制の構築に努めています。

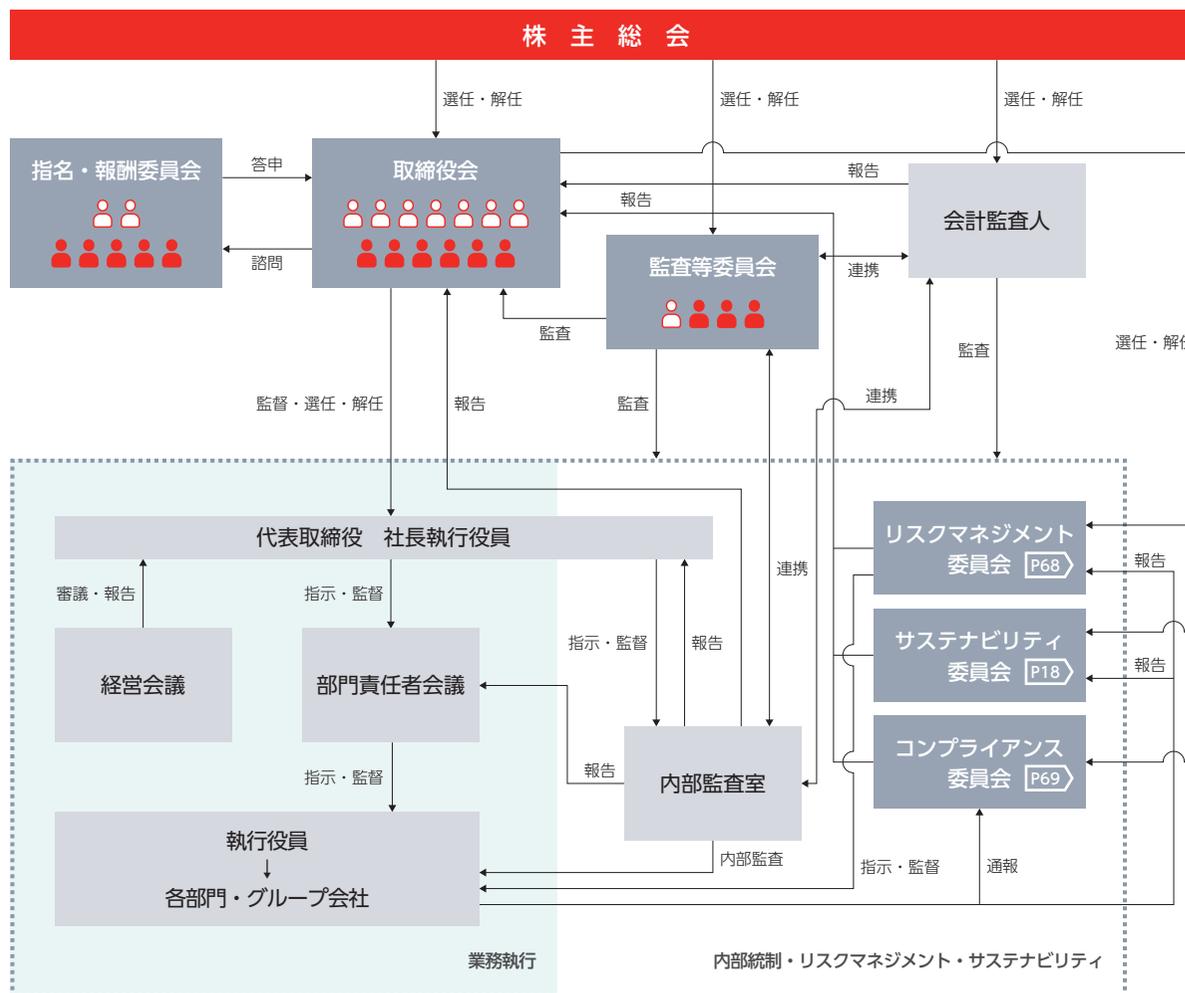
また、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任できる体制をとることにより、取締役会の適切な監督のもとで経営の意思決定及び執行のさらなる迅速化を図っています。

組織形態	監査等委員会設置会社
取締役会議長	社長
取締役の任期	1年*
取締役会人数	13名
うち社外取締役人数	6名
独立役員人数	6名

\* 監査等委員である取締役の任期は2年となります。

■ コーポレート・ガバナンス体制図 (2024年3月28日現在)

○ 取締役    ● 社外取締役



## コーポレート・ガバナンス体制

### コーポレート・ガバナンス体制の概要

 取締役  社外取締役

#### 取締役会



開催回数（2023年度） **14**回

取締役会は、社内取締役7名、社外取締役6名、執行役員11名の合計24名により構成され、毎月1回以上開催し、重要な意思決定を行うとともに、取締役相互に業務執行を監督しています。

#### 監査等委員会



開催回数（2023年度） **14**回

各監査等委員は、取締役会に出席するとともに、業務執行の監査を行います。また、会計監査人から監査計画の説明や監査結果の報告を受けるとともに、必要に応じて意見交換等を行うなど、会計監査人と緊密な連携を図っています。

#### 指名・報酬委員会



開催回数（2023年度） **5**回

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき開催され、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の透明性及び客観性の確保、並びに、取締役会の機能の独立性、客観性及び説明責任の強化に努めています。

#### コンプライアンス委員会



開催回数（2023年度） **4**回

常設組織として全社員を対象とした法令等遵守の啓発活動を実施しており、コンプライアンスに関する規程や体制の整備及びコンプライアンスに関わる事項への対応を検討しています。

#### リスクマネジメント委員会



開催回数（2023年度） **3**回

管理すべき重要リスクの選定、想定されるシナリオやリスクに対する対策目標、計画及び取組状況について審議し、その内容を取締役会へ報告しています。

#### サステナビリティ委員会



開催回数（2023年度） **2**回

サステナビリティ基本方針及びコミットメントと中長期経営戦略との整合性や持続的な成長への貢献等について審議し、その内容を取締役会へ報告しています。

### 取締役会での主な議論の内容

#### 【決議事項】

- ◆ 経営の基本方針に関する事項
- ◆ 株主総会に関する事項
- ◆ 取締役及び取締役会に関する事項
- ◆ 決算に関する事項
- ◆ 組織及び人事に関する事項
- ◆ 株式及び社債等に関する事項
- ◆ 重要な業務執行に関する事項

#### 【報告・協議事項】

- ◆ 経営計画の進捗及び結果に関する事項
- ◆ 業務執行に関する事項
- ◆ 内部統制システムに関する事項
- ◆ 監査等委員又は監査等委員会からの報告事項
- ◆ その他取締役会にて報告・協議すべき事項

### 監査等委員会での主な議題

- ◆ 取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成
- ◆ 会計監査人の選任及び解任並びに不再任に関する議案の内容の決定
- ◆ 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の選任もしくは解任または辞任についての監査等委員会の意見の決定
- ◆ 取締役の報酬等（報酬、賞与その他の職務執行の対価として受ける財産上の利益をいう。）についての監査等委員会の意見の決定

### 指名・報酬委員会での主な議題

- ◆ 取締役候補者（監査等委員である取締役を含む。）の指名及び解任に関する事項
- ◆ 報酬制度に係る以下の事項の妥当性
  - ・ 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬水準及び報酬構成
  - ・ 取締役（監査等委員である取締役を除く。）のインセンティブ制度の算定方法、評価体系等の仕組み
  - ・ 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の支給額

## 取締役会の実効性について

取締役会の実効性を毎年定期的に検証し、その結果分析を踏まえ、問題点等の改善の措置を講じていくという継続的なプロセスの一環として、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っています。

2023年12月期の取締役会の実効性評価の結果の概要は以下のとおりです。

### ■ 評価対象

取締役12名（監査等委員4名を含む）及び取締役を兼務しない執行役員12名

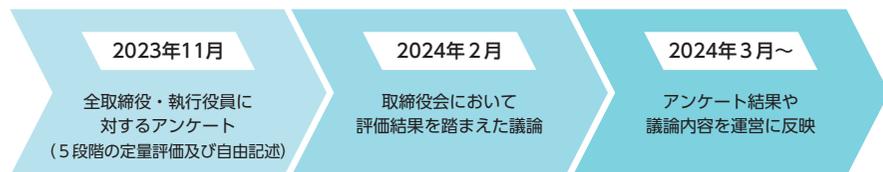
### ■ 評価項目

- ① 取締役会の構成と運営
- ② 経営戦略と事業戦略
- ③ 企業倫理とリスク管理
- ④ 業績のモニタリングと経営陣の評価
- ⑤ 株主等との対話
- ⑥ 独立社外取締役の自己評価

### ■ 分析・評価結果

2022年度同様、全体として高評価となっています。特に、独立社外取締役の責務、内部通報制度の確認、主要経営指標の使用、といった観点では高い評価が表れており、当社取締役会の実効性が確保されていることを確認しています。一方で、今後も継続的に取り組むべき課題があることを認識しています。

## 実効性評価のフロー



## 実効性向上のための施策例

2021年	2022年	2023年
<ul style="list-style-type: none"> <li>・社外取締役の増員（4名→5名）</li> <li>・譲渡制限付株式報酬制度導入による、株主目線を意識した経営の強化</li> <li>・四半期報告書の書面決議を書面から電子化</li> <li>・リスクマネジメント委員会の定期報告実施による、リスク監督機能の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スキル・マトリックスの洗い出し、協議</li> <li>・取締役会に出席する英語圏役員への情報共有強化、AI通訳のサポート追加</li> <li>・気候変動問題に関する取締役会での定期的な審議・決定</li> <li>・外部環境を意識した予算策定の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業績連動指標の改定等によるガバナンス強化</li> <li>・事業別のROIC算定による、事業ポートフォリオ管理の強化</li> <li>・KPI指標見直しによる、各種施策の実効性向上・監督強化</li> <li>・指名・報酬委員会委員長への社外取締役登用による監督機能の強化</li> <li>・サステナビリティ委員会の設置によるサステナビリティ経営の強化</li> </ul>

## 取締役トレーニング方針

取締役・執行役員を対象とした研修会や、社外の専門家による講習会を適宜実施。また、社外講習会や交流会に参加する機会を設け、必要な知識の習得及び役割と責務の理解促進に努めています。

2023年度においては3日間開催し、取締役、執行役員の計18名が参加。外部コンサルタントや大学教授を招き、中長期的な施策を検討する場として、討議を重ねました。

- ・第1回 海外子会社ガバナンス
- ・第2回 企業ビジョンの策定及び見直しについて
- ・第3回 企業ビジョンの策定及び見直しについて



## 社外取締役 サポート体制

定例の取締役会の開催日は年度開始前に年間スケジュールをあらかじめ決定し、通知しています。また、監査等委員スタッフ及び経営企画室がサポートにあたり、取締役会資料や重要議題に関する資料を事前に配布し、必要に応じて説明を行っています。

## 政策保有株式

当事業戦略や取引先との事業上の関係において、当社の事業活動又は財務活動の取引強化に資するかどうかを判断したうえで保有しております。

保有している株式については、事業環境の変化を踏まえ、個別の銘柄毎に保有の意義や経済合理性等を検証したうえで、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等について、定量・定性の両面から精査しております。

また、取締役会において、期末時点で当社が保有する上場有価証券の状況を報告のうえ、上記方針に基づいて保有の適否を判断しております。その検証結果等に基づき、保有意義が希薄化したと判断される株式については、株価や市場動向を総合的に判断したうえで売却を検討いたします。

年度		銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額の合計額（百万円）
2021	非上場株式	4	2
	非上場株式以外の株式	26	6,190
2022	非上場株式	4	2
	非上場株式以外の株式	24	5,133
2023	非上場株式	4	2
	非上場株式以外の株式	24	6,819

## 役員報酬

### 基本方針

当社の役員報酬等の額は、株主総会で定められた年額の範囲内で、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別報酬の決定は、「取締役会内規」に定める基準を適用のうえ、代表取締役社長執行役員に委任する旨を取締役会の決議により定めています。

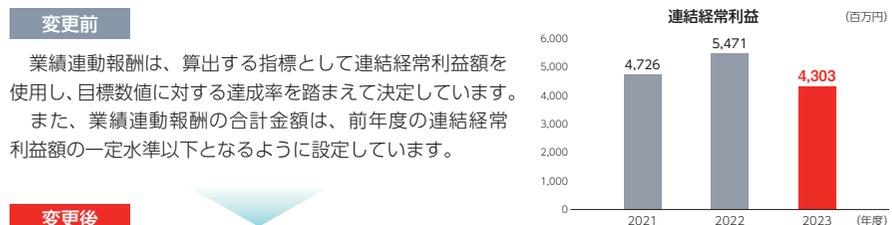
監査等委員である取締役につきましては、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

取締役の報酬等の額を決定するにあたっては、手続の透明性及び客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しており、審議内容が取締役会に答申されています。

取締役の報酬等は、固定報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬から構成されており、その割合がおおよそ55：30：15となるように設定しています。

### ■業績連動報酬の指標について

当社は2023年2月22日及び2024年3月1日開催の取締役会の決議により、業績連動報酬の仕組み等について変更し、個人別報酬についての指標を定めました。



**変更後**

業績連動報酬の合計金額は、前年度の連結経常利益額の一定水準以下となるように設定しています。また、個人別の業績連動報酬について以下のように設定しています。

指標	採用した理由
①連結経常利益額	指標向上に向けた売上高の拡大及びコストの低減への取組みが企業価値の向上につながるため
②営業利益率	各部門の事業活動と直接的に結びつく指標であり、①の連結経常利益額と組み合わせることで収益性とのバランスを取るため
③総CO <sub>2</sub> 換算排出量	当社の主要施策の一つである脱炭素の進捗を示すものであるため
④個別評価	各部門の業績や各種施策の進捗等、それぞれの担当部門の状況を報酬に反映させるため

なお、2023年度における取締役の報酬等の額は、変更前の方針に基づき決定しています。

### ■株式報酬（譲渡制限付株式報酬）

当社は、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）及び取締役を兼務しない執行役員等を対象に、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。譲渡制限付株式付与のための取締役への支給総額は、金銭による報酬限度額とは別枠で年額80百万円以内（これにより発行又は処分される普通株式の総数は年14万株以内）としています。

報酬の構成 概要と設定の目的		
固定	変動	
固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬
約55%	30%	15%
職務への対価として、金銭にて支給。	合計金額は、前年度の連結経常利益額の一定水準以下となるように設定。個人別の業績連動報酬は、①連結経常利益額、②営業利益率、③総CO <sub>2</sub> 換算排出量、④個別評価、に基づき定め、金銭にて支給。	中長期的な業績向上のインセンティブ付与による、中長期的な企業価値向上、及び株主利益を意識した経営の促進を目的として支給。株主との一層の価値共有を進める。

※比率は標準的な業績時の目安になります。

### ■2023年度 役員報酬等の総額

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）	302	173	84	45	6
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く。）	23	23	—	—	1
社外取締役（監査等委員 である取締役を除く。）	12	12	—	—	2
社外取締役（監査等委員）	23	23	—	—	4
合計	360	231	84	45	13

(注) 1. 上記には、2023年3月30日開催の第79回定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員である取締役1名が含まれております。  
2. 上記には、使用人兼務取締役の使用人給と相当額及び関係会社の取締役を兼務している取締役が関係会社より受け取っている役員報酬は含まれておりません。

リスク管理 P16 ▶ リスクと機会

リスクマネジメント体制

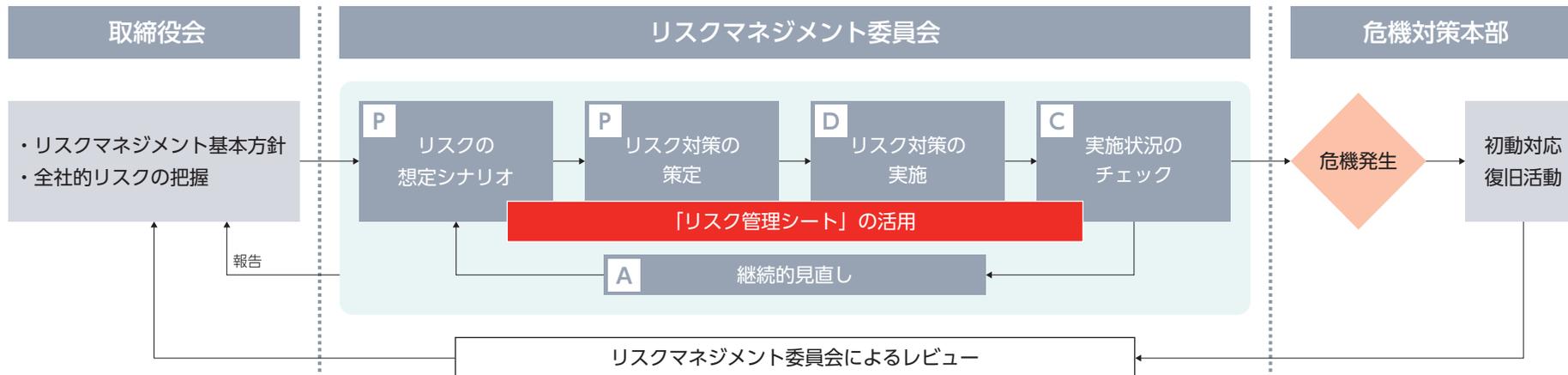
岡部グループのリスクマネジメントはISO31000のリスクマネジメントプロセスに準拠して実施しています。  
 リスクマネジメントを体系的に定める「リスクマネジメント規程」を策定し、岡部グループのリスクマネジメントを推進しており、持続的な企業価値の向上を図るため、事業等のリスクを適切に管理すべく、代表取締役社長執行役員が委員長、各部門の担当取締役、担当執行役員及び監査等委員会委員長が委員を務めるリスクマネジメント委員会を設置しています。リスクアセスメント業務により選定した重要リスクをベースに、リスクマネジメント委員会で管理すべき「岡部グループの重要リスクとそのリスク主管部門」を決定しています。また、リスクマネジメント委員会は定期的に開催し、岡部グループの重要リスクの対策の進捗状況を確認・フォローしています。

リスクマネジメント委員会の活動

2023年度において、リスクマネジメント委員会は、定期的に開催され、次の事項を審議し、取締役会に活動内容を報告しています。

- 管理すべき重要リスクの選定
- 各リスクが顕在化した場合に想定されるシナリオ
- リスクに対する対策の最終目標
- 今年度の計画及び取組み状況

■ リスクマネジメント委員会の運営イメージ



リスクマネジメント委員会での協議内容については、取締役会に対して付議・報告しており、取締役会は監督機関として機能しています。

初動対応・事業継続計画 (BCP)

初動対応	緊急事態における基本方針・基準や従業員の行動ルール等を定めた初動対応マニュアルを策定し、緊急事態発生直後の具体的に必要な初動対応を明確化しています。
事業継続計画 (BCP)	大規模災害 (大地震、大洪水等)、火災、新型コロナウイルスの発生等の緊急事態における、①人命の安全 (従業員・従業員の家族・顧客・取引先等)、②社会的な供給責任、③経営の維持、④地域等との協調、⑤二次災害の防止を中心とした基本方針に基づき、事業継続計画を策定しています。

なお、初動対応・BCPの実効性を向上させるため、教育・訓練を適宜実施するとともに、社会情勢や組織の変動等により、マニュアルや計画の見直し・修正を随時実施しています。

## コンプライアンス

### コンプライアンスを推進する体制 (2023年12月31日現在)

#### ■ コンプライアンス委員会の設置

当社は、常設組織として取締役兼役員付執行役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しており、全社員を対象とした法令遵守等の啓発活動を実施しています。

コンプライアンス規程を制定し、同委員会を中心に全社横断的なコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンスに関わる事項への対応を検討しています。

#### ■ グループにおけるコンプライアンスの徹底

岡部グループ行動指針を定め、グループ方針に基づき当社を中心に一体として運営されており、当社及び国内連結子会社は統一された情報システムを構築しています。グループ会社ごとに目標が定められ、その達成状況は定期的にITを活用したシステムによりデータ化され、取締役に報告されています。グループ会社の不動産取得等重要事項についても、当社取締役会付議事項としています。

また、当社は、グループ会社の取締役又は監査役を派遣し、グループ会社の経営と監査を行っています。さらに、代表取締役社長執行役員は、当社の幹部社員及びグループ会社の代表取締役社長等が一堂に会する拡大役員会を定期的に招集し、グループ方針に基づく経営とコンプライアンスを周知徹底しています。

#### ■ 監査等委員会の実効性の確保

監査等委員会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）、及び重要な立場にいる社員などからヒアリングを実施する機会を設けるとともに、代表取締役社長執行役員、会計監査人及び内部監査室とそれぞれ定期的な意見交換会を開催しています。

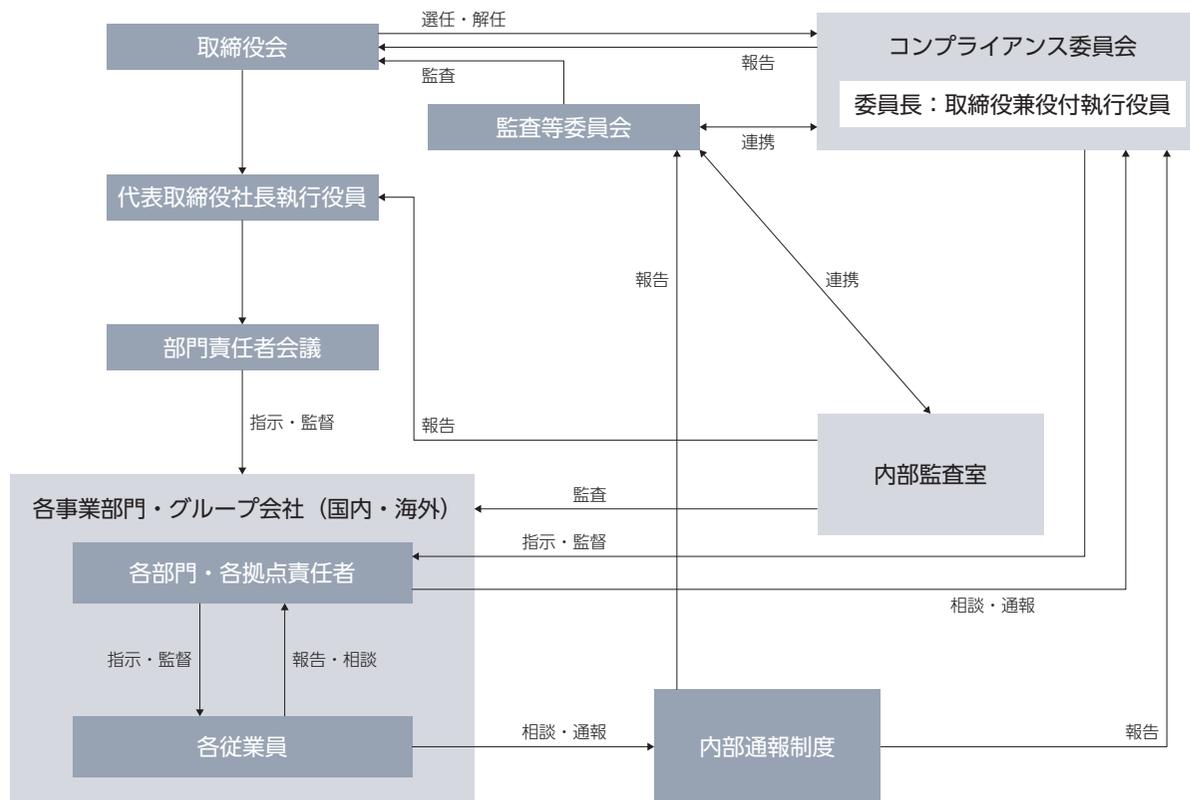
#### ■ 内部通報制度の整備

当社は、海外子会社を含む全社横断的なコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンス違反等の解消に取り組んでいます。内部通報制度においても、海外子会社を含めて整備・運用しています。

#### ホットライン窓口への通報件数 (2023年度)

- ・ハラスメント関連…… 1件
- ・不正行為…… 0件
- ・環境改善他…… 0件

### ■ コンプライアンス体制図 (2024年5月1日現在)



### コンプライアンス意識向上に向けた取組み

- ・コンプライアンス委員会会議 年4回開催
- ・新入社員向けコンプライアンス研修の実施
- ・各部門・各拠点責任者向け説明会の実施
- ・海外子会社ホットライン制度の運用確認
- ・コンプライアンス推進者の選任
- ・コンプライアンス推進者向け「コンプライアンスNEWS」毎月発行
- ・全社員向けコンプライアンス便り（毎月）による啓発
- ・コンプライアンス意識調査アンケート

# Corporate Data

## 05



- 71 11カ年データ
- 73 会社概要・株式情報
- 74 編集後記

## 11年データ (2013年12月期～2023年12月期)

(単位：百万円)

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
連結売上高	62,736	68,045	68,985	63,190	60,917	64,785	65,409	63,127	64,829	76,854	78,152
建設関連製品事業 (国内)	46,463	49,555	46,585	43,216	45,489	47,172	47,050	45,630	43,705	46,237	46,965
建設関連製品事業 (海外)	2,315	2,752	4,285	4,496	4,915	6,199	6,628	6,755	8,966	16,843	17,160
多角化事業	13,958	15,738	18,115	15,478	10,512	11,412	11,731	10,742	12,158	13,773	14,024
売上総利益	18,014	19,243	18,893	17,642	17,022	18,107	18,496	17,618	18,140	20,655	21,277
販売費及び一般管理費	11,628	12,234	12,565	12,114	12,177	12,758	13,202	13,121	13,806	15,383	17,194
連結営業利益	6,386	7,008	6,327	5,527	4,844	5,349	5,294	4,496	4,334	5,271	4,082
建設関連製品事業 (国内)	4,965	5,094	3,971	3,355	3,699	4,195	4,470	4,133	2,782	3,945	3,968
建設関連製品事業 (海外)	217	323	513	585	406	532	535	404	1,007	1,153	98
多角化事業	1,202	1,590	1,842	1,585	739	621	288	△41	544	173	16
EBITDA ※営業利益+減価償却費+のれん償却費で算出しております。	7,754	8,712	8,239	7,285	6,344	7,101	7,193	6,508	6,429	8,161	6,906
連結経常利益	6,588	7,262	6,539	5,780	5,068	5,601	5,619	4,702	4,726	5,471	4,303
親会社株主に帰属する当期純利益又は純損失 (△)	3,911	4,433	4,234	7,861	3,485	3,128	3,342	2,685	2,627	3,848	△5,472
総資産	78,102	84,093	83,786	81,919	89,346	87,832	88,652	89,650	92,018	103,894	89,885
純資産	42,579	47,152	48,601	51,404	56,251	56,333	57,869	58,363	60,369	67,111	62,060
有利子負債	9,289	8,738	12,558	9,791	10,806	9,743	10,819	11,319	10,315	12,220	6,918
営業C/F	5,527	5,692	1,032	5,703	2,107	3,186	3,963	4,881	5,504	1,975	6,202
投資C/F	△3,483	△4,641	△5,074	3,797	△3,213	2,211	△5,093	△1,742	△696	△8,202	△1,769
財務C/F	△1,471	△2,024	584	△711	△705	△2,678	△1,924	△1,979	△3,346	△18	△8,567
現金及び現金同等物	18,454	17,782	14,445	22,694	21,082	23,762	20,604	21,982	23,575	18,156	12,539
減価償却費	1,300	1,626	1,827	1,680	1,422	1,674	1,693	1,772	1,878	2,508	2,449
設備投資額	3,917	5,480	5,033	1,585	4,180	4,790	2,201	1,699	1,397	8,546	2,037
研究開発費	495	522	515	470	497	655	655	647	593	668	737
EPS (1株当たり当期純利益又は純損失 (△)) (円)	74.56	84.52	81.62	155.10	69.95	62.79	67.07	54.90	54.13	81.30	△118.22
BPS (1株当たり純資産) (円)	811.69	898.88	953.77	1,031.65	1,128.93	1,130.54	1,161.31	1,202.49	1,258.60	1,432.47	1,343.98
1株当たり年間配当金 (円)	20	22	24	24	30	26	28	17	20	24	25
配当性向 (%)	26.8	26.0	29.4	15.5	42.9	41.4	41.7	31.0	36.9	29.5	—
総還元性向 (%)	26.8	26.0	66.1	28.1	43.0	41.5	41.8	66.9	55.2	52.4	—
DOE (自己資本配当率) (%)	2.5	2.4	2.5	2.3	2.7	2.3	2.4	1.4	1.6	1.7	1.9

(注) 2024年度よりセグメント変更を行ったことに伴い、自動車関連製品事業を多角化事業に含めて表示しています。  
また、2013年～2016年については、ホテル事業の業績も加味されております。

## 11年データ (2013年12月期～2023年12月期)

(単位：百万円)

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
売上高総利益率 (%)	28.7	28.3	27.4	27.9	27.9	28.0	28.3	27.9	28.0	26.9	27.2
営業利益率 (%)	10.2	10.3	9.2	8.7	8.0	8.3	8.1	7.1	6.7	6.9	5.2
ROE (自己資本当期純利益率) (%)	10.2	9.9	8.8	15.7	6.5	5.6	5.9	4.6	4.4	6.0	△8.5
ROIC (%)	—	—	—	—	—	—	—	6.0	5.7	5.3	4.6
ROA (総資産経常利益率) (%)	9.2	9.0	7.8	7.0	5.9	6.3	6.4	5.3	5.2	5.6	4.4
自己資本比率 (%)	54.5	56.1	58.0	62.8	63.0	64.1	65.3	65.1	65.6	64.6	69.0
株主資本コスト (%)	—	—	—	—	—	—	7.0	6.9	6.3	5.5	4.9
WACC (加重平均資本コスト) (%)	—	—	—	—	—	—	5.8	5.7	5.0	4.4	4.5
エクイティ・スプレッド (%) ※ROE-株主資本コスト	—	—	—	—	—	—	△1.1	△2.3	△1.9	0.5	△13.4
発行済株式数 (千株) ※自己株式を含む	55,290	55,290	53,790	53,790	53,790	53,790	53,790	53,790	50,690	49,290	49,290
期末株価 (円)	1,240	1,097	931	961	1,076	876	917	774	725	695	732
時価総額	68,560	60,653	50,079	51,692	57,878	47,120	49,326	41,633	36,750	34,256	36,080
PER (株価収益率) (倍)	16.6	13.0	11.4	6.2	15.4	14.0	13.7	14.1	13.4	8.5	△6.2
PBR (株価純資産倍率) (倍)	1.5	1.2	1.0	0.9	1.0	0.8	0.8	0.6	0.6	0.5	0.5
社員数 (人)	1,401	1,451	1,459	962	1,011	993	1,057	1,103	1,124	1,126	915
岡部(株)単体 女性管理職数 (人)	—	—	—	—	—	—	—	6	9	10	10
岡部(株)単体 製品開発を実施する人数 (人)	—	—	—	—	—	—	—	24	24	28	31
岡部(株)単体 離職率 (%)	—	—	—	—	—	—	—	3.4	2.0	3.3	4.7

(注) 2024年度よりセグメント変更を行ったことに伴い、自動車関連製品事業を多角化事業に含めて表示しています。  
また、2013年～2016年については、ホテル事業の業績も加味されております。

## 会社概要・株式情報

### ■ 会社概要（2023年12月31日現在）

名称	岡部株式会社 (OKABE CO., LTD.)
創業	1917年（大正6年）4月14日
設立	1944年（昭和19年）2月1日
資本金	69億1,170万円
従業員数	連結915名／単体598名
本社	東京都墨田区押上2丁目8番2号
国内主要拠点	支店： 北海道支店、東北支店、信越支店、東京支店、名古屋支店、 関西支店、中四国支店、九州支店、沖縄支店 主要工場： 茨城工場、久喜工場、京都工場 技術開発拠点： 総合実験センター（茨城県）、応用藻類学研究所（島根県）
国内グループ会社	3社
海外グループ会社	7社 米国・インドネシア
発行可能株式総数	200,000,000株
発行済株式の総数	49,290,632株
単元株式数	100株
株主数	24,507名
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	5959
ホームページ	<a href="https://www.okabe.co.jp/">https://www.okabe.co.jp/</a>

### ■ 大株主（上位10名）

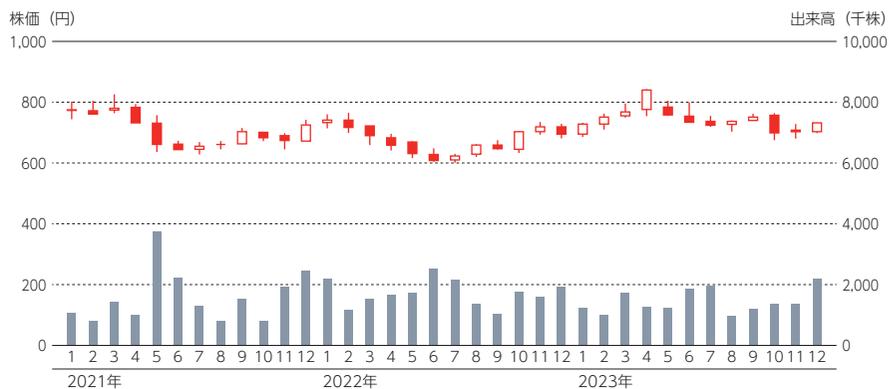
株主名	持株数	持株比率
トルク株式会社	5,386千株	11.59%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	4,162千株	8.96%
株式会社みずほ銀行（常任代理人 株式会社日本カストディ銀行）	2,311千株	4.97%
株式会社三菱UFJ銀行	2,165千株	4.66%
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,423千株	3.06%
日本生命保険相互会社（常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社）	1,388千株	2.98%
岡部 和子	1,004千株	2.16%
第一生命保険株式会社（常任代理人 株式会社日本カストディ銀行）	870千株	1.87%
岡部協力会社持株会	731千株	1.57%
岡部特約店持株会	638千株	1.37%

(注) 1. 当社は、自己株式を2,845,130株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。  
2. 持株比率は自己株式を控除して計算しております。

### ■ 所有者別株式数分布状況



### ■ 株価及び出来高の推移



## 編集後記

### 「OKABE INTEGRATED REPORT 2024」発行にあたって

「OKABE INTEGRATED REPORT 2024」をご覧いただきありがとうございます。統合報告書は、2023年に初めて発行し、今回が2回目の発行となります。

今回は、「岡部らしさ」を表現すること、そして新たに策定した長期ビジョンと中期経営計画が示す当社グループの目指す姿や新たな収益基盤の確立に向けた変革・変化期間と位置付けた戦略を伝えることに主眼を置きました。これらを表現するため、役員・社員の生の声を伝えるコンテンツに多くのページを割いています。制作プロセスにおいては、コンセプト・構成・デザインなど、上記の伝えたいポイントをどのように表現するか、制作チームと河瀬社長で何度も議論を重ねました。また、経営会議体へ複数回提出し、関係社員へのヒアリングを実施するなど、50名を超える社員が関わりながら制作しました。さらに、制作開始から終盤まで長谷川社外取締役と野田社外取締役に適宜アドバイスをいただき、皆様に伝わる統合報告書を目指しました。

本報告書を通じて「岡部らしさ」が少しでも伝わり、ステークホルダーの皆様との対話・協働のきっかけになれば幸いです。

#### 社会の皆様とのつながりが 一層深まることを期待

生命保険協会が実施した「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート（2023年）」によると、企業と投資家の間でESG情報開示に対する満足度に大きな差があります。「十分にESG情報を開示している」と回答した割合は、企業の47%に対して投資家はわずか2%に過ぎません。この結果は、企業がESG情報の開示を通じて、投資家とより活発な対話をする必要があることを示唆しています。

企業価値を高めていくには、情報開示の質と量を改善することが大切です。今回、当社は若手社員を中心にプロジェクトチームを編成し、統合報告書の企画・制作を行いました。社内全体を巻き込み、活発な議論を重ねた結果、当社の魅力や取り組みをより身近に感じていただける報告書が完成したと自負しています。この報告書を通じて、当社と社会の皆様とのつながりが一層深まることを期待しています。

社外取締役 **長谷川 直哉**

#### 見えないものを作っている 会社の見える化へ

岡部の作っているもののほとんどは外から見えません。岡部はこの見えないものを社会の皆様へ届けて、安全・安心な暮らしを支えようと真面目な社員が毎日、真摯に働いている会社です。この営みをより持続成長させるためには変わることも必要であり、そのために社外取締役も真剣に取り組んでいます。このことを株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様のご理解をいただくためにこの統合報告書が出来上がりました。2回目となる今回は多くの社員が制作プロセスに関与しています。役員も社員も一丸となって企業価値向上に取り組んでいることが伝わることを期待しています。

社外取締役 **野田 弘子**

### ホームページのご案内

#### ◆ トップページ



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

#### ◆ 株主・投資家情報



<https://www.okabe.co.jp/ir/>

#### ◆ サステナビリティ



<https://www.okabe.co.jp/sustainability/>

### テレビCM紹介

#### ◆ 「世界一地味な技術」篇



[https://youtu.be/lbXXNqm\\_meM](https://youtu.be/lbXXNqm_meM)