

# OKIレポート 2024

2023年4月1日～2024年3月31日



社会の大丈夫をつくっていく。

# Contents

## 価値創造ストーリー

- 1 目次・編集方針
- 2 OKIグループが共有する価値観
- 3 At a Glance
- 4 社長メッセージ
- 6 副社長メッセージ
- 8 価値創造の軌跡
- 9 培ってきた強み
- 10 価値創造プロセス
- 11 中期経営計画2025の進捗状況
- 12 事業概況一覧
- 13 パブリックソリューション
- 15 EMS
- 17 エンタープライズソリューション
- 19 コンポーネントプロダクト
- 21 将来事業創出
- 22 技術戦略
- 23 イノベーション戦略
- 24 グローバル戦略
- 25 人材戦略

## 価値創造を支える基盤

- 26 OKIグループのマテリアリティ
- 27 マテリアリティの進捗
- 28 OKIグループのサステナビリティ
- 29 人材マネジメント
- 33 人権の尊重
- 34 環境マネジメント
- 35 気候変動対応
- 36 環境貢献商品
- 37 コーポレート・ガバナンス
  - 41 役員一覧
  - 44 社外取締役座談会
- 47 リスク管理／コンプライアンス
- 49 情報セキュリティ
- 50 品質マネジメント
- 51 サプライチェーンにおける取り組み

## データセクション

- 52 ESGデータ
- 54 主要財務・非財務ハイライト
- 55 連結貸借対照表
- 56 連結損益計算書
- 57 連結株主資本等変動計算書
- 58 連結キャッシュ・フロー計算書
- 59 株主情報
- 60 会社情報

### 編集方針

「OKIレポート2024」は、株主、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に、サステナブルな成長に向けたOKIグループの取り組みをご理解いただくことを目的に作成しています。2023年度にスタートした中期経営計画2025の進捗状況と、価値創造戦略、価値創造基盤それぞれの目標、施策、取り組みの実績をわかりやすくお伝えすることを主眼に編集しました。より詳細な情報はWebサイトに報告していますので、あわせてご覧ください。なお編集にあたっては、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創ガイダンス」などを参考にしています。

### 対象組織

沖電気工業株式会社（OKI）およびその国内外連結グループ会社・関係会社  
ただし、範囲が異なる場合は個々にその旨を明記しています。

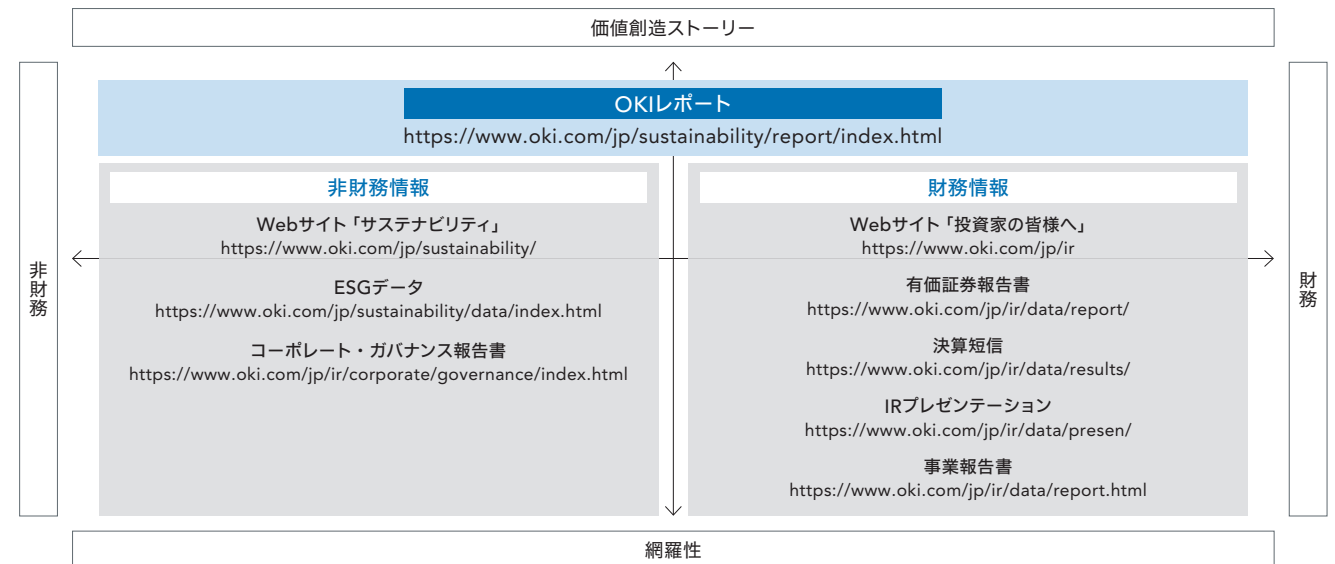
### 対象期間

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）  
一部、2024年4月以降の情報も含まれます。

### 見通しに関する注意事項

本レポートにはOKIの戦略、財務目標、技術、商品、サービス、業績などの将来予想に関する記述が含まれています。こうした記述は、現在入手可能な仮定やデータ、方法に基づいていますが、これらは必ずしも正しいとは限りません。また、これら将来予想に関する記述は、OKIの分析や予想を記述したもので、将来の業績を保証するものではありません。これらの記述はリスクや不確定要因を含んでおり、さまざまな要因により実際の結果と大きく異なりうることをあらかじめ承知願います。

### 情報開示の体系



・記載されている会社名、商品名は各社の商標または登録商標です。

## OKIグループが共有する価値観

### 企業理念

OKIは「進取の精神」をもって、  
情報社会の発展に寄与する商品を提供し、  
世界の人々の快適で豊かな生活の実現に貢献する。

### 目指す姿

“モノづくり・コトづくり”を通して、  
より安全で便利な社会のインフラを支える企業グループ

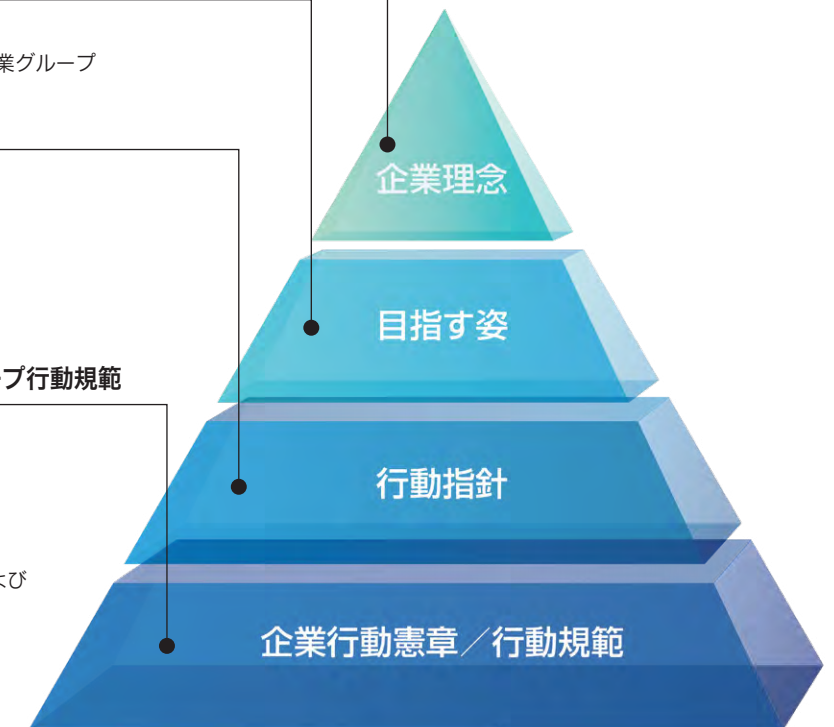
### 行動指針

誠実であれ  
変革に挑戦する  
迅速に行動する  
勝ちにこだわる  
チームOKI

### OKIグループ企業行動憲章/OKIグループ行動規範

OKIグループ企業行動憲章  
OKIグループが企業理念に基づき  
果たすべき社会的責任

OKIグループ行動規範  
OKIグループ企業行動憲章に則って役員および  
社員がとるべき行動の規範



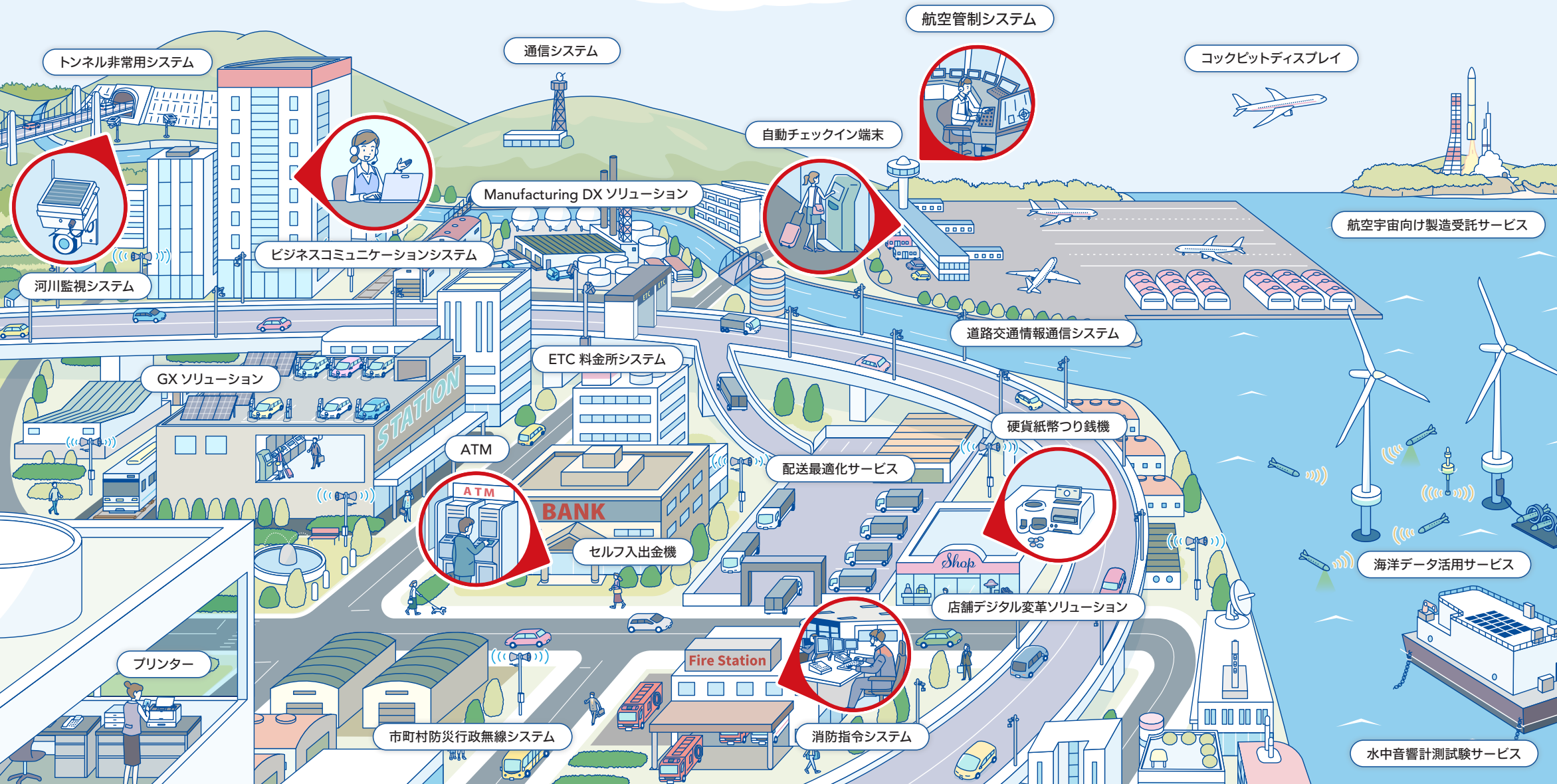
# 社会の大丈夫をつくっていく。

事業環境が大きく変化する中、“企業行動憲章/行動規範”に示した約束を  
すべての企業活動の基礎として、“行動指針”に基づいた行動の実践を徹底し、  
“目指す姿”を具現化することで“企業理念”を実現していきます。

# At a Glance

## 社会の大丈夫をつくっていく。

OKIの商品やサービスは、革新的なソリューションにより、街中のさまざまな場所で活躍しており、企業の生産性向上から公共の安全まで幅広く貢献しています。また、人や環境にやさしい商品開発にも力を入れ、持続可能な未来づくりに尽力しています。OKIは技術で人々の未来を照らし、「社会の大丈夫をつくっていく。」をキーメッセージとして、より豊かな社会の実現のために取り組んでいきます。



創業  
**1881**年

創業者：沖 牙太郎

連結売上高  
**4,219**億円  
2024年3月期

従業員数  
**14,439**名  
グループ連結、2024年3月31日時点  
(単体：4,648名)

グローバル拠点と  
販売国数  
**19**社  
約**80**の国と地域  
2024年5月時点  
営業、生産、技術開発拠点

国内保守  
サービス拠点数  
約**180**拠点  
約3,200名・24時間365日体制

## 社長メッセージ

「進取の精神」をもって、  
グローバルで社会インフラを  
支える企業として  
進化し成長していきます。

代表取締役社長執行役員 兼  
最高経営責任者

森孝彦



## 「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として

OKIは、1881年に沖牙太郎が創業した日本初の通信機器メーカーである明工舎を前身としています。アメリカでグラハム・ベルが電話機を発明してわずか5年後に、「進取の精神」をもって日本で初めて電話機の開発に成功しました。

OKIは、この創業以来の「進取の精神」を脈々と受け継ぎ、140年を超える歴史の中で常に現場のお客様の課題に寄り添い、止まることが許されないミッションクリティカルな社会インフラを支える商品・サービスを提供してきました。「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として、地球上のすべての人々の生活の基盤を向上させていくことがOKIの使命です。日本のみならず地球上の多くの地域で、その存在を必要とされる企業へと進化していきます。

## 中期経営計画2025の初年度目標を達成

2023年度からスタートした中期経営計画2025では、「安心・便利な社会インフラ」「働きがいと生産性向上」「地球環境の保全」の3つの貢献分野を明確化し、各貢献分野で提供する社会価値の具体化に取り組んでいます。初年度である2023年度の業績は、売上高4,219億円、営業利益187億円を計上し、前年度比で大幅な増収増益となりました。中期経営計画2025の達成に向けた第一歩を踏み出すことができました。これは主に既存事業でやるべきことをやり切った結果であり、この1年で社内連携が向上し、事業活動のパフォーマンスが着実に上がっていることを意味します。事業ごとに分散していた機能を2023年度から横串化したことにより、隠れていた課題も明らかになり、部門を超えた議論が活発になりました。その結果、全社視点での意思決定やオペレーションの改善が進んでいます。

## 中期経営計画2025の展望

中期経営計画2025では、既存事業を「成長事業」「安定化事業」に分けて取り組みを進めています。

成長事業である「パブリックソリューション」は、2023年度より消防・防災・道路の社会インフラ事業を強化しました。その結果、2024年度以降の中期的な成長を見込める状態になってきています。それに加えて、防衛・民間海洋分野や民間航空などの特機システム事業の拡大も加速中です。「EMS」は、半導体市場やFA・ロボット市場の需要減が継続しているもの

## 社長メッセージ

の、今後の市況回復を見込んだ生産能力強化を進めており、これをてこに成長軌道に戻す予定です。

安定化事業である「エンタープライズソリューション」「コンポーネントプロダクツ」では、利益の安定化に向け商品開発の標準化・プラットフォーム化や他社とのタイアップを推進し、事業の効率化を図ります。「エンタープライズソリューション」は、生産設備をフル稼働させ大型案件への対応を継続しています。その一方で、将来に向けての構造改革を進め、筋肉質な事業体制に転換していきます。「コンポーネントプロダクツ」では、市場縮小に伴い開発生産体制の合理化、OEM拡大を加速していきます。

## 未来に向けた成長ドライバー

このような既存事業に対する取り組みとともに、成長への舵切りを加速します。創業150周年となる2031年のありたい姿に向けた成長ドライバーは(1) グローバル×イノベーション、(2) 事業ポートフォリオの変革、これらを支える(3) 人的投資と考えています。

### (1) グローバル×イノベーション

OKIは長い間、優良なお客様からの要望に技術力で応えるというビジネスモデルを中心に発展してきました。しかしながら、昨今の社会変動は激しく、従来のビジネスモデルだけでは通用しなくなってきました。OKIでは「全員参加型イノベーション」を掲げ、事業の枠を超えてイノベーションの種を生み出す取り組みを強化しています。

その一例として事業化に向けて強化しているのが、LEDプリンター事業で培ってきた半導体接合技術「CFB (Crystal Film Bonding)」です。このCFB技術は、成長性の高い半導体分野で独自性が高く幅広い活用が見込まれます。共創パートナーからも評価をいただいております。この分野への積極投資を進めていきます。

2023年度から、これまで国内で展開していた「全員参加型イノベーション」活動をグローバルでも開始しました。加えて、2024年4月にグローバルマーケティングセンターを新設し、2024年5月には米国のシリコンバレーにR&D拠点を開設することにより、技術と事業とが連動した活動の強化を開始しました。今後はさらに海外での活動拠点を増やし、グローバルでのオープンイノベーション活動を活性化させることで、「成長への舵切り2nd Stage」へとつなげていきます。

### (2) 事業ポートフォリオの変革

これまで各事業の積み上げ型のマネジメントでした。2023年度は事業セグメントの見直しを行い事業の位置づけを明確にするとともに、バリューチェーンの改善を行いました。今後はさらにグループ全体として成長が見込まれる事業領域へのリソー

スシフトを進めます。現在、「成長事業」と「安定化事業」に区分した事業マネジメントを行っていますが、これからはROICなどの活用によりマネジメントを進化させ、資本コストや株価を意識した経営を実践していきます。

### (3) 人的投資

「グローバル×イノベーション」「事業ポートフォリオの変革」を支えるため、人材の採用・育成、環境整備に取り組みます。会社全体が「学習する組織」を目指し、特に若手・中堅社員には研修や実践の場を増やしていくことで、社員の成長と会社の成長が同期する状態をつくります。

特に、お客様と日々接している社員がその使命に覚醒し、潜在するパワーを解放し、「内」と「外」にネットワークを広げること支援していきます。その結果として、社内の至るところで自発的な対話が生まれ、そしてイノベーションが生み出されていく、そうした状態をつくっていきます。

## 価値を創出し続ける企業文化への変革 「dare to fail」

私は社長に就任後、積極的に現場を回って多くの社員と対話を続けてきました。保守的な仕事観を払拭し、自分の能力を信じて精力的に仕事に向き合ってもらえるよう、社員一人ひとりにできるだけ丁寧にコミュニケーションをとってきました。会社全体への浸透には少し時間がかかりますが、変化の兆しは見えてきています。今後はこれらの対話だけでなく制度面でのフォローも充実させ、自分も手を挙げてみようという社員が増える環境を整え「dare to fail」の企業文化を醸成していきます。

## 最後に

OKIはこの2年間の取り組みによって、確実に良い方向に進んでいます。しかし、これはありたい姿に向けての第一歩に過ぎません。今後も手綱を緩めることなく改革を進めていきます。ステークホルダーの皆様には、日頃のご支援に感謝の意を表するとともに、今後のOKIグループの成長にご期待いただけますよう心よりお願い申し上げます。

## 副社長メッセージ

### 成長への舵切りに向け、 サステナビリティ経営、財務基盤改善の取り組みを 着実に実行していきます



代表取締役副社長執行役員

寺本 禎治

### OKIの未来に向けた取り組みを着実に推進

2021年に当社に入社してから3年余り、営業部門の統括責任者を2年間務めた後、2024年4月、副社長に就任しました。入社前に身を置いていた金融という外の世界から見ていたOKI、そしてこの3年、会社の内側から見てきたOKI、どちらから見ても当社には高いポテンシャルがあり、成長に向けた伸びしろがあると確信しています。

社長補佐として、また財務責任者および人事責任者として、当社が持つ潜在力の解放とその発揮に向けた取り組みを着実に推進し、企業価値の向上に尽力したいと思います。

当社は今、未来に向けての大きな転換期を迎えていると認識しています。2023年度よりスタートした中期経営計画2025において「成長へ舵を切り、縮小均衡から脱却する」を基本方針に掲げる中、安定的に成長し、着実に利益を積み上げられる体質とするための変革に全社を挙げて取り組んでいます。

これまでの当社は、縦割りの組織運営に陥りがちであり、横のつながり、すなわち部門間の連携が十分ではありませんでした。これこそが当社の成長を阻害する大きな要因の一つであるとの認識から、2023年度に全社的な組織改革を断行しました。縦糸と横糸が織りなすようになれば、個々の社員や各部署が持っている高いポテンシャルがかみ合い、組織力が底上げされます。今後も引き続き全社視点での改革を進めていきます。

### サステナビリティ経営を実践、企業文化の変革に注力

#### サステナビリティへの取り組み

OKIは企業理念に掲げた「進取の精神」のもと、「社会の大丈夫をつくっていく。」企業としてサステナブルな社会の実現に貢献することにより企業としても成長する、そうした姿を目指しています。中期経営計画2025の策定にあたり、マテリアリティ（重要課題）をあらためて見直し、「社会課題を解決するモノ、コトの実現」「事業活動を通じた環境負荷低減」「価値を創出し続ける企業文化への変革」「持続的成長を支える経営基盤強化」の4つにアップデートしました。

これらのマテリアリティに基づき、「OKIグループ環境ビジョン2030 / 2050」の温暖化防止目標に基づく取り組みや、多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進など、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みを進めていきます。2023年度には、OKIグループ環境ビジョンを改定し、SBT認定を取得したほか、人的資本投資を強化する一環として人事等級制度の改定を行いました。

## 副社長メッセージ

### 企業文化の変革への挑戦

価値を創造し続けるために欠かせないのは社員の力であり、その力を最大限発揮してもらうためには環境の整備が不可欠です。140年を超える歴史の中で培われたお客様に寄り添う姿勢を大切に守りながら、一方で部分最適に陥りがちな組織運営を変え、個々の社員や各部署が新しいことに積極果敢にチャレンジできる企業文化への変革を目指しています。

多様な人材一人ひとりが明るく、楽しく、前向きに働ける、そして新しいことに挑戦できる、そのような環境づくりを目指して、座談会など回を重ねて多くの社員とのコミュニケーションを図ってきました。全役職員が自分の想いや考えを情熱を持って伝え、侃々諤々議論し、一丸となって前に進んでいける、そうした新しいOKIづくりに邁進します。

## 2023年度の振り返り

中期経営計画2025では経営目標として、売上高4,500億円、営業利益180億円、自己資本比率30%を掲げています。2023年度においては、大型案件の着実な獲得、そしてそれを支える生産能力の正常化などにより、売上高は4,219億円（前年度比528億円増）、営業利益は187億円（同163億円増）を計上し、自己資本比率は前年度末より7.9ポイント上昇の33.3%となりました。一過性の要因である貸倒引当金戻入額43億円を除いても100億円以上の増益となり、中期経営計画2025の達成に向けて着実なスタートを切ることができました。

中期経営計画2025ではROEの目標値を8%に設定しています。2023年度のROEは一過性の利益を除いて9.4%となりました。自己資本の充実に伴って2024年度はROEが一時的に低下する見通しですが、2025年度の目標を達成し、中期経営計画2025の達成に向けて着実なスタートを切ることができました。

## 成長投資に重点を置いたバランスのとれたキャッシュアロケーション

### 成長投資およびROIC

中期経営計画2025の3年間において、成長投資は約180億円を計画しています。「成長事業」と位置づける「パブリックソリューション」「EMS」における将来の売上拡大につながる投資、新商品開発・生産のための投資が中心ですが、2023年度は計画どおり実行しました。

また、成長への舵切りのためには、将来事業の創出に向けた研究開発や人材への先行投資が不可欠であり、効果的な投資を行っていきます。

社内へのROICの展開については現在試行の段階ですが、これまでの検討・試行導入を通じ、各事業の目線は従来以上に収益性や資本効率を重視したものに変わりつつあると手応えを感じています。

### 資産効率の向上

政策保有株式については、2023年度に9銘柄を売却し、保有数は65銘柄となりました。保有意義などを総合的に検証し、中期経営計画2025の最終年度にあたる2025年度末までに純資産比率の20%程度まで縮減することを目標に取り組み、当該資金を将来の成長などのために活用していきます。

### 株主還元

株主還元は、安定的な配当の継続を基本としながら、業績および将来の成長に不可欠な投資（設備投資、研究開発投資、人的資本投資）を踏まえたキャッシュ・フローの状況、内部留保の水準を総合的に勘案したうえで配当金額を決定することとしています。中期経営計画2025では配当性向30%以上を目標としています。

## 企業価値の向上、将来への変革に向けて

現在、当社のPBRは1倍を下回っており、早期に1倍超にしたいと考えます。まずは、事業計画を着実に実行し、安定して利益を生み出すことにより市場の信頼を獲得したいと思います。さらに、将来の収益向上に向け、グループ全体として成長が見込まれる事業領域へのリソースシフトを進めるとともに、ROICなどの活用により事業ポートフォリオの見直しを行うなど、資本コストや株価を意識した経営を実践していきます。

これまでに培われたOKIの強みを活かしながら各事業の改革を進めるとともに、新しい事業、新しいOKIをつくり出すことに全社を挙げて取り組んでいきます。




# 価値創造の軌跡

OKIは、1881年の創業以来、脈々と受け継がれてきた「進取の精神」で社会課題解決に挑み続けてきました。安心で便利な社会インフラに欠かせない技術を培い、人々と情報を迅速かつ確実につなぐ商品・サービスを提供してきました。これからも、さまざまな価値創造により人々の豊かな未来の実現に貢献し、社会の大丈夫をつくっていきます。


1881~	1900~	1950~	2000~	2020~
電話の誕生	電話加入 10 万人突破	コンピューター時代到来と普及 生活多様化とブロードバンドネットワークの普及	デジタル変革 / IoT	エッジデバイスの革新とシステム化

通信

日本初 国産電話機




ガワーベル電話機




手動交換機




自動交換機




600 形電話機




D10 電子交換機




通信モデム (PCLINK)



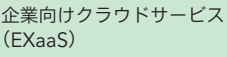
日本初 VoIP システム (VOICEHUB)



テレフォニーサーバー (SS9100)



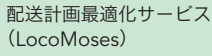
日本初 マルチホップ通信システム (SmartHop)



企業向けクラウドサービス (EXaaS)



次世代交通システム (LocoMobi2.0)



配送計画最適化サービス (LocoMoses)



インフラモニタリングサービス (Monifi)

情報通信



ミニコンピューター (OKITAC 5090)



感熱ファクシミリ (OKIFAX7100)



パーソナルコンピューター (if800)



コンピューター・テレフォニー統合システム (CTstage)



料金所 ETC システム



窓口端末システム



防災情報サービス (DPS Core)



ゼロエネルギーゲートウェイ 高感度カメラ



遠隔管制塔装置

メカトロ



さん孔タイプライター (オキタイプ)



世界初 LED プリンター



世界初 選流型 ATM (AT-100)



コンビニ ATM (CP21Z)



LED プリンター (COREFIDO)



モジュール型 ATM



セルフ操作型入金機 (SmartCashStation)



コックピット ディスプレイ

EMS


半導体

半導体ロジックデバイス

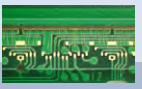
DRAM

半導体光デバイス

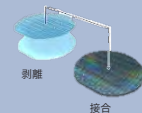
光通信用デバイス LED



高機能多層配線基板



プリンタ用LEDアレイ



異種材料接合技術 (CFB)

保守サービス

24 時間受付体制構築

マルチベンダー保守サービス

医療機器修理・製造業

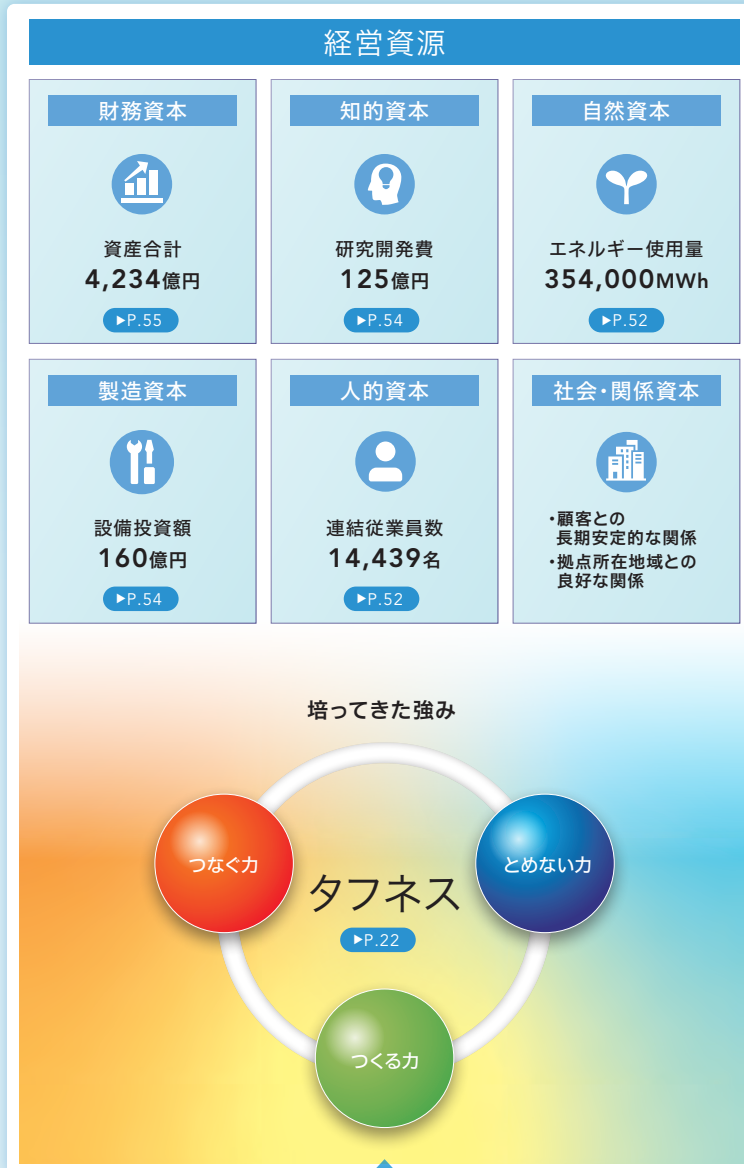
# 培ってきた強み

OKIは長い歴史の中で、社会のニーズに応える先進的な商品・サービスで社会インフラを支えてきました。OKIの強みは、安心して便利な社会インフラを維持するために重要な、「止まらない／止めない」ソリューションを実現する「タフネス」です。この強みをベースに、「つくる力」「つなぐ力」「とめない力」で、社会課題の解決に取り組んでいます。



# 価値創造プロセス

OKIは「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として、これまで培ってきた強みを活用し、「安心・便利な社会インフラ」「地球環境の保全」「働きがいと生産性向上」における社会課題の解決に取り組んでいき、サステナブルな社会の実現と企業価値の向上を目指します。



- マテリアリティ **価値を創出し続ける企業文化への変革** ▶P.27
- マテリアリティ **事業活動を通じた環境負荷低減** ▶P.27
- マテリアリティ **持続的成長を支える経営基盤強化** ▶P.27



※2023年度実績もしくは2024年3月末現在

# 中期経営計画2025の進捗状況

中期経営計画2025では、「成長へ舵を切り、縮小均衡から脱却する」という基本方針のもと、「2019年度水準へ業績を回復し、棄損した財務基盤を回復」「2026年度以降の将来事業の創出」をテーマに、2025年度の売上高4,500億円、営業利益180億円、自己資本比率30%という経営目標を立てました。「成長への舵切り 1st Stage」として掲げた施策を完遂し、経営目標を達成し、創業150周年となる2031年をターゲットに将来事業を拡大する「成長への舵切り 2nd Stage (2026年度～)」へとつなげます。

## 2023年度の振り返りと今後に向けて

### 財務面について ▶P.6

2023年度の売上高は前年度比14%増の4,219億円に達し、2024年度は中期経営計画2025の経営目標である4,500億円を超える見込みです。営業利益も売上増加に伴いV字回復しました。一過性要因を除いた事業の実力値でも収益力を取り戻しつつありますが、収益レベルのさらなる向上を目指します。

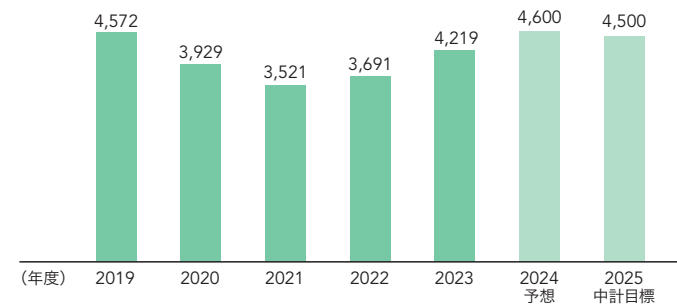
2023年度のROEは一過性要因を除いた実力値で9.4%となりました。自己資本比率も中期経営計画2025の経営目標を前倒して達成しました。2024年度には自己資本の充実に伴いROEが一時的に低下するものの、2025年度の目標達成と長期目標の10%以上を目指します。2024年度以降も、自己資本の充実と成長投資、株主還元強化の最適バランスを図っていきます。

### サステナビリティについて

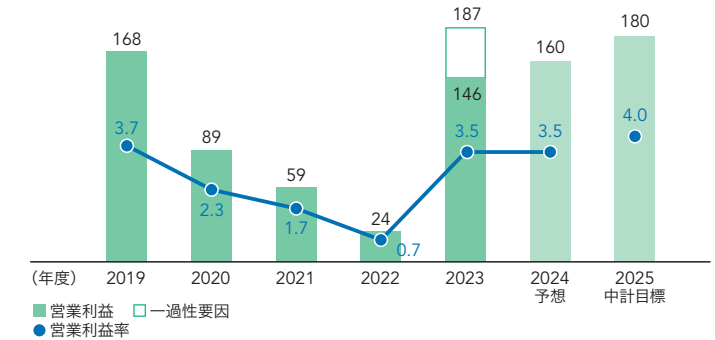
2031年度のOKIのありたい姿に向けて、中期経営計画2025の計画策定に合わせてマテリアリティをアップデートするとともに、サステナビリティ経営の強化を図っています。

2023年度は、マテリアリティの進捗の表 ▶P.27 で示す取り組みに加え、取締役報酬の業績評価指標にESGの指標を追加したほか、環境面ではOKIグループ環境ビジョンを改定し、SBT認定を取得しました。また、企業文化の変革においては、人的資本投資を強化する一環として人事等級制度の改定を行いました。今後も、人権関連の活動をより体系的なものにするなど、現在の取り組みを引き続き推進していきます。

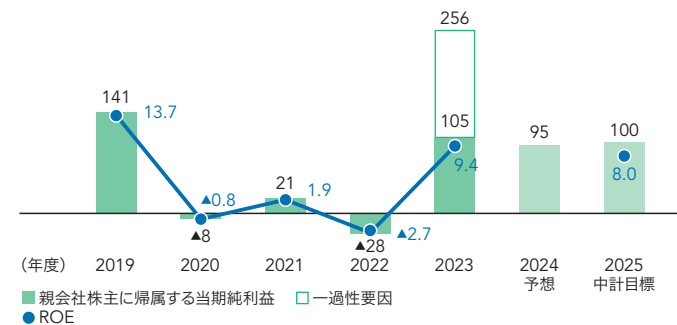
売上高 (億円)



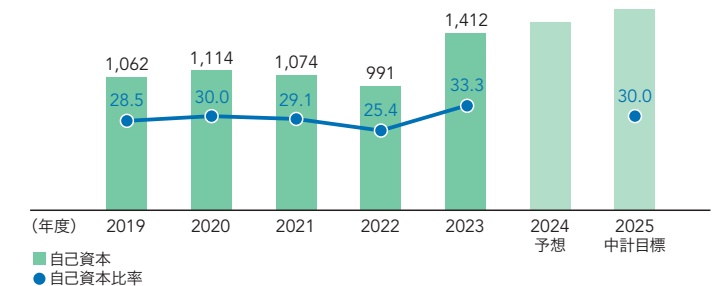
営業利益 (億円) および営業利益率 (%)



親会社株主に帰属する当期純利益 (億円) およびROE (%)



自己資本 (億円) および自己資本比率 (%)



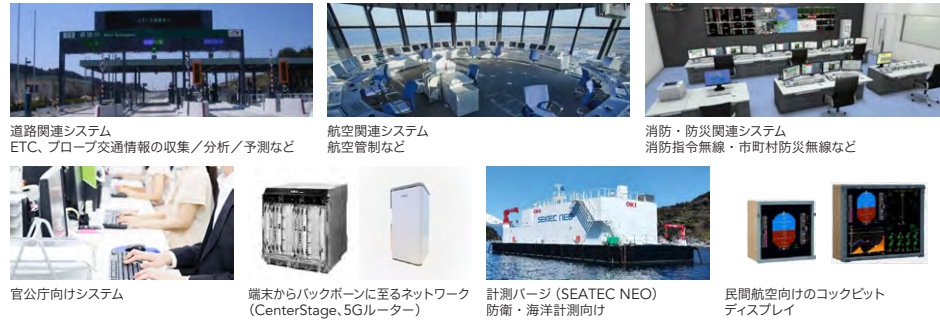
# 事業概況一覧

## パブリックソリューション

### 事業内容

道路、航空、消防・防災、官公、通信、防衛などの各分野に対し、止まることが許されないミッションクリティカルなソリューションを提供するとともに、OKIの強みを活かした社会インフラに係るお客様の業務に特化したプラットフォームを推進し、安全・安心・利便性を提供しています。

### 主な商品・ソリューション

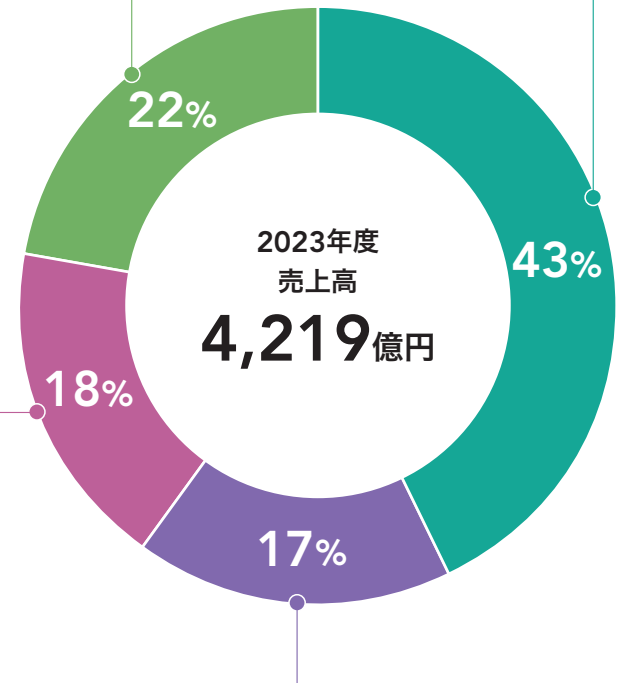


## エンタープライズソリューション

### 事業内容

メカトロ製品の設計・開発・設置、およびメカトロ製品やネットワークを含めたソリューション、さらには設置・工事・保守からフルアウトソーシングによるATM運用・監視のリカーリングまで、一貫したバリューチェーンにより、安全で便利なソリューション・サービスを提供しています。

### 主な商品・ソリューション



## EMS

### 事業内容

主にEMS・DMS (設計・製造受託サービス事業) や部品事業、エンジニアリング事業で構成され、設計から製造、信頼性試験までを網羅するモノづくり総合サービスを産業インフラ、情報通信、医療、航空宇宙などの領域へ提供しています。

### サービス提供領域



## コンポーネントプロダクツ

### 事業内容

省スペースを実現したプリンター、ビジネスの生産性向上を可能にする音声・映像・テキストを活用したコミュニケーション・プロダクト、さらにはセンシングやAIを活用してセンサーネットワークを実現するエッジデバイスを提供しています。

### 主な商品・ソリューション



# パブリックソリューション

## 事業部長メッセージ

官公庁・自治体やインフラ企業への社会インフラを支えるソリューション提供により、安心・安全な、利便性の高い社会へ貢献し成長を目指します。



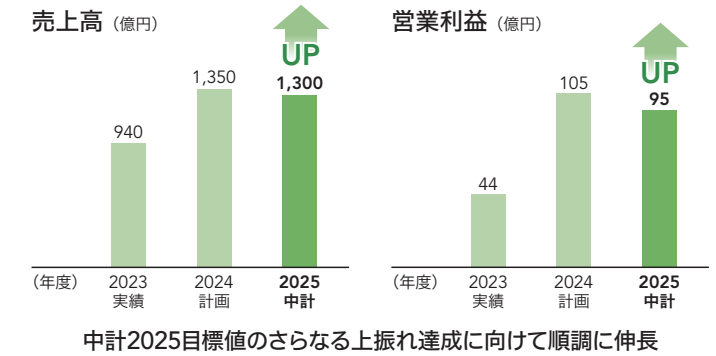
災害激甚化、労働力不足といった社会課題を、新たな消防システム、高度な防災システム、自動運転・V2Xインフラといったソリューション、利便性の高い業務システムの提供により解決し、安心・安全な社会インフラの構築を目指します。

執行役員 社会インフラソリューション事業部長  
井上 肇



国内防衛予算の増加、安全保障の強化や地球環境の保全が重要視される中で、国内唯一の海上計測施設の計測バージ（SEATEC NEO）による水中音響試験サービスなど、特色のある商品・ソリューションを提供することで、持続ある成長につなげていきます。

上席執行役員 特機システム事業部長  
加藤 洋一



## 事業概要

官公庁やインフラ企業向けに社会を支えるミッションクリティカルなソリューションを提供しています。航空管制システム、ETC、プローブ交通情報、消防指令・無線システムや市町村防災無線など防災ソリューション、その他、中央官庁向け業務ソリューション、防衛関連システム、エッジからバックボーンに至るネットワークなどが対象となります。また、民間航空機のディスプレイを提供しています。



## 事業方針

「社会のインフラ」に関わるお客様の期待に応える価値あるソリューションを提供し続け、お客様とともに成長・発展することを事業方針として掲げています。その中で、大規模更改が予定されている消防領域の消防システムにおいて、安定した収益の確保を目指すため、新商品投入によるシェア拡大を目指します。また、交通領域の自動運転・V2Xにおいて将来の成長への種まきを推進します。

堅調に推移する防衛ビジネスにおいては、国内市場拡大に追従するため、生産拡大と提案力強化を推進していきます。生産拡大については、計測バージの更新による海洋計測の効率化や生産ラインへの設備投資を行っていきます。成長する海洋市場に向け、OKIの得意とする「音」に関するコア技術の応用により市場拡大を図り、新規市場の獲得も目指します。同時に海洋に関する国家プロジェクトへの参画を始めています。また、グローバル展開推進においては、シンガポール拠点を設立し、海外販路拡大を目指します。

## 事業環境の認識

機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内防衛予算の増加および輸出市場の形成</li> <li>海洋開発に対するニーズの高まりおよびシーズの発展</li> </ul>
脅威	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の優位性低下による価格競争激化</li> <li>国内防衛予算の増加に伴う、海外メーカーの参入意欲の高まり</li> <li>AI技術など、従来の延長線上にない技術・メーカーの参入機会増加</li> </ul>

## 事業の強み、課題

強み	<ul style="list-style-type: none"> <li>長年培ってきた顧客基盤、インストールベース※、サービス、運用、保守</li> <li>ネットワークの仮想化技術、光伝送技術（波長、帯域制御）</li> <li>水中音響に関わる技術（センサー、信号処理、海上試験など）</li> </ul>
課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産拡大に向けたリソース不足に対する他事業・工場間のリソースの再分配、設備投資</li> <li>特色あるソリューション・製品の不足に対し、防衛・民間問わずに水中音響通信ソリューションおよび製品を開発</li> </ul>

※インストールベース：エッジ領域の機器群およびそれらを核としたソリューションの実績

パブリックソリューション

中期経営計画2025 (成長への舵切り1st Stage)

中期経営計画2025の重点施策として、消防システムなどにおける差別化新商品の開発・投入により消防・防災・道路の更改需要を確実に獲得することを掲げています。

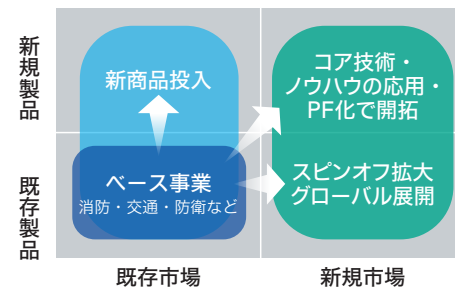
市場の更改計画も想定どおりに堅調であり、強みを強化した新商品の投入により消防・防災・道路の各領域で更改需要を順調に獲得しています。

市場・業務に特化したプラットフォームによる新領域への参入に向けては、2024年度、事業・営業を一体化したクロスインダストリー事業推進センターを設立し、協働パートナーとの実証や導入に向け加速して推進する体制を整えました。

特機システム事業に関して、国内防衛市場の成長に対応するだけでなく、海洋市場へも事業領域を拡大する取り組みを実施してきました。その足掛かりとして、海洋関連のプログラムへ参画することができました。このプログラムに参画することで、これまでのOKIの技術や経験を活用するだけでなく、外部の知見や新しいコネクションを獲得し、さらなる事業領域拡大へつなげていきます。

また、民間航空機分野では、ポートフォリオ見直しにより、販路を拡大し、持続的な成長へ向けた取り組みを行っています。並行して、シンガポールに新しく拠点を設立しました。ここを起点として海外への販路拡大に取り組んでいきます。

成長の方向性



2031年の目指す姿 (成長への舵切り2nd Stage以降)

社会インフラソリューション事業部

2031年に向けてインストールベースの強みを活かし、自動運転を見据えた道路交通情報のデータを利活用した商品、消防防災・地域防災の連携した次期商品の検討・開発を進め社会課題の解決を推進します。また、ネットワークSI力の強みを活かし、大型自営ネットワークを保有・構築している事業者へ参入し、領域の拡大を目指します。

特機システム事業部

海洋市場に向けて水中音響通信デバイスのような特色ある製品およびソリューションの開発により、海洋市場でのキープレーヤーとなります。また、民間航空機分野では、ヨーロッパ市場に加え、北米市場へコックピットディスプレイの販路を拡大します。

新技術の開発

1対1の通信だけでなく、1対Nの通信およびマルチホップによる遠距離通信も活用することで、広範囲な水中ネットワークを形成する

水中無線通信ネットワークの将来像図



TOPICS 価値創造マテリアリティ | 地球環境の保全

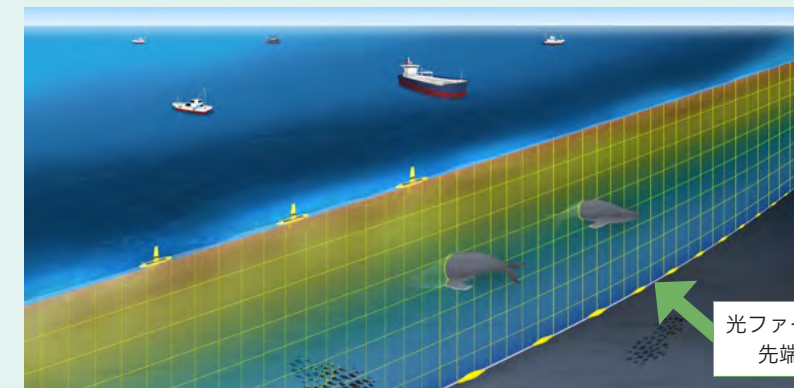
成長領域である「海洋」に関連して、OKIは積極的に事業創出に取り組めます。

その第一歩として、国立研究開発法人科学技術振興機構が進める「先端センシング技術を用いた海面から海底に至る海洋の鉛直断面の常時継続的な観測・調査・モニタリングシステムの開発」(代表：国立研究開発法人海洋研究開発機構)に参画します。

本プログラムで構築するシステムは、海洋の鉛直断面を通過した物と海況をリアルタイムで把握するものです。OKIは、先端センシングケーブルなどの開発によってこのプログラムの推進に関わります。

本プログラムに参画することで、安全保障および海洋資源把握へ貢献できるだけでなく、海洋に関わる知見を獲得でき、海洋での事業創出の礎を築くことができます。

詳細は、スマートセンシング技術開発プロジェクトチーム (JAMSTEC Webサイト) をご参照ください。  
<https://www.jamstec.go.jp/smartsensing/j/>



光ファイバーセンサーを備えた先端センシングケーブルを用いて海洋データを取得することで、海洋データベースの構築や関連技術によるデータ分析を通してブルーエコノミーを推進

光ファイバーセンサーを備えた先端センシングケーブル

# EMS



上席執行役員  
EMS事業部長  
西村 浩

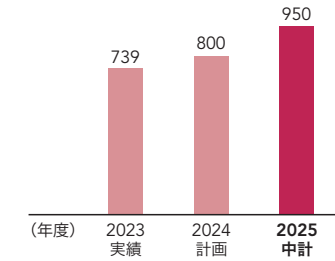
## 事業部長メッセージ

設計から製造、エンジニアリングまでをワンストップで提供する「モノづくり総合サービス」で、安心・安全な社会の実現に貢献します。

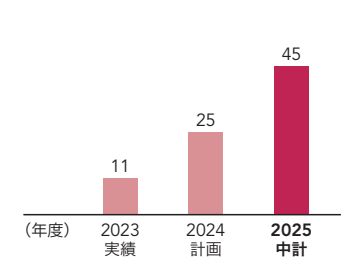
これまで、OKIが得意とする「変種変量<sup>※</sup>」や「故障が許されない品質」のモノづくりを、産業インフラ、情報通信、医療、航空宇宙などの領域に注力し、事業を拡大してきました。今後は、事業ポートフォリオの多角化による事業基盤の強化と、部品事業を中心とした成長事業への積極投資を進めながら、EMSグループの連携した商品・サービスの提供により、さらなる事業拡大を目指します。

※モノづくりにおける「変種変量」生産：市場ニーズにより、その都度変化する多彩な生産品目や生産物量に合わせて、柔軟に対応する生産体制

売上高 (億円)



営業利益 (億円)



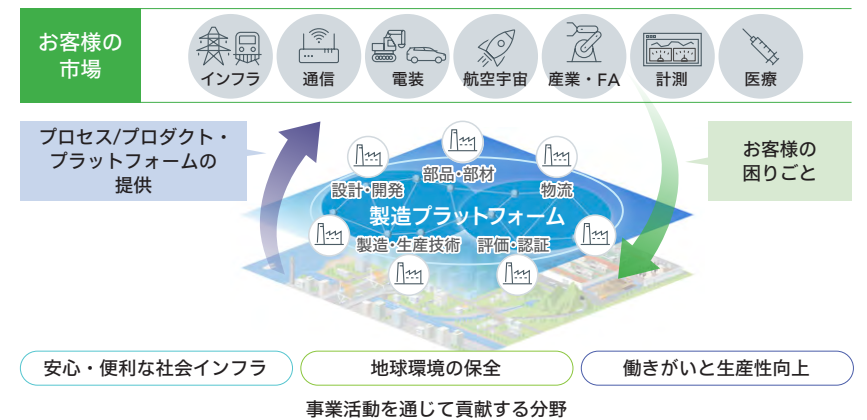
## 事業概要

変種変量、高品質、高付加価値のモノづくりをワンストップでお客様へ提供しています。主に「EMS・DMS事業」「部品事業」「エンジニアリング事業」で構成され、長年のOKIの生産で培ってきた技術・ノウハウを付加価値とするモノづくりの上流から下流までのあらゆるプロセスを、EMSグループ連携により、幅広く提供します。



## 事業方針

お客様の困りごとを生産面で支える製造プラットフォームを目指します。OKIのモノづくりを通じて商品化を実現する中で蓄積された「ノウハウの詰まった設計・製造のプロセス」や、「部品・モジュールとして共通化したプロダクト」を、プラットフォーム化された商品・サービスとしてお客様へ提供することで、お客様の社会課題解決に貢献していきます。



## 事業環境の認識

機会	脅威
<ul style="list-style-type: none"> <li>・カンントリーリスク拡大による国内生産回帰</li> <li>・人手不足による国内EMS活用拡大</li> <li>・市場動向の変化 (半導体市況回復など) に伴う顧客需要増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中国市況の不透明感による関連する顧客需要停滞</li> <li>・為替変動や人件費アップなどによる材料費の高騰</li> </ul>

## 事業の強み、課題

強み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高信頼性が求められる医療機器や航空宇宙、産業インフラ分野に高品質な商品・サービスを提供</li> <li>・EMSグループが保有する高度な技術を組合せ、ワンストップで幅広く提供</li> </ul>
課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材不足による生産能力不足</li> <li>・コスト競争力不足</li> </ul>



## EMS

EMS事業は、中期経営計画2025での重点施策であるEMSからDMSへのビジネスモデルシフトや、収益力の高いベース事業への成長投資などに取り組み、2026年度までに売上高1,000億円の事業体を実現します。また、EMSグループの強みである「高度なモノづくり力」を組み合わせ、新商品・新サービスの提供による新規案件・新規顧客の獲得を加速し、2031年度までのさらなる事業成長を目指します。

### 中期経営計画2025 (成長への舵切り1st Stage)

#### 3つの重点施策と進捗状況

##### ① EMSからDMSへのビジネスモデルシフト

施策：DMS売上比率を拡大、規模が大きく付加価値が高い案件の新規獲得を目指す  
進捗：DMS売上比率は前年比5%拡大。小規模案件が多く、効率化が課題

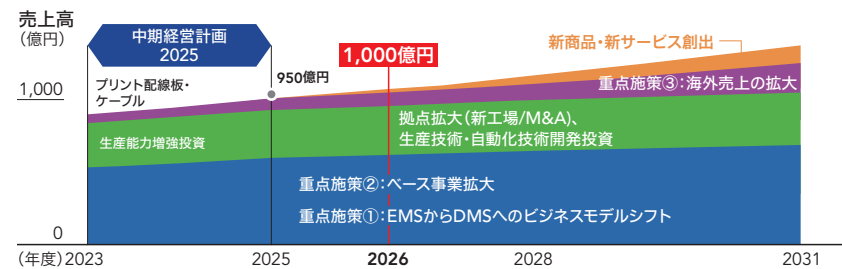
##### ② ベース事業拡大 (部品・エンジニアリング事業)

施策：半導体や工作機械・FAロボット市場成長に追隨する生産能力拡大に向けた積極投資。  
進捗：成長投資は計画どおりに進捗しているが、部品事業は市況影響により売上減少。事業ポートフォリオの多角化を目指す

##### ③ 海外売上の拡大

施策：部品事業は、優良顧客との共創関係強化。EMS・DMS事業では、Out-Outビジネス\*にチャレンジ  
進捗：部品事業では売上伸び悩み。案件引合いは増えており、OKIグループ販売チャネルの活用による拡販を推進

\*Out-Outビジネス：お客様の海外向け製品をOKIの海外拠点で製造受託するサービス



### 2031年の目指す姿 (成長への舵切り2nd Stage以降)

#### 「モノづくり総合サービス」事業を拡張

- ベース事業への成長投資の継続
- EMSグループ連携での新商品・新サービス創出/拡大 (海外拡販など)

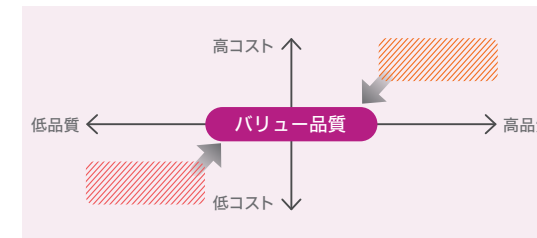
#### お客様との共創でプラットフォーム・ビジネスを拡大

- プロセス・プラットフォーム

モノづくりのノウハウが詰まったプロセスを組み合わせ、お客様へ提供



事例 品質とコストのバランスに困っているニュースペース顧客に対し、その両輪を満たすバリュー品質の生産プロセスを提供していく

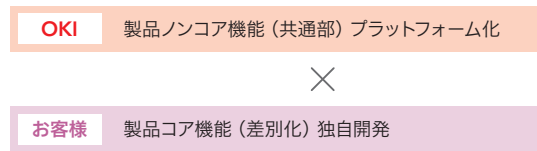


- プロダクト・プラットフォーム

共通化した商品の提供により、お客様のモノづくりを効率化



事例 脱炭素市場でのOKIオリジナル高効率インバーターユニットの提供



### TOPICS 価値創造マテリアリティ | 安心・便利な社会インフラ/働きがいと生産性向上

高齢化が加速する中、医療業界全体での労働力不足は深刻化しています。このような社会課題に対し、EMS事業では、DMS受託案件となるメカトロ医療機器において、省人化を目的とした自動化を実現し、お客様の課題解決に貢献していきます。

具体的には、OKIがATM開発で長年培ってきた装置内搬送技術や画像認識技術、プリンターでのラベル印刷技術などをプラットフォーム化し、これまでの機器では実現できなかった高度な選別方法を可

能とします。医療器具の事前準備や器具の識別・判定、器具媒体の搬送などを自動化することで、効率化だけでなく、医療ヒューマンエラーの課題も解決していきます。

なお、現在開発中である次機種装置の受託生産においては、2026年度からの量産化を開始します。

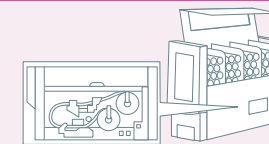
#### 高付加価値商品のお客様との共創 (メカトロ医療機器)

OKI得意技術 (センシング、搬送)



お客様のコア技術 (固有機能)

「新たな価値創造」を提案



センシング、搬送



航空宇宙 (制御) 機器



半導体検査装置



自立型自動搬送 (AMR)

# エンタープライズソリューション



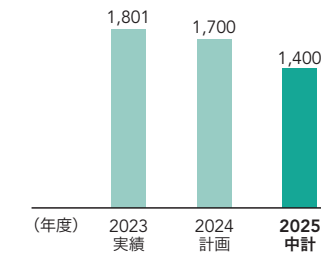
執行役員 エンタープライズソリューション事業部長  
中津 正太郎

## 事業部長メッセージ

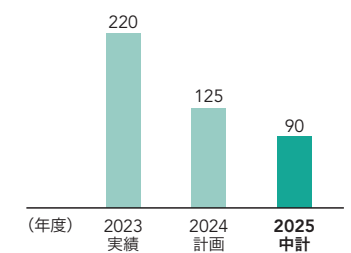
メカトロ技術、ソリューション、ネットワーク、保守・サービスが一つとなることで、労働力不足解消と業務効率化を実現する安全で便利なソリューション・サービスを提供します。

2023年度から自動機事業、金融法人向けソリューション事業、およびネットワークSI事業を融合し、エンタープライズソリューション事業部としてスタートしました。さらに、OKI製品の保守・運用・工事をベース事業とするOKIクロスステックを同一セグメントに統合し、プロダクトからサービスまで一貫して提供する体制を構築しました。この新たな体制により、OKIはお客様に対してより包括的かつ効率的なソリューションを提供することができ、事業の成長と顧客満足度の向上を図ります。また、部門間の連携を強化し、迅速な対応と高品質なサービスの提供を実現しています。これにより、OKIは市場での競争力を一層強化し、持続可能な成長を目指します。

売上高 (億円)



営業利益 (億円)



## 事業概要

メカトロ商品の設計・開発・製造に加え、ネットワークを含む高度なソリューションを提供しています。さらに、設置・工事・保守からフルアウトソーシングによるATM運用・監視まで、一貫したバリューチェーンを確立しています。これにより、メカトロ商品に付加価値を高めるソリューションや、より効率的で確かな監視・運用・保守をワンストップで提供し、安全かつ便利なサービスをお客様にお届けします。

2023年度に引き続き2024年度は、一過性の大型案件により売上、営業利益とも堅調に推移する見込みです。2025年度は受注済みの案件や新商品の展開が見込まれるものの、今後のキャッシュレスや現物レスなどの環境変化を見据え、経営体制の転換を図っていきます。

## 事業方針

大型案件のタイミングで、将来の成長に向けた筋肉質な経営体質への転換を図り、商品中心からサービス中心のビジネスモデルへ変革することで、事業の安定化を目指します。また、事業構造の転換を図るべく、リカリングシフト、フロントシフト、商品競争力強化の3つの重点施策を連携して進め、2025年度以降の安定化事業への転換を推進しています。OKIの強みであるプロダクトをベースに、社会課題を解決するソリューション・サービスを開発、提供していきます。

### 目指す方向

#### 地球環境の保全



- リサイクル部品の再利用、環境に配慮したモノづくり
- 工場CO<sub>2</sub>排出削減、ペーパーレス化ソリューション

#### 安心・便利な社会インフラ



- 現場の見える化、運用監視
- ネットワークセキュリティ、管理の厳格化

#### 働きがいと生産性向上



- セルフ化、省人化による労働力不足解消
- お客様共通の業務をビジネスプロセスアウトソーシング(BPO)

## 事業環境の認識

### 機会

- 少子高齢化による労働力不足が顕在化に伴う、セルフレジなどの省人化シフトの進行
- 人手不足やコア業務へのリソースシフトによるアウトソーシング機会の増加

### 脅威

- 現金、通帳、キャッシュカード、伝票や帳票などの取り扱いの縮小
- 店舗におけるバックヤードでの現物処理の減少

## 事業の強み、課題

### 強み

- ATM導入の企画支援から構築、監視、運用、保守、サービスをワンストップで提供
- 全国にサービス拠点を展開し、日本全国をカバーする保守網を整備
- メカトロ商品に付加価値を高めるソリューションを提供

### 課題への対応

- お客様業務のBPOを提供
- 全国のサービス拠点や保守網を活用し、新たな社会インフラの保守サービスへの参入

エンタープライズソリューション

中期経営計画2025 (成長への舵切り1st Stage)

重点施策	進捗
① リカーリング <sup>※</sup> シフト ・ATM保守・運用・監視・ネットワークサービスを拡大 ・ATM保守で培った保守網の活用 ② フロントシフト ・セルフ化・省人化商品を上市 ③ 商品競争力の強化 ・技術×AI⇒自動化・高度化 <small>※リカーリング：機器提供とBPOを組み合わせてサービスを提供するビジネスモデル</small>	① ATM周辺領域の需要調査を通じたサービス提供範囲の拡大や、非金融市場に対して運用資産を活かしたサービス事業の拡大に取り組んでいます。 ② 国内外で新たな8機種を導入を進めており、セルフ化・省人化の実現を推進しています。 ③ 生成AI、RPA <sup>※</sup> を活用し、運用効率の向上や生産性向上に取り組むとともに、監視、保守の高度な対応など自動化を推進し、サービス事業の競争力を強化しています。 <small>※RPA：定型作業を自動化するソフトウェアロボット</small>

2031年の目指す姿 (成長への舵切り2nd Stage以降)

	安定・成長への舵切り 1st Stage	安定・成長への舵切り 2nd Stage	
	2023～2025年度	2026～2028年度	2029～2031年度
施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>リカーリングモデルの拡大</li> <li>フロントシフト化商品の投入</li> <li>商品競争力の強化に向けた継続投資</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベースモジュールとサービスプラットフォームを商品に適用し事業展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベースモジュールとサービスプラットフォームを活用したサービスを新市場へ展開・拡大</li> </ul>

事業構造の転換を図るため、リカーリングシフト、フロントシフト、商品競争力強化の3つの重点施策を連携し、2025年度以降の安定化事業への転換を推進しています。

リカーリングシフトでは、金融機関向けサービスと店舗運用の拡大で労働力不足をサポートします。金融機関以外の市場にも資産を活用して拡大を図ります。

フロントシフトでは、セルフ化・省人化を実現する商品を投入し、リテール、製造、航空、鉄道市場で展開します。2024年度は国内向けATM2機種、釣銭機2機種、現金処理機2機種、発券端末1機種、海外向けATM1機種の合計8機種を国内外に投入予定です。プロダクトとサービスを組み合わせ、リカーリングビジネスの拡大も進めます。

商品競争力強化では、ATMサービスにAI技術を活用し、運用の高度化と生産性向上を図ります。監視・保守の効率化と高度な対応の自動化を推進し、競争力を強化します。プロダクトのモジュール共通化と海外生産体制の再構築により、開発サイクルの短縮、迅速な商品リリース、原価低減、価格競争力強化、保守コスト削減に取り組めます。



TOPICS 価値創造マテリアリティ | 安心・便利な社会インフラ/働きがいと生産性向上

金融機関向けセルフ入出金機を地方銀行に導入し、本格稼働を開始しました。本商品は、銀行基幹システムと連携し、事前に取り引情報を入力したタブレットで発行されたQRコード<sup>®</sup>を用いて簡便な入出金を可能としました。来店者自身が現金の入出金を行うことで、銀行窓口業務の負担軽減やミス削減を可能にし、スピーディーな取引を実現します。

現金入出金にとどまらず、顧客満足度の向上や銀行業務の効率化を可能とし、その結果として創出された労働時間がお客様の本来行うべき業務に使われることで働きがいの向上にも貢献します。



金融機関向けセルフ入出金機

# コンポーネントプロダクツ



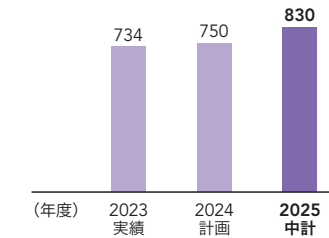
執行役員 コンポーネント  
プロダクツ事業部長  
井上 崇

## 事業部長メッセージ

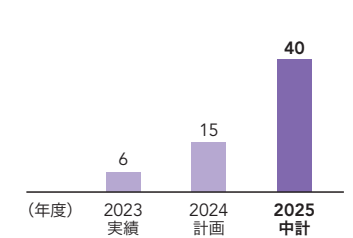
センシング、AI、通信、出力をコア技術としたOKIのプロダクトを企画・製造しており、グローバルに展開する自社販路を通して国内外のお客様へ広く販売しています。

タフネス・省スペースを強みとしたLEDプリンター、ビジネスホンやコールセンター向けシステムといったビジネスコミュニケーション向けのプロダクト、センシングやAIを活用してセンサーネットワークを実現するエッジデバイスを提供しています。OKIのソリューション事業で強みとなる競争力のあるプロダクトを社内の他事業向けに供給する役割を果たすと同時に、パートナー向けにも広く販売しており、特にエッジデバイスについては、世界的に成長が期待されているインフラモニタリング市場向けに、プリンターの販売拠点を活用した海外展開も積極的に進めています。

売上高 (億円)



営業利益 (億円)



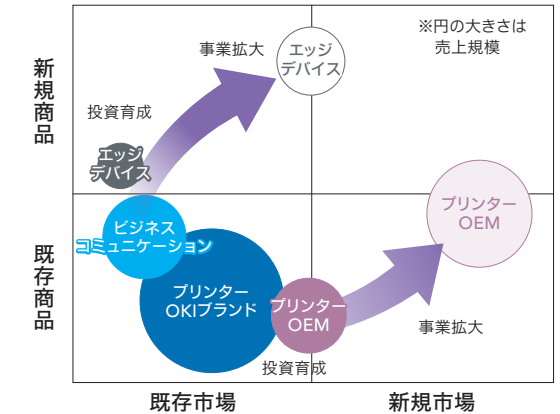
## 事業概要

プリンターおよびビジネスコミュニケーションの市場は、全体としては成熟市場であり、今後は微減傾向となるものの、プリンター市場では各社開発費の見直しによる負担軽減が進められており、OKIの強みであるプリンターエンジンのOEM提供や共同開発の機会が増加傾向にあります。また、エッジデバイスにおいては、カーボンニュートラルやインフラモニタリングの市場の世界的な拡大が予測されており、OKIの特長である省電力、無線技術、耐環境性が活かせることから、今後の販売は伸びていくものと見込んでいます。



## 事業方針

中期経営計画2025では、主軸となる既存2事業領域(右図「プリンターOKIブランド」「ビジネスコミュニケーション」)での商品ラインアップの見直し、人員再配置、開発投資の効率化による構造改革を推し進め、利益の安定化を図ります。そのうえで、注力領域に対しては積極投資を行い、エッジデバイス事業およびプリンターOEM事業を育成することにより、2031年度に売上高1,000億円、営業利益率7%を目指します。



## 事業環境の認識

機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後市場が縮小していく成熟市場(売上規模縮小)で各社の開発投資が重荷となるなか、OKIが強みとするプリンターエンジンのOEMビジネス機会が拡大</li> <li>インフラ老朽化、自然災害激甚化、環境保全といった社会課題を解決するインフラモニタリングやカーボンニュートラルなどの環境貢献商品へのニーズの拡大</li> </ul>
脅威	<ul style="list-style-type: none"> <li>プリンターおよびビジネスコミュニケーション市場の成熟化による規模縮小の進行</li> <li>環境、セキュリティ、人権などの規制強化による対応コスト負担増大</li> </ul>

## 事業の強み、課題

強み	<ul style="list-style-type: none"> <li>プリンターOEMビジネス拡大における大手パートナー企業との協業実績</li> <li>プリンター事業が持つグローバル販売拠点のアセット</li> <li>プリンター開発で培われたLED、タフネス、省スペースを実現する技術力</li> <li>ビジネスホンや無線端末の開発で培われた通信技術、および周波数解析を応用したセンサー技術</li> </ul>
課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>プリンターおよびビジネスコミュニケーション事業の構造改革継続による収益力向上</li> <li>新たなOEMビジネスパートナーの獲得</li> <li>強みのある技術を活かした特長ある商品開発による環境保全、災害対策などの新市場への参入</li> </ul>

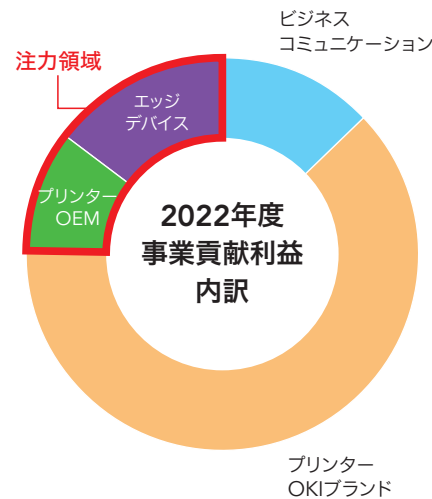
コンポーネントプロダクツ

中期経営計画2025 (成長への舵切り1st Stage)

プリンターは、流通・物流・薬剤などの印刷需要の高い市場をターゲットに今後も販売拡大を進めます。また、タフネス・省スペース・シンプル構造（メンテナンスのしやすさ）を特長としたOKIの強みを武器に、OEM提供や他社との共同開発も進め、市場の安定ポジション確保を狙います。

ビジネスコミュニケーションは、Web会議ツールが多用されるオフィス環境から、コミュニケーションが不可欠な現場や顧客接点向けのコミュニケーションへと機能を強化することで、新たなニーズ掘り起こしと用途拡大を図ります。

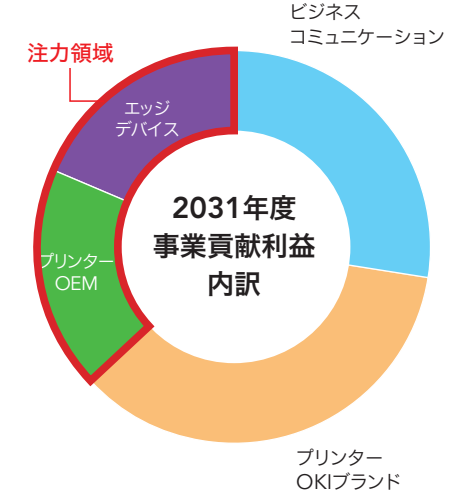
エッジデバイスは、インフラ市場で評価の高い電源レス・省電力技術の完成度を高めると同時に、商品ラインアップを強化し、さらにプリンター事業の販売拠点を活用した海外展開も推進していきます。



2031年の目指す姿 (成長への舵切り2nd Stage以降)

市場の縮小が進むプリンター事業とビジネスコミュニケーション事業は、商品ラインアップの見直しを行い、固定費のスリム化を進めることで収益力強化を図り、安定事業化を進めます。

一方で将来性の期待できるエッジデバイスについては投資を拡大し、事業の次の柱へと育てていきます。鉄道をはじめ、道路、電力などの社会を支えるインフラの安全性確保や、河川の氾濫や土砂崩れなどの災害から人命を守るための遠隔モニタリング機能の提供など、社会に役立つ商品をつくり出し、市場へ供給していく役割を果たします。それにより、商品を提供する立場で社会の大丈夫をつくっていきます。



TOPICS 価値創造マテリアリティ | 安心・便利な社会インフラ

インフラモニタリング市場は昨今の自然災害の増加により、世界的にも市場拡大が見込まれ、CAGR10%以上で規模拡大が進むと予測されています。

エッジデバイス事業の主力商品と位置づけているゼロエネルギーIoTシリーズは、老朽化や激甚化する自然災害から社会インフラの安全と安心を確保するためのインフラモニタリング機能を提供します。小型の太陽光発電パネルで高い発電効率を実現し、さらに長期間稼働する省電

力機能を特長としており、地球環境の保全に配慮した環境貢献型商品です。加速度センサー、水位計、夜間でもクリアな画質を提供する高感度カメラのラインアップがあり、道路・橋などの構造物監視、河川や溜池などの水害監視などで活躍します。国内では、鉄道沿線の土砂崩れの検知、河川の洗堀による橋脚の傾き検知など、鉄道を安全に運行するための遠隔モニタリングの手段として導入が進みつつあり、海外でも2024年度からトルコ、インドネシアでモニタリング実証を開始します。

エッジデバイス ~ ゼロエネルギーIoTシリーズ ~



超音波水位計      高感度カメラ

利用シーンの例

橋梁・河川



- 危険水位
- 橋梁傾き

斜面・のり面



- 斜面変位
- 土砂災害

Webサイト「環境貢献商品」 <https://www.oki.com/jp/sustainability/eco/product/ecosolu.html>

# 将来事業創出

持続的成長には、OKIの強みを活かした新たな事業領域を確実に伸ばすことが重要です。既存の事業領域の拡大だけでは限界があるため、新たな領域へ挑戦し、グローバル市場で成長するための道筋を確立する必要があります。そして、この道筋を強い意志で牽引していくことが求められています。

グローバル市場については、現時点ではまずCFB<sup>※</sup>を中心に事業化を推進していますが、将来の市場性とOKIの強みを踏まえた領域を明確にし、2031年のグローバルな事業の柱を確立していきます。

※CFB (Crystal Film Bonding) : 異なる半導体材料を分子間力のみで接合し、電子デバイスの性能を飛躍的に向上させるOKIの独自技術

## 新たな事業創出に向けた取り組み

中期経営計画2025に沿って、2023年11月にイノベーション戦略2025を発表しました。「物流」「ヘルスケア・医療」「高度遠隔運用」「CFB」の4領域をイノベーション注力領域とし、初年度から売上と有償PoC件数をKPIとして活動してきました。これらは、未成熟だが今後数兆円規模への市場スケールが期待でき、かつOKIの強みである、高品位ネットワーク、リアルタイムインタラクションを有した「エッジプラットフォーム」が活かせる領域として設定したもので、パートナー各社との共創により市場参入を目指します。

「物流」領域では、2023年5月からAIによる配送計画最適化サービス「LocoMoses」の商用サービスを開始、着実にユーザー数を伸ばしています。また、「ヘルスケア・医療」領域では、2024年4月に行動変容プラットフォーム「Wellbit」を発表しました。「高度遠隔運用」領域では、商用化を見据えた有償PoCがスタートしています。OKIのイノベーション・マネジメントシステム(IMS)である「Yume Proプロセス」に則ってしっかりと現場に入り込み、価値仮説の解像度を上げながら、2024年度には価値検証、2025年度の商用化に向けて活動しています。

そして、OKI創業150周年である2031年をターゲットに、500億円以上の事業創出を目指すとともに、グローバル展開も並行して進めることにより、さらなる売上拡大を目指していきます。



CFBの注力事業の一つとして、今後市場拡大が期待されるパワー半導体の素材あるいは技術提供による新規事業創出を目指しています。信越化学工業株式会社との共創により、同社のQST基板から、CFBを用いてGaN機能層のみを剥離し、異種材料基板上へ接合することで、次世代パワー半導体として有望視されているGaNの縦型導電を可能にします。現在、新たにデバイスメーカーを加えたエコシステムの構築を実現、OKI西横手工場へ8インチパイロットラインの増設、さらにグローバル人材を活用したマーケティング体制の強化に取り組んでいます。本事業は2028年度より量産を開始し、グローバル展開を経てパワー半導体業界のゲームチェンジャーとなり、将来的にはOKIの主力事業へと成長させます。

また、他の事業領域（物流、ヘルスケア・医療、高度遠隔運用）についても、Global Innovation Hub<sup>※</sup>を活用した事業化を推進しています。  
※Global Innovation Hub : グローバル部隊（グローバルマーケティングセンターなど）とイノベーション部隊（イノベーション事業開発センターなど）とのコンビネーション

## パワー半導体業界のゲームチェンジャーを目指す

エコシステム構築	成長投資	体制強化
<p>新たにデバイスメーカーが参画</p>	<p>8インチパイロットライン増設</p> <p>6インチ 8インチ</p> <p>西横手工場（高崎市）</p>	<p>2024年度</p> <p>グローバルマーケティング機能を追加</p> <p>2023年度</p>

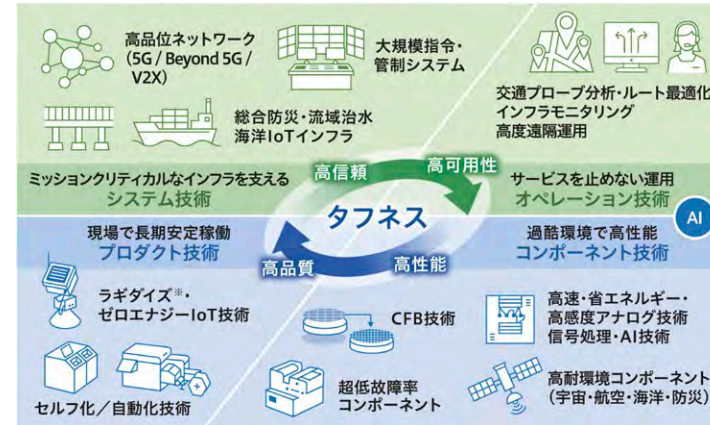
詳細はWebサイトをご参照ください。  
 プレスリリース：将来事業創出と企業風土改革に向けた「イノベーション戦略2025」を策定  
<https://www.oki.com/jp/press/2023/11/z23057.html>  
 プレスリリース：AIによる配送計画最適化サービス「LocoMoses」の販売開始  
<https://www.oki.com/jp/press/2023/03/z22083.html>  
 プレスリリース：健康行動の習慣化を支援する行動変容プラットフォーム「Wellbit」開発  
<https://www.oki.com/jp/press/2024/04/z24006.html>

# 技術戦略

## OKIのコアコンピタンス「タフネス」

社会インフラの「止まらない／止めない」を実現する高度な技術を保有しています。技術開発のバリューチェーン全体に強みを持つ、このコアコンピタンスを「タフネス」と呼びます。

信頼性、可用性の高いプロダクト・サービスを創出するのみならず、AIや信号処理などでさまざまな環境に耐えうる高性能を実現し、日々生まれる膨大なデータの高度活用を可能とします。このように、「タフネス」を構成する技術の強みをさらに伸ばしていくことを技術戦略で定義しています。

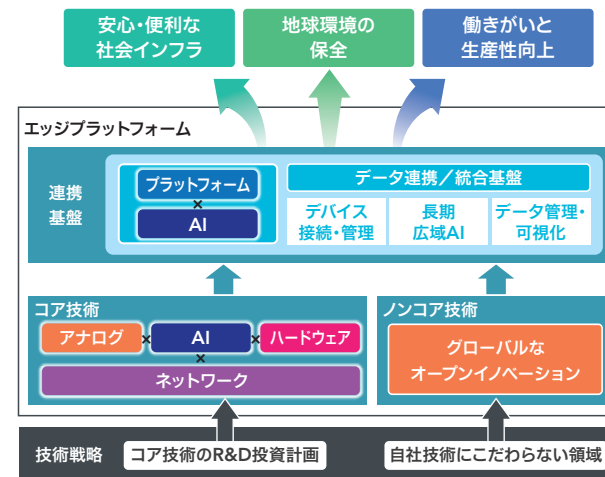


※ラギダイズ：製品やシステムに、耐熱や耐寒、防水、防塵、耐衝撃といった耐環境性を付与する技術

## エッジプラットフォームによる技術革新

「タフネス」を土台に、コア技術の高度化とデータ利活用を推進することで、スピーディーに社会に貢献するための技術コンセプトが「エッジプラットフォーム」です。「エッジ」とは、さまざまな情報が行き交い処理されるデジタル空間と私たちの生活のリアル空間との接点のことです。OKIは、このエッジに数多くの事業で培った技術的な強みを持っています。たとえば、光・音響・電波などでリアルを詳細に捉える「アナログ」技術、メカ／エレキで高度なデバイスを創る「ハードウェア」技術、そこで得たデータを高度活用する「AI」技術、リアルとデジタル空間をつなぐ「ネットワーク」技術があります。さらに、それらをつなぐ連携基盤としての「プラットフォーム」技術も開発しています。

「エッジプラットフォーム」によって、これらの技術の再利用性と開発効率を高めるとともに、データの横断的な活用を進め、ソリューションの提供価値を高めていきます。さらに、オープンイノベーションを活用し、幅広い最先端技術もエッジプラットフォームと連携し、社会課題解決のスピードを高めます。



## 光・音響・電波で社会インフラを快適にするアナログ×AI技術

OKIは、コア技術である「アナログ」技術と「AI」技術を掛け合わせ、高精度で耐環境性の高いエッジのセンシングや制御などの技術を実現しています。たとえば、ETCなどで活用される電波の技術は、天候によらず高速に移動する車両を捉え、確実な通信を提供します。路側の技術として、今後の自動運転に対しても、インフラ側から安心と便利を提供していきます。

また、光ファイバー通信で培ってきた光技術は、光ファイバーやレーザーなどを用いたセンサーへの応用を進めています。これにあわせてシリコンフォトニクス技術に取り組み、複雑で大きな光回路を10万分の1レベルの超小型チップに進化させ、社会インフラでの活用拡大を推進していきます。

今後も、現場で高度なデータを生み出すこれらのアナログ技術とAI技術の掛け合わせで、提供価値を高め、社会インフラの高度化に貢献していきます。



## AIの安全な活用基盤の構築

OKIは現在のAIブームに至る30年以上前からAIの開発に取り組んできました。この間、AI技術の高度化だけでなく、インフラを支える企業の責任としてリスクも含めたAIとの向き合い方を重視してきました。技術の成長が著しい生成AIにおいても、セキュリティ面での対策を十分に行ったうえで、社内業務効率化や事業での活用を積極的に推進しています。セキュリティを確保した活用基盤の構築と社員教育を同時に進め、社会インフラに安心して組み込み可能なAIを提供します。

### OAiCO (OKI AI COmmunity)

#### AI・データ利活用の浸透をOKIグループ内コミュニティ活動により推進

- OAiCO Academy  
全社員向けリテラシー教育、職種別活用教育、実践教育
- OAiCO Workshop  
生成AI活用アイデアソン、機械学習・データ活用ハンズオン
- OAiCO Seminar  
社外有識者を招いての全社向けAIセミナー
- OAiCO Platform  
ChatGPTなど社内生成AIサービスの展開

# イノベーション戦略

## 全員参加型イノベーションの推進 (IMS本格運用開始)

「昨日よりも今日、今日よりも明日」と、常に新しいことにチャレンジし、OKIの未来をつくっていく、という経営層の強い思いのもと、それまで散発的な活動であったイノベーションをシステムティックに起こせる会社を目指して、2017年度にイノベーション・マネジメントシステム (IMS) 「Yume Pro」の構築を開始しました。2020年度にはOKIの特徴である「全員参加型イノベーション」を宣言し、全社員がイノベーションに関与する意識を醸成することで、全社にカルチャー改革を拡大してきました。

そして、2023年度から全社で「IMS本格運用」を開始し、全34部門に「部門イノベーション責任者/推進者」を配置して推進体制を強化しました。定例の推進者連絡会を通じて活発な意見交換を行い、IMSの本格運用を牽引しています。OKIの「全員参加型イノベーション」は、①新規事業創出や②既存事業改革だけでなく、③業務改善もイノベーションと定義しているのが特徴です。その浸透度を図る目安である社内アイデアコンテスト「Yume Proチャレンジ」は、2018年度に開始して以降、カルチャー改革の推進とともに毎年応募件数が増え、2023年度からは応募対象を「業務改善」アイデアへも拡大して、386件の応募となりました。これらの取り組みを経てカルチャー改革が着実に進んでいることが実感できるものの、それを事業化まで進めるために「泳ぎ切れるスイマー」を増やすための施策が「ハイポテンシャル・イノベーション人材育成」です。起業のプロによる支援も受けながら「加速支援コミュニティ」を本格運用することで事業化への実践力を強化するとともに、イノベーション活動経験の浅いコンテスト応募者は個々に伴走されながら、応募者のスキルアップとテーマの質向上を通じて全体のレベルアップにつなげています。

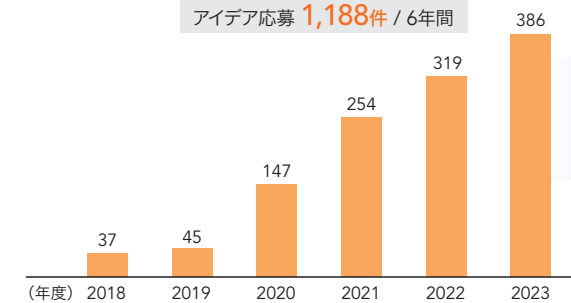
また、イノベーション中核人材ネットワークを構築するための「Yumeハブ」では、2023年度に第5期生が活動を開始しました。Yume Proの仕組みを学びながら社内課題解決やイノベーション創出に向けて行動し、延べ180名が社内のイノベーション活動の中核を支えています。これらの活動は「Yume Proフォーラム」で全社発信するとともに、経営層へも報告して支援を受けながら実践に取り組んでいます。

さらに、Yume Proの仕組みをお客様とともに実践する「共創ワークショップ」も推進しています。両社から若手や中堅社員数名が集まり、チームを組んでテーマを設定し、デザイン思考やYume Proのプロセスに沿って、現場課題発見や仮説検証を繰り返します。最後には両社の経営層まで報告し、評価の高いものは実現に向けて検討を継続します。2019年以来延べ17社との共創ワークショップを実施し、「自社だけでは思いつかないようなアイデアが創出できる」とお客様の経営層からも高い評価を得ています。

これらの活動を通じ、2023年11月には、2031年のあるべき姿からバックキャストして策定したイノベーション戦略2025を発表しました。これからも、イノベーション活動がOKIの将来事業創出のコアとなるよう、経営層を巻き込んだ仕組み改善を継続し、進化していきます。

### Yume Pro チャレンジ

アイデア実践コンテスト (件)

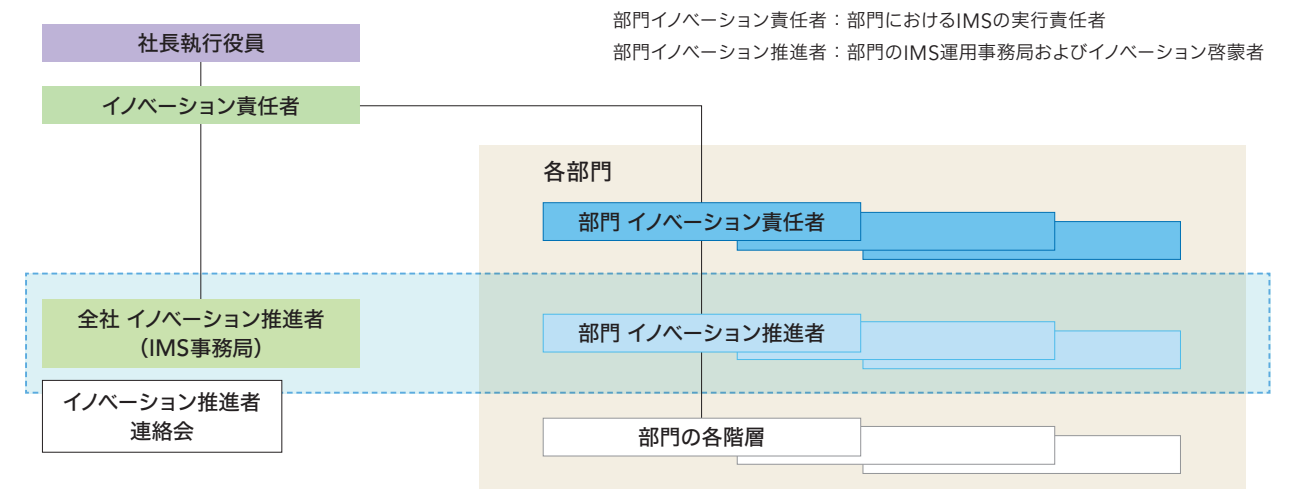


新たな  
事業領域を創出



将来事業の4領域

## イノベーション推進体制



詳細はWebサイトをご参照ください。 OKIのイノベーションとは [https://www.oki.com/jp/yume\\_pro/about/innovation.html](https://www.oki.com/jp/yume_pro/about/innovation.html)

CINO ism [https://www.oki.com/jp/yume\\_pro/cino/](https://www.oki.com/jp/yume_pro/cino/)

### 注力分野の活動事例

物流 [https://www.oki.com/jp/yume\\_pro/about/logistics.html](https://www.oki.com/jp/yume_pro/about/logistics.html)

ヘルスケア・医療 [https://www.oki.com/jp/yume\\_pro/about/healthcare.html](https://www.oki.com/jp/yume_pro/about/healthcare.html)

高度遠隔運用 [https://www.oki.com/jp/yume\\_pro/about/ai.html](https://www.oki.com/jp/yume_pro/about/ai.html)

CFB [https://www.oki.com/jp/yume\\_pro/about/cfb.html](https://www.oki.com/jp/yume_pro/about/cfb.html)



# グローバル戦略

## グローバル事業のリスタート

中期経営計画2025に基づき、OKIは将来事業創出とグローバル事業のリスタートを掲げました。イノベーション戦略2025に基づく領域のみならず、事業性のある領域を明確にしながら、2031年に新規グローバル事業で500億円を目指します。事業推進については、現在海外で事業展開している拠点を前線基地化し、全員参加型イノベーションを各拠点にも定着させることで、海外からの事業発信もできるような体制を構築していきます。そのために、OKIでは各拠点を単なる販売拠点ではなく、イノベーションの拠点であるという意味で「Global Innovation Hub (GIH)」と呼称しています。2024年度には、このGIHのリーダーを国内に招集し、全役員とのディスカッション「Global Meeting」を実施し、国内と海外で共通認識を持ちながら事業推進しています。また、国内で培ったカルチャー改革の仕組みをGIHにも共有し、「イノベーション教育」、「Yume Proチャレンジ」、「加速支援コミュニティ」だけでなく、中核社員のネットワークを構築する「Yumeハブ」、イノベーション活動の情報共有を推進する「Yume Proフォーラム」、経営層と社員が直接対話する「イノベーション・ダイアログ/未来トーク」などのグローバル化も加速させていきます。

一方で、グローバルに事業展開するにあたり、現時点で事業化するためのキートン技術である技術が、自社に不足しているものもあります。これらの技術は、海外にオープンイノベーション拠点を配備し、事業に必要な技術を獲得して、成長させていきます。2024年5月に公表したとおり、シリコンバレーのPlug and Play社とパートナー契約を結び、スタートアップの技術探索を中心とするグローバルなオープンイノベーションを開始しました。これを皮切りに、欧州・アジアなど、拠点数を増やしていきながら、若手社員を派遣していきます。

こうした人的投資により、エッジプラットフォームに世界中の技術革新を取り込み、多様な社会課題のスピーディーな解決に貢献していきます。

## CFBのグローバル展開

「CFB (Crystal Film Bonding)」は、OKIがLEDプリンター事業で培った半導体の異種材料接合技術です。2006年に、世界初となるLEDとICを機能融合した光電融合チップの量産化に成功し、18年間の量産実績を持つ成熟した技術です。OKIは、加速するDX、GXのため、それらを下支えする半導体デバイスの高機能化を目指し、CFBの普及を実現します。CFBは物質間の接合技術です。しかし、半導体産業において触媒のような役割を担うことで、オープン・イノベーションを活性化し、パートナーとともに新たなイノベーションを創出します。現在、CFBとの親和性が高いPhotonics、Micro-LED、Power、Analog-ICの4領域に注力し、さまざまなパートナーと連携して、2026年度からの事業化を目指し共創中です。さらに、社内各事業とのシナジー効果により、付加価値の高い商品・サービスの提供に貢献します。



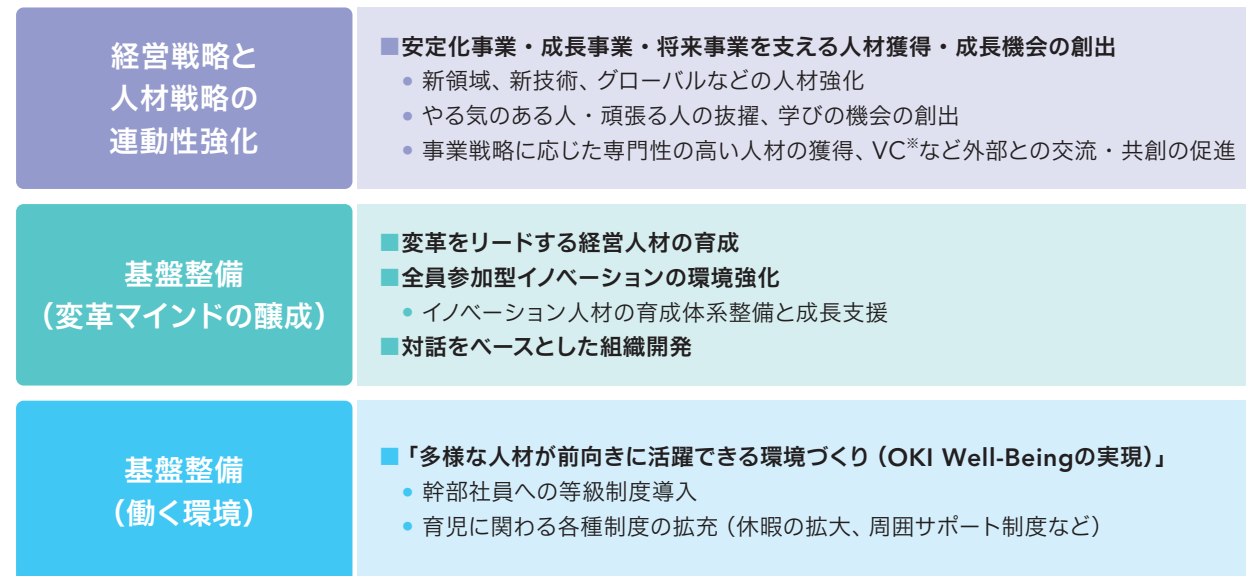
# 人材戦略

## 価値創造を推進する人的資本経営の強化

OKIグループは、社会環境の変化に対応し持続的に発展していくうえで、人材を最も重要な経営資本の一つとして位置づけています。中期経営計画2025において、マテリアリティの一つである「価値を創出し続ける企業文化への変革」の取り組みテーマの一つとして「多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進」を掲げ、多様な人材が、組織と個人のベクトルを合わせて前向きに挑戦し成長できるように、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、人材の成長支援、働きがいのある組織風土の醸成、働きやすい環境の整備を推進してきました。

まず、2023年度は多様な人材が前向きに活躍できる礎として、ウェルビーイングに着目した環境整備に注力しました。その結果として、社員一人ひとりの働きやすさ・働きがいへの満足度は向上しましたが、一方で環境整備に向けたより一層の取り組みの必要があると認識しています。また、将来の経営を担う経営人材、イノベーションおよびグローバルなどの経営戦略を支える人材の成長支援の仕組みについても、取り組みを推進・強化しています。

したがって、今後は経営戦略を実現していくための人材戦略の策定にあたり、As-IsとTo-Beのギャップを定量的に把握し、課題を特定し取り組むことで、経営戦略との連動性を一層強化していきます。その過程において社員の変革マインドの醸成と行動変容を促し、組織風土にまで醸成することで価値創造の推進につなげていきます。



※VC：ベンチャーキャピタル

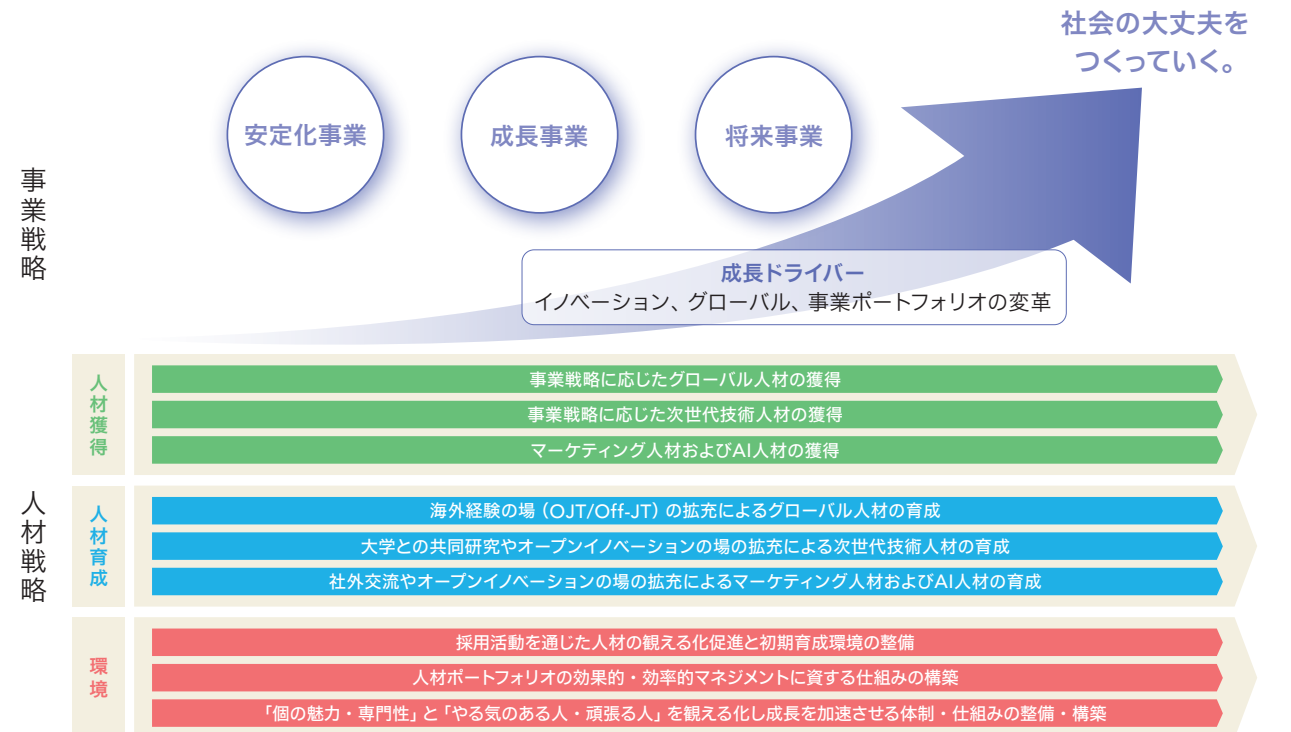
## 人的資本経営の進化 – 将来のあるべき姿に向かって人材価値を最大化

人材戦略の策定において重要な経営戦略との連動性をより一層高めていくために、事業ポートフォリオの変革に応じて、As-IsとTo-Beのギャップを踏まえながら動的な人材ポートフォリオの質と量の計画を策定し、ダイナミックに施策を展開していくことが必要です。

そのためには、経営戦略に応じた求める人材の要件の明確化および人材のタイムリーな可視化を行います。加えて、多様な人材が集い、主体的にかつ意欲的に働くことができる環境を整備することで、求める人材への会社の魅力訴求と従業員エンゲージメントのさらなる向上を通じて、ダイバーシティ&インクルージョンを本格的に推進していきます。

こうした認識のもと、人材マネジメントを支えるあらゆる仕組みをさらに整備していくとともに、経営戦略の実現に必要な人材の獲得、必要な経験・スキルの蓄積と開発を図る人材育成、社員の成長支援、ならびに組織風土の醸成などにつながる各種施策をさらに強化・展開していきます。また、若手の抜擢にも注力していきます。

多様な人材の活躍、社員の自律的キャリア形成、組織のパフォーマンス最大化を図る取り組みを推進することで「価値を創出し続ける企業文化への変革」を実現していきます。



# OKIグループのマテリアリティ

社会やステークホルダーの期待・要請を踏まえてOKIを取り巻く社会課題を再整理を行ったうえで、中期経営計画2025の策定にあわせてマテリアリティをアップデートし、日々の事業活動の中で推進しています。

## 中期経営計画2025とあわせてマテリアリティのアップデートプロセス

社会やステークホルダーの期待・要請とOKIを取り巻く社会課題を再整理

OKIのありたい姿と貢献分野を踏まえてアップデート

### Step1 社会課題リストの作成

外部指標などから約330の社会課題を抽出。事業との親和性などから絞り込み、約40項目に整理

- UNGC10原則、SDGs 169項目
- WEF Global Risk
- ISO26000
- 経団連企業行動憲章
- UNGP
- TCFD・GRI・SASB
- RBA / JEITAによる企業行動ガイドライン など

### Step2 ステークホルダー評価

各課題につき、社外有識者を変え、複数の観点で重要性を評価

- ESG評価機関の評価項目との関連性
- 各種対話における投資家意見との関連性
- 顧客のサプライヤー要請、同業他社の重要課題などとの関連性

### Step3 ビジネス評価

サステナビリティ推進WG（当時）はじめ各課題に関連する活動が想定される部門において、評価・分類を実施

- 売上/コスト/評判/コンプライアンス/技術・市場の観点でリスクと機会を評価
- 短期/中長期の時間軸で分類

### Step4 マテリアリティをアップデート

Step2、3で高評価となった社会課題をグルーピング、中期経営計画2025における戦略や貢献分野を踏まえマテリアリティとして整理。経営会議・取締役会を経て決定

## 「社会の大丈夫をつくっていく。」企業としてサステナビリティ経営を実践

### OKIのありたい姿と貢献分野

#### 社会課題を解決するモノ、コトの実現

- 安心・便利な社会インフラに貢献
- 働きがいと生産性向上に貢献
- 地球環境の保全に貢献

#### 事業活動を通じた環境負荷低減

- 自社拠点の環境負荷低減

#### 価値を創出し続ける企業文化への変革

- 全員参加型イノベーションによる価値創出
- 多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進

#### 持続的成長を支える経営基盤強化

- リスク管理・コンプライアンスの徹底
- 人権尊重の徹底
- 責任ある調達活動の推進

重要課題(マテリアリティ)

### 社会やステークホルダーの期待・要請とOKIを取り巻く社会課題

# マテリアリティの進捗

2023年度にアップデートしたマテリアリティの進捗状況は以下のとおりです。

## マテリアリティと2025年度目標に対する進捗状況

マテリアリティ	私たちの想い	主な価値創造の貢献分野	2025年度目標	進捗状況（主な2023年度実績）
社会課題を解決するモノ、コトの実現	企業理念に掲げた「進取の精神」のもと「社会の大丈夫をつくっていく。」、すなわち、止まることが許されないミッションクリティカルな商品・サービスの提供を通じて社会課題を解決していくことは、OKIグループとして不変のあるべき姿であり、不断の努力で取り組んでいきます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>安心・便利な社会インフラに貢献</li> <li>働きがいと生産性向上に貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域防災の安全確保などに貢献する新商品の開発、お客様へのシステムまたはサービスの提供</li> <li>お客様が本来業務に集中するための業務効率化や労働力不足へ対応するセルフ化・省人化を実現する商品ラインアップの強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>消防救急への通報の多様化と増加、多数の事案の同時発生や、大規模災害などの課題に対応した新商品の開発を完了</li> <li>銀行や自治体の窓口業務の効率化を実現するセルフ入出金機の納入を開始</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>地球環境の保全に貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境貢献売上高比率 35%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境貢献売上高比率 39%</li> </ul>

マテリアリティ	私たちの想い	主な取り組みテーマ	2025年度目標	進捗状況（主な2023年度実績）
事業活動を通じた環境負荷低減	より良い地球環境を次世代に継承するため、グループ全体の環境方針や環境ビジョンに基づき、事業活動を通じた環境負荷低減に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社拠点の環境負荷低減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業拠点におけるCO<sub>2</sub>削減率21.0%（対2020年度）</li> <li>工場廃棄物の再資源化率 84%以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業拠点におけるCO<sub>2</sub>削減率 23.7%（対2020年度）</li> <li>工場廃棄物の再資源化率 86%</li> </ul>
価値を創出し続ける企業文化への変革	新たな価値の創造には、多様な社会要求の変化に対する柔軟な思考と挑戦が必要です。それを生み出す土台が人的資本の充実やダイバーシティ&インクルージョン、ウェルビーイングであり、その上にイノベーション活動があって、変革に結び付くものと考え、各種の取り組みを進めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>全員参加型イノベーションによる価値創出</li> <li>多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「Yume Proチャレンジ」応募数 毎年300件以上</li> <li>女性管理職比率 5%以上（OKI、2026年4月）</li> <li>意識調査の「働きがい」項目のポジティブ回答率 70%（OKIグループ国内）</li> <li>イノベーション人材、グローバル人材、AI人材の育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「Yume Proチャレンジ」応募数 386件</li> <li>女性管理職比率 5.1%（OKI）</li> <li>意識調査の「働きがい」項目のポジティブ回答率 53%</li> <li>ハイポテンシャル・イノベーション人材111名、グローバルリーダー育成研修受講者累計 147名、生成AI利用社員3,500名超</li> </ul>
持続的成長を支える経営基盤強化	リスク管理とコンプライアンス遵守、人権配慮、サプライチェーンのCSRなどを実践していくことは、社会の一員としての責任を果たすだけでなく、企業価値の向上ひいては社会の持続的成長の実現につながるものと考え、取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスク管理・コンプライアンスの徹底</li> <li>人権尊重の徹底</li> <li>責任ある調達活動の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスク管理とコンプライアンスが社員に定着している状態</li> <li>UNGPに則った体制が整備され、人権DDの継続的な運用と開示ができていく状態</li> <li>CSR調達推進プログラムの拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス管理者研修受講率 100% など</li> <li>各種教育の実施（サステナビリティ教育受講率 98.5%）など</li> <li>お取引先38社に自己評価表による調査を実施</li> </ul>

# OKIグループのサステナビリティ

## OKIグループのサステナビリティ

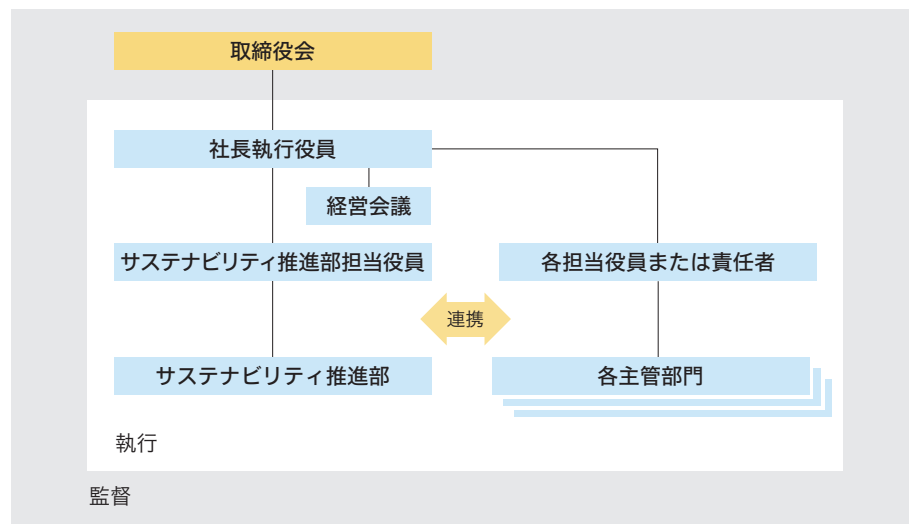
OKIグループは、企業理念に掲げた「進取の精神」のもと、「社会の大丈夫をつくっていく。」企業としてモノづくり・コトづくりを通じて社会課題の解決に貢献するとともに、ステークホルダーの皆様の信頼に応える誠実な企業活動を実践していきます。

### サステナビリティ推進体制

OKIグループは持続可能な成長を目的に、特定したマテリアリティに基づく取り組みを推進するため、2023年4月にサステナビリティ推進部を設立するとともに、サステナビリティ推進部担当役員を設置しました。

サステナビリティに関する重要事項については、経営会議において決定しています。上述の専任組織をはじめとする関係部門から、マテリアリティを具体化した環境・社会・ガバナンスの取り組み状況や課題について、経営会議への報告を行います。取締役会に対しては、事業に大きな影響を及ぼす事項が報告されます。2023年度は、「OKIグループ環境ビジョン2030 / 2050」の2050年度目標の改定について審議が行われました。

サステナビリティ推進体制



### OKIが参画する主なイニシアティブ・団体

国連グローバル・コンパクト (UNGC)	OKIは2010年5月、「国連グローバル・コンパクト (UNGC)」に署名しました。OKIグループはUNGCの人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止に関わる10原則を支持し、持続可能な社会づくりに貢献すべく取り組んでいます。
Science Based Targets イニシアティブ (SBTi)	OKIは2023年11月、中長期の環境目標「OKIグループ環境ビジョン」で設定した2030年度の温室効果ガス排出削減目標について、国際的なイニシアティブであるSBTiより、パリ協定が目指す「1.5°C目標」の達成に科学的に根拠ある水準であるとして認定 (SBT認定) を取得しました。
TCFDコンソーシアム	OKIは2019年5月、「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ました。TCFD提言に沿った情報開示を行うとともに、環境と経済の好循環がもたらす持続可能な社会の実現に貢献すべく、取り組みを強化していきます。
気候変動イニシアティブ (JCI)	OKIは2020年4月、脱炭素社会実現を目指すネットワーク「気候変動イニシアティブ (JCI)」に参加しました。脱炭素化を目指す幅広いパートナーとの共創を活かして気候変動対策を強化し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。
Responsible Minerals Initiative (RMI)	OKIは2023年8月、責任ある鉱物調達を推進する「Responsible Minerals Initiative (RMI)」に加盟しました。RMIのメンバーとして最新の国際動向などを把握しながら、責任ある鉱物調達の取り組みを進めます。

# 人材マネジメント

## 基本的な考え方

OKIグループは、人材を最も重要な経営資本と位置づけ、多様な人材が前向きに挑戦できる環境の整備と社員の成長支援に取り組んでいます。

中期経営計画2025においては、マテリアリティ「価値を創出し続ける企業文化への変革」の取り組みテーマの一つとして「多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進」を掲げています。イノベーションの推進やグローバルのリスタートなどの戦略を遂行し、価値創造につなげていくためには、前向きに挑戦できる組織風土の醸成、人材の多様性の実現、多様な経験と学びの機会の整備などを推進する必要があります。人材マネジメントと経営戦略との運動性を一層高めるとともに、グループOne Teamによる取り組みと人材への投資を強化していきます。

## 体制

コーポレート部門である人事総務部は、経営戦略に連動した人材戦略や具体的な施策を立案するとともに、組織風土の醸成、人材の多様化などの各種施策の推進や人事制度の運用について、各事業部等部門およびOKIグループ各社と連携して取り組んでいます。

## 各種取り組みの目指す姿

### ■ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

性別などの属性にかかわらず、さまざまな経験・知識・スキルをもった人材が活躍し、ウェルビーイングを実現している状態を目指すとともに、異なる見方・考え方を持ち寄り忌憚なく議論することによって、価値創造と自己の成長につなげていくことを目指して、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) に取り組んでいます。多様な人材が前向きに活躍できる施策は、こうしたD&Iの取り組みの考え方に基づいて推進しています。

#### ●「OKI Well-Being」の実現

社員一人ひとりの働きやすさや働きがいの向上を目指し、「心理的に安全な職場」「心身の健康」「働きがいの醸成」が実現できている状態を「OKI Well-Being」と定義して、多様な人材が前向きに挑戦できる環境の整備に取り組んでいます。

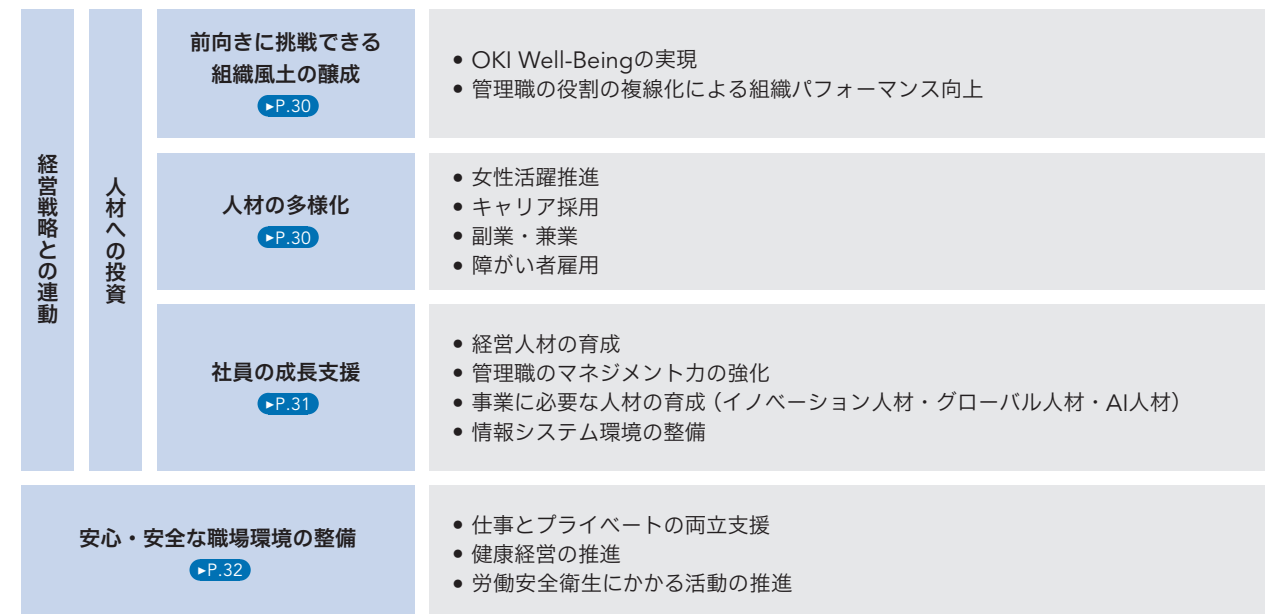
#### ●社員一人ひとりの成長

社員の個性やスキル、キャリアを可視化して社員一人ひとりの成長を支援していくためには、人材に関する多種の情報について、一元的に集約し、可視化・分析できるような情報システム環境の構築が不可欠です。人材ポートフォリオの把握、人材育成施策の検討、配置育成への活用などを念頭に、タレントマネジメントシステムのさらなる高度化に取り組んでいます。

## マテリアリティの取り組みと実績

マテリアリティ	主な取り組みテーマ	2023～2025年度の取り組み	2023年度の実績
価値を創出し続ける企業文化への変革	多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進	OKI Well-Beingの実現 対話をベースとした組織開発、健康経営の推進、適所適材の人材配置の実現に向けた取り組み	国内OKIグループ全社員を対象とした意識調査の「働きがい（働きやすく、働きがいをもって働けるか）」項目のポジティブ回答率 53%
		女性活躍推進 4年目相当の社員を対象とするキャリア研修、選抜制のリーダーシップ強化研修などを継続して実施	OKI女性管理職比率 5.1%
		イノベーション人材の育成 各部門のイノベーション人材育成計画に沿った人選・育成の仕組みの構築	ハイポテンシャル・イノベーション人材 111名
		グローバル人材の育成 研修や配置を通じて、グローバルビジネスシーンで活躍できる人材を育成	選抜型のグローバルリーダー育成研修を実施、高度化。累計受講者 147名
AI人材の育成 生成AIを安全かつ効果的に活用するためのプロンプト実践研修やアイデアソンなどを実施	社内向け生成AI基盤「OKI AI Chatシステム」を利用する社員 3,500名超（2024年8月時点）		

## 取り組みの体系



## 人材マネジメント

### 前向きに挑戦できる組織風土の醸成に向けた取り組み

「OKI Well-Being」の実現を掲げ、社員一人ひとりの働きやすさや働きがいの向上を目指しています。特に、組織に着目し、前向きに挑戦できる組織風土の醸成と組織パフォーマンスの向上のための取り組みを行っています。

	目標	2023年度
国内OKIグループ全社員を対象とした意識調査の「働きがい（働きやすく、働きがいをもって働けるか）」項目のポジティブ回答率	70%	53%

#### ■対話をベースとした組織開発

前向きに挑戦できる組織風土を醸成するために、オープンでフラットな「対話」をベースにした各組織単位で実施する「組織開発」と、組織を超えた取り組みである「拓く場」により、全社員の行動変容を促しています。

#### 組織開発の推進

人と組織のポテンシャルを最大限発揮し、組織目標の達成とウェルビーイングの向上を目的とした、対話をベースにした計画的、協働的な取り組み

#### 部門ワークショップ

部門の「ありたい姿」を実現するために、各部門が組織開発プロセスに沿ってアクションを行い、組織変革に取り組む

#### 拓く場の浸透・拡大

すぐに答えが出ない「問い」に対して、気楽にまじめに本音で本気の対話をする場

#### オフサイトミーティング

部門を超えて集まった有志の社員が「拓く場」を通して問題意識を共有し、相互理解を深め、組織風土を変えていく

#### ■管理職の役割の複線化による組織パフォーマンス向上

管理職の新しい等級制度を導入し、管理職が担う役割に応じて等級を3つに複線化しました。マネジメント職はラインの長として組織のパフォーマンスを引き出す役割を担い、プロフェッショナル職は組織の重要課題や価値創造の牽引役、エキスパート職は専門業務などの担い手と位置づけています。このように、それぞれの役割・責任を定義して、組織のパフォーマンスの強化に取り組んでいます。あわせて個々人の適性やキャリア志向に応じた適所適材の人材配置を実現するとともに、年齢によらず、力量・適性・専門性で任用し、若手の登用も進めています。

#### ●新等級制度における管理職の職種と役割

#### マネジメント職

ライン長として組織のパフォーマンスを引き出し、未来を担う人材を育成する

#### プロフェッショナル職

組織の重要課題や価値創造を担い、自らゴールを定めて実現する牽引役

#### エキスパート職

組織の課題解決を中心になって担い、専門的業務やプロジェクト運営を行う

Webサイト「前向きに挑戦できる組織風土の醸成」 <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emply/culture.html>

### 人材の多様化に向けた取り組み

性別などの属性にかかわらずさまざまな経験、知識およびスキルを持った人材が活躍する状態を目指し、女性活躍の推進、外部人材の獲得などを推進しています。

#### ■女性活躍推進

女性社員にキャリア初期から段階的な動機づけを推進すべく、OKIグループの女性社員を対象として入社4年目相当の社員を対象とするキャリア研修、選抜制のリーダーシップ強化研修などを実施しており、女性管理職比率について、OKIは2026年4月までに5%以上とすることを目標としています。将来的には在籍する女性社員の比率と女性管理職比率が同等となることが望ましいと考えており、女性社員が活躍するための施策について、引き続き取り組みを強化していきます。

	目標	2023年度*
女性管理職比率 (OKI)	5%以上	5.1%

※2024年4月1日時点の実績

#### ■キャリア採用

事業戦略の遂行に必要な人材を獲得するため、積極的にキャリア採用を推進しています。

	2021年度	2022年度	2023年度
キャリア採用者数*	46名	66名	114名

※OKIグループ（国内）の正社員のキャリア採用者数

#### ■副業・兼業の受け入れ

自社にはない知見を持った人材をインクルージョンするべく、2023年度に副業および兼業の受け入れのための制度を導入しました。戦略分野におけるプロジェクト単位やスポット雇用での高度専門人材などの受け入れを行っています。

	2023年度
副業・兼業の受け入れ者数 (OKI)	6名

#### ■障がい者雇用

障がい者については、特例子会社OKIワークウェルを中心に障がい者雇用に取り組んでおり、価値創造を担う人材としてさまざまな職場で活躍しています。

	2023年度
障がい者雇用率*	2.72%

※国内の特例適用グループ7社の集計値

Webサイト「ダイバーシティ & インクルージョンの取り組み」 <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emply/diversity.html>

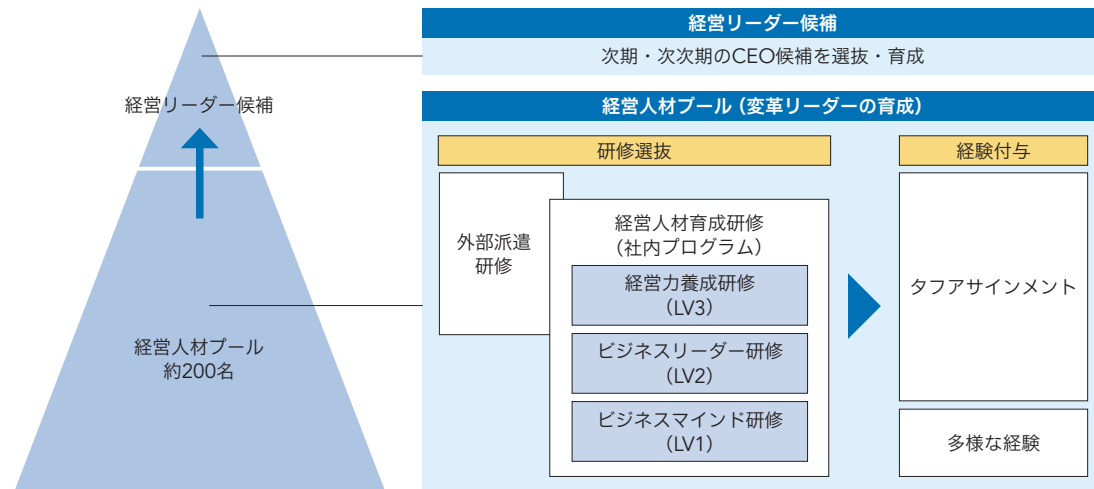
## 人材マネジメント

### 社員の成長支援の取り組み

社員一人ひとりの自律的な挑戦と成長を支援するため、キャリアデザインなどの制度・仕組みの運用や、研修、OJT、eラーニングなどの多様な学習機会の拡充をしています。さらに、経営戦略上求められる種々の人材育成の仕組みを整え、やる気のある人・頑張る人に光を当てて重点的に成長支援に取り組み、さまざまな場面で抜擢をしていきます。また、多様な経験と学びのための新たな機会をつくり、若手社員の早期育成に取り組んでいきます。

#### ■経営人材の育成

経営人材の育成は、ポテンシャルある人材を発掘してこれを経営人材プールとし、レベル別の社内研修や外部研修への選抜とタフアサインメントなどの経験付与により、変革のリーダーを目指して育成しています。



#### ■管理職のマネジメント力の強化

管理職の新しい等級制度を効果的に運用するため、多面観察フィードバック（360度評価）およびマネージャー教育の見直しを行いました。

##### 多面観察フィードバック（360度評価）の見直し

2023年度より360度評価を一新し、役割ごとに異なる設問を設定しました。自分自身では気づけない弱点を浮き彫りにし、行動変容を促します。

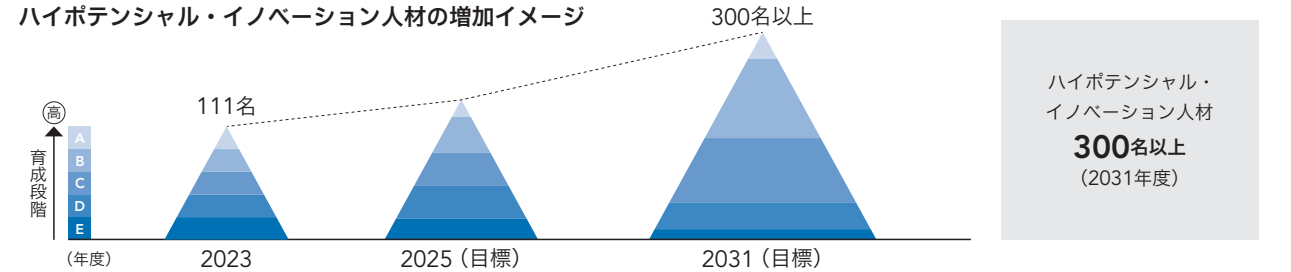
##### マネージャー教育の刷新

360度評価で気づいた弱点を補強できるよう、2024年度より新たなマネジメント研修とリーダーシップ研修を導入しました。

#### ■イノベーション人材の育成

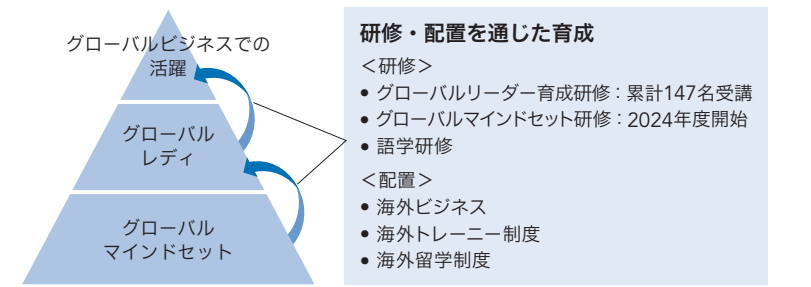
イノベーション活動を推進・加速支援できる人材を「ハイポテンシャル・イノベーション人材」と定義しています。イノベーションスキルや経験値に応じて育成段階をA～Eに区分し、より上位の人材を増やしていきます。

#### ハイポテンシャル・イノベーション人材の増加イメージ



#### ■グローバル人材の育成

グローバルビジネスの強化に全社一丸となって取り組んでいくために、社員のグローバルビジネスに対する意識変革を促すとともに、研修・戦略的配置・ローテーションの実現を通じて、言語や商習慣、文化の違いに順応し、世界で活躍する人材を育成しています。



#### ■AI人材の育成

AIの活用によりソリューションの提供価値を高めるため、従来より各部門でAIを活用できる人材を育成しています。2023年度からは、社内向け生成AI基盤「OKI AI Chatシステム」の利用を開始し、これにあわせて生成AIを安全かつ効果的に活用する人材の育成に取り組んでいます。

	営業・共通部門	SE部門	開発・生産部門
実践	実践力養成教育		
	営業AI教育	AIビジネス教育	AI技術教育
基礎	生成AI活用教育		
	AIリテラシー教育		

「OKI AI Chatシステム」を利用する社員

**3,500名超**  
(2024年8月時点)

Webサイト「人材育成の取り組み」 <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emply/promotion.html>



## 人材マネジメント

### 安心・安全な職場環境の整備に向けた取り組み

多様な人材が自分らしく安心・安全に働くことができるよう、仕事とプライベートの両立支援制度などの拡充、社員の健康と安全の実現に向けた各種取り組みを推進しています。

#### ■仕事とプライベートの両立支援

労使で労働時間や休暇取得状況を確認するとともに、仕事とプライベートの両立を支援する各種制度を整備しています。

#### ●仕事と育児の両立支援

育児中の社員が安心して働くことができるようにするため、仕事との両立を支援する各種制度を整備しています。2022年10月より、いわゆる男性育休の取得推進の観点から、「Baby8（べびはち）休暇」を導入しました。社員一人ひとりが自身の状況に合った形で育児休業・休暇が取得できる状態を目指しています。2024年4月、育児両立支援の制度をさらに拡充しました。

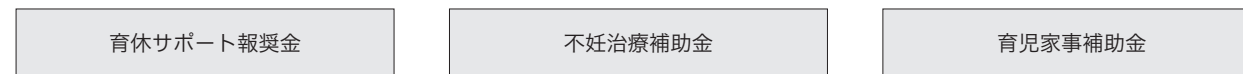
**Baby 8（べびはち）休暇は、**  
2歳になるまでの子どもを養育する社員が  
最大40日（8週間）の有給休暇を  
取得できる制度です

男性育休取得推進キャラクター  
「Baby8（べびはち）ちゃん」



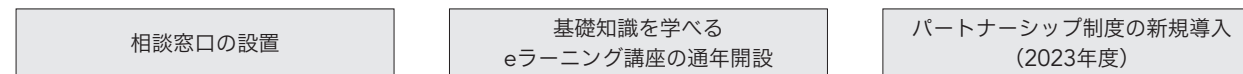
	2026年4月 目標	2021年度	2022年度	2023年度
男性の育児目的の休暇および育児休業の取得率（OKI）	50%以上	52.9%	81.7%	78.6%

#### ●2024年度の主な制度拡充



#### ■性的マイノリティ当事者が安心して働くことができる環境づくり

LGBTQ当事者が安心して能力を発揮できるよう、各種取り組みを行っています。



Webサイト「誰もが自分らしく働くための取り組み」 <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emp/yl/swl.html>

#### ■健康経営の推進

OKIグループは、社員の心身の健康確保を経営の重要事項であると認識し、心身ともに健康であることによって社員一人ひとりが十分な力を発揮できることを目指しています。「OKIグループ健康経営宣言」のもと、グループ一丸となって健康経営を推進しています。

産業保健スタッフを含む会社と健康保険組合が連携する「コラボヘルス」体制のもと、相互に保有するデータの分析結果に基づき、「からだ」「こころ」「いしき」の3つの観点で重点管理目標指標を設定し、OKIグループ社員とその家族の心身の疾病予防、健康づくりに取り組んでいます。

#### ●重点健康課題の実績（OKI）

重点健康課題と指標	2026年度 目標	2022年度	2023年度
<からだ>肥満予防・肥満者数の低減：肥満者率	31.0%	31.3%	30.9%
<こころ>メンタルヘルス不調の予防：ストレスチェック受検率	100.0%	94.6%	93.7%
<いしき>行動につながる健康意識向上：運動習慣定着率 <sup>※</sup>	30.0%	27.1%	27.3%

※1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している社員の割合

#### ■労働安全衛生にかかる活動の推進

OKIグループは安全かつ健康に働ける快適な職場環境づくりを企業活動の重要な基盤として位置づけています。OKIでは各地区に「安全衛生委員会」を設置、安全衛生体制を構築し、従業員の危険および健康障害の防止・健康増進対策を労使共同で計画的に進めています。

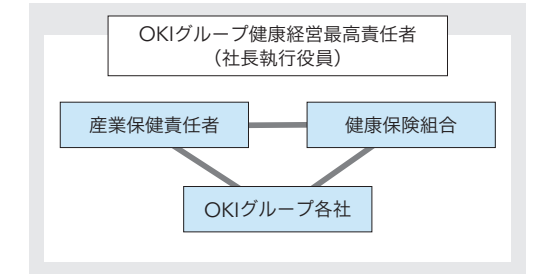
年に一度、「中央安全衛生委員会」を開催し、各地区の活動の評価や水平展開を行い、引き続き労働災害ゼロを目指して活動を推進していきます。

OKIの2023年の労働災害度数率<sup>※1</sup>は0.00（電気機械器具製造業（国内）の平均0.54）、労働災害強度率<sup>※2</sup>は0.00（電気機械器具製造業（国内）の平均0.01）でした。

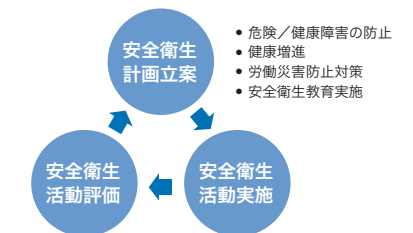
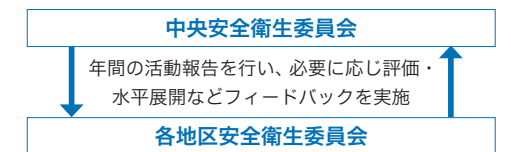
※1 労働災害度数率：100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの  
※2 労働災害強度率：1,000延べ労働時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表すもの

Webサイト「健康経営・労働安全衛生の取り組み」  
[https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emp/yl/health\\_safety.html](https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emp/yl/health_safety.html)

#### 健康経営推進体制



#### 労働安全衛生推進体制



# 人権の尊重

## 基本的な考え方

OKIグループは、企業理念に掲げた「進取の精神」のもと社会課題解決への貢献を目指す企業として、業務を通してつながる一人ひとりの人権に配慮することが、あらゆる活動の基盤と認識しています。「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、「国際人権章典」「労働における基本原則および権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言」などの人権に関わる国際規範を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた取り組みを推進します。

こうした考え方について、グループのすべての役員・社員、そしてOKIグループの事業、製品やサービスに直接関わるサプライヤーやその他の関係者にも理解をいただくべく、2022年度に国連「ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGPs)」を踏まえた「OKIグループ人権方針」を制定しました。

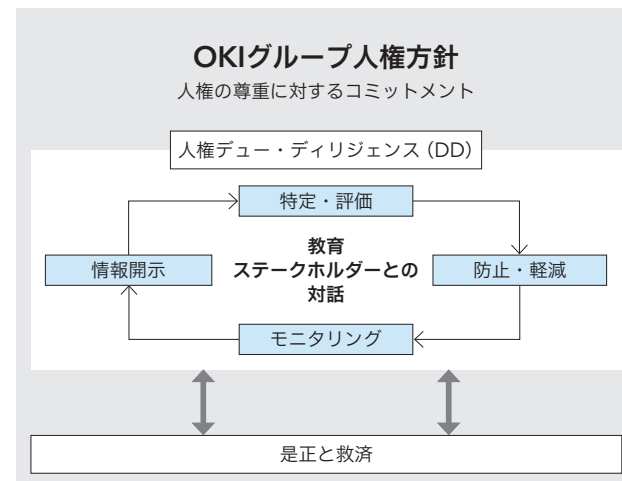
OKIグループ人権方針 <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/humanrights/>

## 体制

人権に関する取り組みは下図に示すとおり、サステナビリティ推進体制の中でテーマごとに推進しています。引き続き、「OKIグループ人権方針」に則って体制を整備し、企業活動における人権に関する負の影響を特定して、これを防止または軽減するための仕組みを構築・運用していきます。

なお「是正と救済」については、グループ外のライツホルダーを対象とした窓口の設置を検討中です。

### OKIグループ人権方針の構成とテーマ別担当部門



テーマ	担当部門
人権方針の浸透	サステナビリティ推進部門
人権DD企画・推進	サステナビリティ推進部門
<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内の人権・労働関連リスク管理 (人権・ハラスメント教育含む)</li> </ul>	人事総務部門
<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンの人権・労働調査 (CSR調達)</li> </ul>	調達部門
<ul style="list-style-type: none"> <li>AI倫理 (AIガバナンス)</li> </ul>	技術部門
内部通報制度	リスクマネジメント部門
OKIグループ危機等連絡体制	リスクマネジメント部門
ハラスメント相談窓口	人事総務部門

## マテリアリティの取り組みと実績

マテリアリティ	主な取り組みテーマ	2023～2025年度の取り組み	2023年度の実績
持続的成長を支える経営基盤強化	人権尊重の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UNGPIに則った体制整備、および人権DDの継続的な運用に向けた取り組み</li> <li>• 国内外の議論を踏まえたAIガバナンスの強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各種教育の実施 (サステナビリティ教育 受講率 98.5%) など (下記参照)</li> <li>• AIリスク評価の実践型トレーニングを開始</li> </ul>

### 2023年度の主な取り組み

- 「OKIグループ人権方針」の社内浸透のため、前年度に続き、国内グループ全社員向けサステナビリティ教育 (2023年12月～2024年1月実施、受講率98.5%) で説明
- 人権・ハラスメントを含む「労働環境」をテーマとした国内グループ向けeラーニングを常時開催。各階層別教育に「ハラスメント」を組み込み、グループ報において「職場のハラスメント」解説記事を掲載
- 「OKIグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」に基づくCSR調達調査を実施し、サプライチェーンにおける人権・労働・安全衛生などのリスクを評価 (P.51参照)
- 人権などに配慮した「責任ある鉱物調達」を推進する「Responsible Minerals Initiative (RMI)」に加盟 (2023年8月)

## AI倫理 (AIガバナンス) の取り組み

生成AIを中心にAI活用が進む現在、人権問題をはじめとするAIの社会的影響やリスクについても、世界規模で議論が行われています。OKIグループは「OKIグループAI原則」に則り、リスク管理・品質マネジメント・人材育成の3つの観点でAIガバナンスを推進しています。

品質マネジメントにおいては、AI関連商品の提案・開発段階で専任メンバーがリスクを評価し、結果に基づくお客様との対話などによりAI品質を高める運用を実施しています。2023年度は各事業部門で品質保証に携わるメンバーが自らAIリスクを評価できるよう、従来のAIビジネス研修に加え専門家による実践型のトレーニングを開始しました。また、グループ内のさまざまな業務において社員が生成AIを安全に活用できるよう、セキュリティ対策を徹底したグループ内向けの生成AI基盤を整備し、AIを安全に使うためのガイドライン、教育コンテンツとともに「OKI AI Chatシステム」として2023年11月に提供を開始しました。このシステムを安全かつアクティブに使いこなす「生成AI活用人材」を数千人規模に広げることで、グループとしてAIの理解を深め、事業に積極活用するマインドを醸成します。

### AIガバナンスの3つの観点



OKIグループAI原則 <https://www.oki.com/jp/technology/ai/principle.html>

# 環境マネジメント

## 基本的な考え方

「より良い地球環境を次の世代に継承したい」—その想いをOKIグループは環境方針に込めています。この環境方針を環境経営の土台とし、脱炭素、資源循環、汚染の予防を中心とした活動を商品と拠点を軸にライフサイクル視点で推進しています。なかでも、昨今の重要度を増す気候変動への対応や商品を通じた環境負荷の低減を抽出し、グループ全体の中長期の環境目標として「OKIグループ環境ビジョン2030 / 2050」を策定しています。

環境方針と環境ビジョン、および昨今のお客様などステークホルダーの要求を考慮し、3カ年計画を策定、毎年の活動計画に落とし込んでいます。計画や目標の達成に向けたツールとしてISO14001を位置づけ、マネジメントシステムを構築し、OKIグループ全体で環境経営を実践しています。

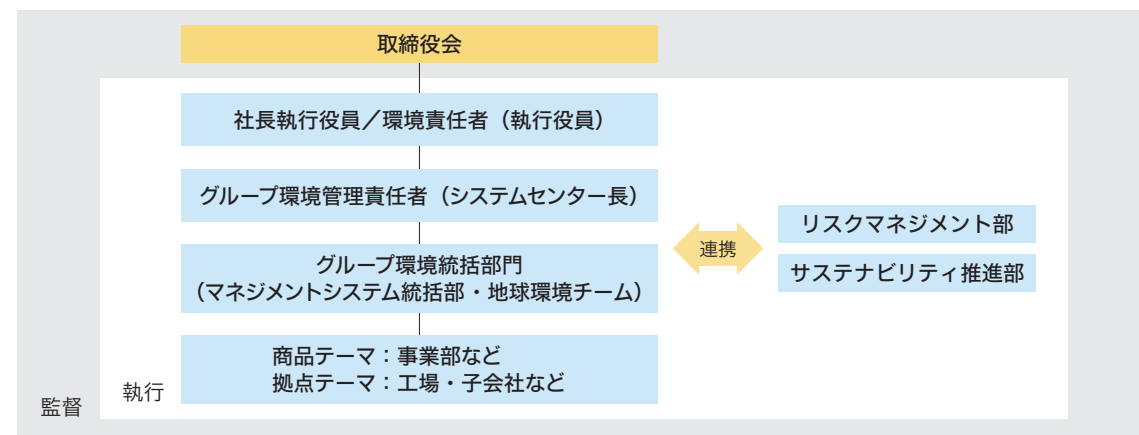
OKIグループ環境方針 <https://www.oki.com/jp/sustainability/eco/mng/index.html>

## 体制

環境マネジメントシステムの国際認証ISO14001を、OKIグループ全体で統合認証として取得しています。独自に認証取得している拠点も含め、国内外全19カ所の生産拠点におけるISO14001の取得率は100%となっています。蕨 / 高崎 / 芝浦の大型事業所も認定を取得しています。

2023年度より執行役員の中から環境責任者を任命し、気候変動を含む環境ガバナンスを強化しています。環境責任者は、環境の領域において、グループ全体方針および中期計画の立案を行い、グループ全体計画の達成に対する責任を負っています。

### 環境マネジメント体制



## OKIグループ環境ビジョン2030 / 2050 (概要)

- (1) 温暖化防止** SDGs 7 / 13
  - 2030年度 自社拠点のCO<sub>2</sub>排出量の42%、調達先と製品使用時のCO<sub>2</sub>排出量の25%削減 (2020年度比)
  - 2050年度 自社拠点を含むバリューチェーン全体のCO<sub>2</sub>排出量 実質ゼロ  
特に、自社拠点のCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロ、新製品の消費電力 実質ゼロ
- (2) SDGs達成への貢献** SDGs 3 / 6 / 7 / 9 / 11 / 12 / 13 / 14
  - 2030年度 以下の活動を通じて2030年のSDGsが定める環境負荷の低減効果の目的の達成に貢献する。
    - ① 幅広い環境課題の解決に資する製品やサービスのイノベーションの創出とソリューションの提供。環境貢献売上高比率 50%以上
    - ② 事業場を含むバリューチェーンにおける、革新的なモノづくり・コトづくりの実現
  - 2050年度 温暖化防止と気候変動への適応、その他、環境課題の解決に資する製品やサービスのイノベーションの推進を図り、開発・提供を推進することにより、社会インフラを支える。



## 2023年度から2025年度までの環境活動計画 (概要)

2023年度から2025年度における主な活動項目は、下表に示すとおりです。拠点と商品を軸に環境経営を推進しています。

環境テーマ	取り組み内容	マテリアリティ	2025年度までの行動計画・目標	2023年度の目標	2023年度の実績
全体	環境貢献商品の拡大と創出	○	環境貢献売上高の対全体売上高比率の増加 (35%)	32%	39%。2025年度目標を前倒し達成
気候変動の緩和*	自社拠点からのCO <sub>2</sub> 排出量削減	○	21.0%削減 (2020年度比)	12.6%削減 (2020年度比)	23.7%削減。目標を達成、おおむね順調
	調達先と製品使用時のCO <sub>2</sub> 排出量		12.5%削減 (2020年度比)	7.5%削減 (2020年度比)	4.3%増加。半導体不足解消に伴い、自動機の生産量増加
汚染の予防	工場における化学物質の適正管理		化学物質の使用履歴の継承と対応手順の強化	化学物質の使用履歴の調査3件以上	2件。おおむね計画どおり
	製品含有化学物質管理		管理システムの機能更新および回答効率化	管理システムの機能更新	管理システムの機能更新完了 おおむね計画どおり
資源循環	工場からの廃棄物の削減	○	再資源化率 84%以上	84%以上	86%。おおむね計画どおり
	使用済み製品の回収		回収した使用済み製品の再生率 90%以上	90%以上	99.6%。特に問題なし
水リスク対応	水使用量の削減		水使用量 0.2%削減 (前年度比)	0.2%削減 (対前年度)	5.7%削減 (前年度比)。特に問題なし
生物多様性	上記の取り組み全体		気候変動の緩和 / 汚染の予防 / 資源循環の取り組みを通して生物多様性の保全に貢献	同左	特に問題なし

\*CO<sub>2</sub>排出量については、第三者検証などの影響で修正が入る可能性があります。2023年度データについては11月15日以降に下記Webサイトでご確認ください。  
<https://www.oki.com/jp/sustainability/eco/data/index.html>

詳細はWebサイトをご参照ください。 <https://www.oki.com/jp/sustainability/eco/mng/vision.html>

# 気候変動対応

## 基本的な考え方

気候変動については、緩和（温暖化の防止・省エネルギー・再生可能エネルギー）と適応（温暖化の結果などで生じるとされる風水害による被害への対応）に大別し、管理しています。この取り組みはTCFD\*のスキームにより情報開示するとともに、自社の取り組みを環境マネジメントシステムISO14001とTCFDに照らして確認しています。

\*TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)：気候変動に対する企業の対応について、投資家への情報開示の必要性に関する提言

## ガバナンス

前ページに記載した、環境マネジメントシステムの体制で対応しています。 [▶P.34](#)

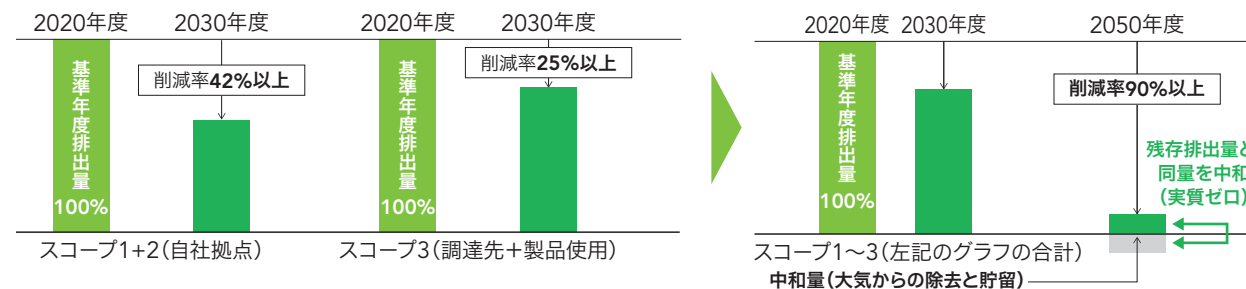
## リスク管理

環境責任者のもとに設置されている環境専門部署が外部動向と社内状況の把握を行い、リスクと機会に整理し、中期経営計画2025の期間およびその間の年間計画に落とし込み、気候変動の緩和と適応に対する活動を、関連部門と連携しながら進めています。

## 指標と目標

前ページに示したOKIグループ環境ビジョン2030 / 2050においてSBT\*\*に準拠した中長期的な目標を設定しています。

\*\*SBT (Science Based Targets)：パリ協定が求める水準と整合した、温室効果ガス排出削減目標基準



## 戦略

気候変動のシナリオを2つに大別し、リスクと機会を想定しながら事業を進めています。気温上昇が3～4℃になると、風水害などの激甚化による物理的リスクが高まるため、サプライチェーン上のBCM / BCP対策を進めています。一方で、OKIが環境貢献商品と位置づける防災情報システムなど、得意分野のニーズも高まることが期待されます。気温上昇を1.5℃に抑えるための社会変化が進むと、脱炭素商品へのニーズが増加することから、ハードウェア製品の省電力化や、お客様や社会の脱炭素に貢献するソリューションの拡大など、環境貢献商品の取り組みを推進しています。

### 1.5℃シナリオ 【移行リスク】想定事象：脱炭素ニーズの一層の高まり、広範囲化

リスク/機会	将来の財務への影響	時間軸 <sup>#1</sup>	金額 <sup>#2</sup>	施策
リスク	• 商品の省エネ基準や顧客要求未達による受注減	中期	中	• 商品：ハードウェア製品の省電力化 • サプライチェーン：お取引先とのコミュニケーションの強化 • 拠点：省エネの徹底と再エネの導入によるCO <sub>2</sub> 削減
	• 事業拠点における脱炭素強化に伴うコストアップ	中期	小	
機会	• 脱炭素/省力化ソリューション需要の拡大 • 再エネ普及を支援する技術ニーズの拡大 • 商品に対する再エネ駆動型製品の需要拡大	中期	中	• 商品：脱炭素に資する環境貢献商品の拡大と創出 例：IoTやAIを活用した脱炭素/省力化ソリューションの創出、再エネ駆動型ハードウェア製品の拡大、研究開発の強化 (AI軽量化など)

### 4℃シナリオ 【物理リスク】想定事象：異常気象の増加と激甚化

リスク/機会	将来の財務への影響	時間軸 <sup>#1</sup>	金額 <sup>#2</sup>	施策
リスク	• 拠点：調達先：工場や調達先の被災 • 拠点：気温上昇に伴う空調費用の増加	短期	大	• 拠点：気候変動BCP / BCMの強化 • 調達先：調達BCPの強化
	機会	• 商品：防災・減災高度化需要の拡大	中期	

\*#1 時間軸の定義：長期=10年以上/中期=3～10年未満/短期=1～3年未満 \*#2 利益への影響(悪影響・好影響)：大=100億円以上/中=10～100億円/小=10億円未満

## 再生可能エネルギー導入と脱炭素目標の達成状況

2022年7月、国内初の『ZEB』認定を受けた本庄工場を本格稼働させました。2023年度から非化石証書を購入し、2024年4月にはOKIネクステック・小諸工場に太陽光パネルを設置しました。

2023年度は2020年度比で23.7%のCO<sub>2</sub>削減を達成し、目標を上回りました。今後も再エネ導入施策を向上させ、従来からの省エネ施策とともに脱炭素を推進します。



OKIネクステック太陽光パネル

\*ZEB (Net Zero Energy Building)：快適な室内環境を実現しながら、再生可能エネルギーによる創エネルギーと、断熱性を高めた構造やセンサーなどを駆使した省エネルギーにより、建物で消費する一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物(生産設備やOA機器などのエネルギー消費量はZEBの計算からは除外)。

詳細はWebサイトをご参照ください。 <https://www.oki.com/jp/sustainability/eco/mng/rc.html>

# 環境貢献商品

## 基本的な考え方

OKIグループは気候変動への対応を含む環境貢献商品の拡大と創出に向け、社内における環境と事業の融合を進めています。グループ全体売上高に占める環境貢献商品の売上高比率の2030年度目標を50%、中間目標として2025年度35%と設定しています。2023年度の実績は、39%（1,662億円）となりました。主な内訳として、ATM、プリンター、ネットワーク機器などがあります。

環境貢献商品は、環境負荷の低減や被害の軽減などについて、直接・間接に貢献をするものとし、下図のように定義しています。売上高の算出にあたっては、外部情勢を踏まえ定義の見直しを行うなど、一貫性や網羅性の向上を図っています。2023年度には集計基準を統一しました。

環境貢献商品の認定は、商品主管部門が申請し、それに対してグループ環境管理責任者とグループ全体の環境事務局が専門的な知見に基づき承認しています。今後、ゼロエネルギーIoTシリーズなど環境課題の解決に直接貢献する商品など拡大を図ります。

## 環境貢献商品のフレームワーク

環境貢献商品の基準：下記のいずれかを満たしていること

- 環境負荷の原因となるものや環境悪化の被害を減らすことで貢献すること
- 気候変動の被害を軽減する、社会が気候変動に適応することに貢献すること
- 環境影響の管理業務を効率化すること

OKIエコ製品  
ハードウェア製品

OKIエコソリューション  
ソリューションやサービス

OKIエコ  
プロダクツ<sup>※</sup>

貢献分野

脱炭素、省資源／廃棄物削減、化学物質の管理／汚染の予防、その他

貢献方式

その製品を使うことによる直接的な貢献、その製品を使うことによる業務の効率化を通して間接的に貢献することでもよいものとする

直接／間接	製品種別	貢献内容
直接	製品の省電力化、ビルエネルギー マネジメントシステム	省エネ
	防災情報システム「DPS Core」	異常気象を含む防災や減災
間接	その製品を使うことで、業務が効率化した結果 を通してなど、間接的に貢献する	ITS サービス「LocoMobi2.0」 道路情報の収集・分析を行う機能→渋滞を緩和 →燃料消費量が減少→脱炭素化

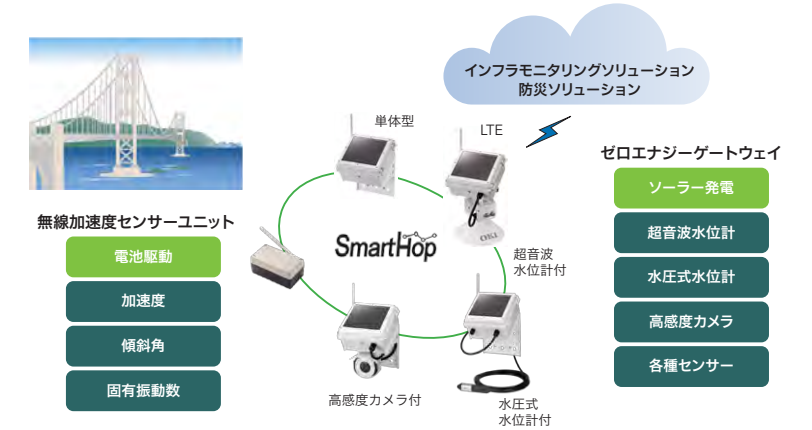
※OKIエコプロダクツ：OKI独自のより厳格な環境基準を満たしたハードウェア製品

## 拡大が期待される環境貢献商品

### ■ゼロエネルギーIoTシリーズ

ソーラー発電による無電源環境で、水位センサーや高感度カメラなどのデータ伝送による遠隔監視を実現しています。独自の無線技術で近隣のセンサーデータを収集・蓄積し、まとめて伝送することで無線伝送も省電力化しています。

「製品自体の省電力化」と「気候変動への適応策の提供」の両面から環境課題の解決に貢献しています。



## 未来に向けた研究開発

OKIグループの研究開発は、そのすべてが環境への貢献を強く意識して取り組まれています。その中でも、特に環境との関連性がわかりやすいものについて、下表に列挙しています。

テーマ名	直接／間接	概要
マルチソース充放電モジュール	直接	太陽光、熱、風力に対応したマルチソース充放電モジュール。さまざまな発電源に対応し、CO <sub>2</sub> 排出量削減に貢献。
異常検知、予兆検知	間接	音響・振動をはじめとするさまざまな時系列データの多様性・特性に対応でき、それぞれの現場に合わせた個別最適化が可能で、インフラの管理・点検を効率化しCO <sub>2</sub> 排出量削減に貢献。

詳細はWebサイトをご参照ください。  
 環境貢献商品 <https://www.oki.com/jp/sustainability/eco/product/ecosolu.html>  
 ゼロエネルギーIoTシリーズ [https://www.oki.com/jp/920M/zeroenergy\\_gw/](https://www.oki.com/jp/920M/zeroenergy_gw/)

# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

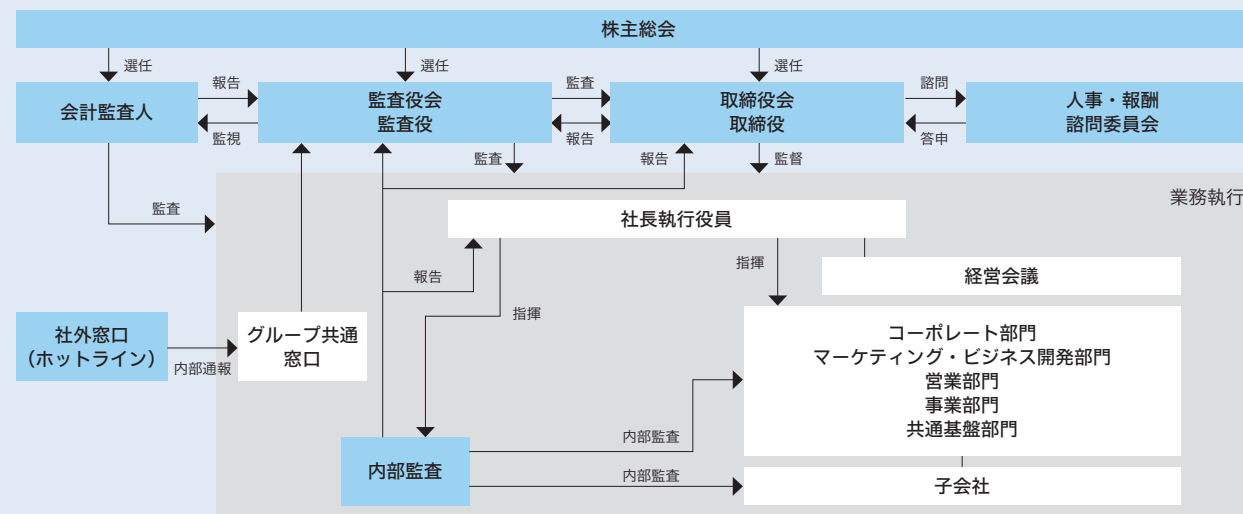
OKIグループは、「『進取の精神』をもって、情報社会の発展に寄与する商品を提供し、世界の人々の快適で豊かな生活の実現に貢献する」との企業理念のもと、多様なステークホルダーの信頼に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることが経営の最重要課題であるとの認識にたち、「経営の公正性・透明性の向上」「意思決定プロセスの迅速化」「コンプライアンスの徹底およびリスク管理の強化」を基本方針として、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

Webサイト「コーポレート・ガバナンス」 <https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/>

## コーポレート・ガバナンス体制

OKIは監査役会設置会社として取締役会および監査役会を設置するとともに、執行役員制度を導入し、業務執行と監督の分離による「意思決定プロセスの迅速化」を図っています。また、独立した客観的な立場から実効性の高い監督を行うため、複数の社外取締役を招聘し、人事・報酬に関わる任意の委員会を設置するなど、「経営の公正性・透明性の向上」に努めています。さらに監査役、監査役会による監査に加え、リスク管理委員会の設置などにより、「コンプライアンスの徹底およびリスク管理の強化」に取り組んでいます。

### ガバナンス体制



## 取締役会

2023年度 実施回数：13回

取締役会は、原則として月1回開催するほか、必要に応じ臨時に開催し、法令・定款に基づき、経営の基本方針など重要事項の決定と業務執行の監督を行っています。取締役会の機能を確保するために、取締役候補者の選定に際してはスキル・マトリックスに基づいた専門分野、職務経験および性別などの多様性に配慮するとともに、社内・業務執行取締役と独立性の高い社外取締役のバランスがおおむね半々程度が適切であると考え、4名を独立社外取締役（うち女性取締役1名）とし、経営の公正性・透明性の向上を図っています。また、取締役会の議長は独立社外取締役が務めています。なお、事業年度ごとの経営責任をより明確にするため、取締役の任期を1年とする旨を定款に定めています。

### 2023年度における主な審議内容

- ・ 中期経営計画2025の進捗
- ・ 環境ビジョンの改定
- ・ 取締役会実効性評価
- ・ SR計画および結果
- ・ ROICなどの収益管理

### 取締役会、人事・報酬諮問委員会、監査役会の構成

	氏名	職位	取締役会	人事・報酬諮問委員会	監査役会
取締役	鎌上 信也	取締役会長	○	○	
	森 孝廣	代表取締役社長執行役員 兼 最高経営責任者	○		
	寺本 禎治	代表取締役副社長執行役員	○		
	片桐 勇一郎	取締役専務執行役員	○		
	浅羽 茂	独立社外取締役	○	◎委員長	
	斎藤 保	独立社外取締役	○	○	
	川島 いづみ	独立社外取締役	◎議長	○	
監査役	木川 眞	独立社外取締役	○	○	
	布施 雅嗣	常勤監査役	△		◎議長
	横田 俊之	常勤監査役	△		○
	津田 良洋	独立社外監査役	△		○
	小田 康之	独立社外監査役	△		○
	新家 寛	社外監査役	△		○

○構成員 ◎議長、委員長 △構成員のほか、出席の権利と義務を有する者

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

OKIは、取締役会の目指すべき方向性およびその方向性に対する課題を認識し、共有、改善することにより、取締役会の実効性向上を実現することを目的として、毎年、評価・分析を実施しています。

2023年度の実効性評価の方法について取締役会において議論し、当社の事情に即した調査・評価を行うためには自己評価が適切であると判断しました。他方、評価プロセスの客観性、妥当性を検証するための第三者評価については、数年に一度程度の実施が適当であるとの判断から、今回は2024年度に実施予定です。



役員の選解任、報酬

■人事・報酬諮問委員会

2023年度 実施回数：12回

OKIは、取締役の選解任および役員報酬の決定に関わるプロセスの透明性と判断の客観性を確保するため、任意の委員会として人事・報酬諮問委員会を設置しています。必要に応じて適宜開催し、取締役会での決議に先立ち、取締役・執行役員等の選解任および報酬制度・水準などについて諮問を受け、客観的な視点から審議のうえ、取締役会に答申を行っています。同委員会では、4名の社外取締役および1名の非業務執行社内取締役で構成され、現在の委員長は、独立社外取締役が務めています。

2023年度は、「中期経営計画2025」達成に向けての執行体制の検討、また継続的な企業価値向上のため、業績向上へのインセンティブとして十分に機能させるための役員報酬制度の改定、さらに長期課題である後継者（経営人材）育成計画の検討などを中心に審議されました。

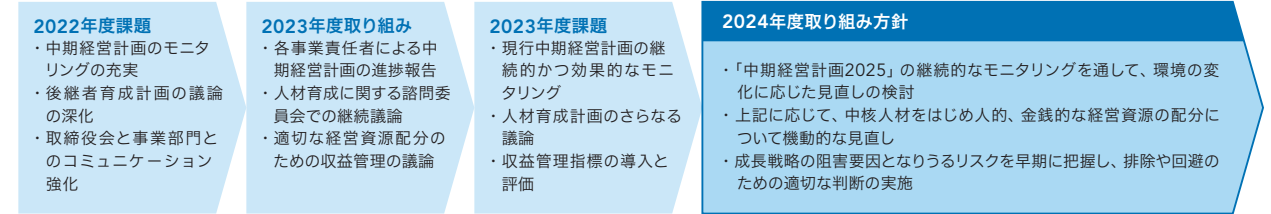
■役員の選解任

OKIは、取締役候補者、監査役候補者、執行役員指名・選任を行うにあたり、法律上の適格性を満たしていることと、以下の事項をあわせて総合的に判断しています。

- ・ 人格、見識、高い倫理観、公正さ、誠実さを有し、遵法精神に富んでいること
- ・ OKIグループの企業理念の実現と、持続的な企業価値の向上に向けて職務を遂行できること
- ・ 就任期間の長さ
- ・ 監査役については、必要な財務・会計・法務に関する知識を有すること
- ・ 社外役員については当社独立性基準

取締役、監査役、執行役員解任案提出の基準は、法令および定款に違反する行為またはその恐れのある行為があった場合、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合とし、発生後直ちに人事・報酬諮問委員会にて審議し、取締役会に提案します。

取締役会の実効性に関する評価結果



■スキル・マトリックスの考え方

OKIは、当社取締役会がその役割・責務を適切に果たすために、当社の経営理念、ビジョンおよび経営計画等に照らして、各取締役が期待される知識・経験を活かした能力を発揮することにより、取締役会全体として必要なスキルが充足されるものと考えています。当社が特にスキルの発揮を期待している分野は以下のとおりです。各取締役のスキル・マトリックスはP.41からの「役員一覧」をご参照ください。

項目	説明
企業経営	事業の収益力を向上させガバナンス体制を強化する、経営戦略・経営管理・事業戦略等
マーケティング	顧客との共創によりエコシステムの構築を推進
技術・イノベーション	事業のさらなる発展・成長に向けて新規事業を創出
ヒューマンリソース・マネジメント	持続的成長に必要な人材を確保し能力開発をすることで、従業員がやりがいを感じ、能力を発揮できる
グローバル	成長機会の確保に必要不可欠なグローバル展開
財務・会計および法務・リスク管理	経営活動・事業活動に係る意思決定のベース
製造・SCM	当社の強みであるモノづくり、競争力を強化するうえで重要な経営基盤

■後継者の選定・育成

社長の後継候補者の選定および育成計画は、現任者および人事・報酬諮問委員会が協働し、企業理念、事業環境を踏まえ、社長の選任基準、人材要件について十分に議論し、作成しています。具体的な社長後継者の選任は、客観性を確保し選任基準、選任プロセスに基づき、多角的に評価し、取締役会から人事・報酬諮問委員会に諮問し、同委員会にて審議し取締役会に答申され、決議のうえ決定します。

育成に関しては、経営候補となりうる人材を社内より選抜し経営層が人材を把握したうえで、経営人材向け研修を実施するとともに、部門長以上の役職や子会社社長などの重要ポストへの配置・任用によって経験を積ませ、評価をしています。また、社外役員が経営幹部候補者の資質および能力を見る機会として、中期経営計画の戦略および進捗報告などの場を積極的に利用しています。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

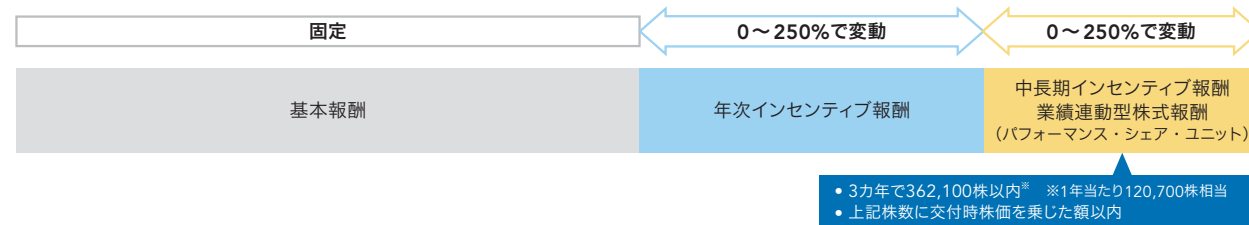
■役員報酬に関する基本的な考え方

取締役および執行役員の報酬は、継続して企業価値向上と企業競争力を強化するために、業績向上へのインセンティブとして機能するとともに、優秀な人材を確保できる報酬制度であることを基本的な考え方としています。

役員報酬の種類や内容、総額などについてはWebサイトで詳細を開示しています。  
<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/officers.html>

■取締役報酬の構成

報酬体系は、OKIグループの「持続的な成長」を成し遂げることを目的に、「よりアグレッシブな目標設定」や「中長期的成長」に重点を置いた経営へのシフトのための環境整備の一環となっています。中長期インセンティブ報酬については、2023年6月27日開催の第99回定時株主総会において、取締役に対する業績連動型株式報酬制度が決議され、2023年度から中期経営計画（3カ年）の業績達成状況に応じて株式を交付する業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）を採用しています。なお、社外取締役の報酬は、基本報酬のみの構成としています。



報酬の種類	内容
基本報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員を兼務している場合にはその役位を中心に、職位に応じて個人別に支給額を決定し、金銭を月次に分割して支給</li> </ul>
年次インセンティブ報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>半年度のOKIグループ連結業績および担当部門別業績と連動した支給金額を個人別に決定し、金銭を年1回支給</li> <li>支給率は、業績による定量評価と社長または人事・報酬諮問委員会の委員による定性評価に応じて0～250%の範囲で決定</li> <li>上位役位の業績連動が高くなるように設定し、支給率100%の際の金額は、基本報酬の35%から45%の金額に設定</li> </ul>
中長期インセンティブ報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）を採用</li> <li>業績評価期間を中期経営計画期間である3カ年とし、中期経営計画の業績達成状況に応じて、評価期間終了後に株式を交付（ただし、交付株式の一部は金銭で支給）</li> <li>支給率は、目標の達成度に応じて0～250%の範囲で決定</li> <li>上位役位の業績連動が高くなるように設定し、支給率100%の際の金額は、基本報酬の15%から20%の金額に設定</li> <li>取締役等が法令等に重要な点で違反したと取締役会が認めた場合等には、株式の交付を受ける権利は喪失（クローバック条項）</li> </ul>

■業績連動報酬の算定方法

年次インセンティブ報酬は、支給額の80%を定量評価により役位に応じてあらかじめ設定された標準報酬額に業績評価に基づく係数を乗じた額とし、20%を定性評価により支給額を算定します。定量評価に用いる業績評価指標は、OKIグループの持続的な成長を成し遂げるために業績評価指標として適切であると判断された指標（売上高、営業利益、運転資本）を採用します。定量評価は、OKIグループ連結業績連動分および担当部門別業績連動分で構成しています。

中長期インセンティブ報酬は、中長期的な企業価値・株主価値向上ならびに株主との価値共有を図るうえで適切な指標であると判断したROE、ならびに中長期的成長に一層重点を置き中期経営計画との連動性を高めるために適切な指標であると判断した売上高およびESG（自社拠点CO<sub>2</sub>排出量の削減率や女性幹部社員比率等）に関する指標を業績評価指標として採用します。その算定方法は、あらかじめ設定した役位別の標準報酬額を、業績評価期間の開始時点の株価で除した数について、業績評価による係数を乗じた数を交付株式数として算定します（ただし、交付株式の一部は交付時の株価で金銭に換算して支給）。

■報酬の決定プロセス

取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法は、役員報酬の決定に関わるプロセスの透明性と判断の客観性を確保するために、4名の社外取締役および1名の非業務執行社内取締役で構成され、かつ社外取締役が委員長を務める人事・報酬諮問委員会を設け、取締役および執行役員の報酬制度、水準等について、取締役会の決議に先立ち審議し、取締役会への答申を行い、決定しています。その際には、外部機関の客観的な評価データ等を活用しながら、妥当性を検証しています。

取締役および監査役の報酬等の総額等

役員区分	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 役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬		
		基本報酬	年次 インセンティブ 報酬	中長期 インセンティブ 報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	254	179	47	28	5
監査役 (社外監査役を除く)	46	46	—	—	3
社外役員					
社外取締役	55	55	—	—	4
社外監査役	27	27	—	—	3

(注1) 中長期インセンティブ報酬については、2023年度において費用計上した額を記載しています。  
 (注2) 2023年度末の取締役 (社外取締役を除く) および監査役 (社外監査役を除く) の人数と相違しているのは、2023年6月27日開催の第99回定時株主総会締結の時をもって退任した役員が含まれているためです。



## コーポレート・ガバナンス

### 監査役会

2023年度 実施回数：18回

監査役会は5名の監査役で構成され、うち3名は独立性の高い社外監査役です。監査役は、監査役会で決定した監査方針、方法等に基づき、取締役会やそのほかの重要な会議への出席、取締役などから受領した報告内容の検証、会社の業務および財産の状況に関する調査などを行い、社外取締役、および内部監査部門・会計監査人との緊密な連携のもと、取締役の職務の執行を監査しています。また、当社は監査役の職務を補助するため、取締役の指揮命令に服さない監査役スタッフを配置しています。

詳細はWebサイト「ガバナンス体制」をご参照ください。  
<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/structure.html>

### 執行役員制度

OKIは、取締役会で決定された経営の基本方針などに則って業務を執行する執行役員を設置することで、業務執行と監督を分離し、意思決定プロセスの迅速化を図っています。さらに、社長執行役員の意思決定を補佐する機関として、経営会議を設置しています。

### 内部監査

OKIは社長執行役員直轄の内部監査部門として、経営監理室を設置しています。同室における内部監査要員は、公認内部監査人2名、公認不正検査士1名を含む23名で構成され、内部監査規程に則り、当社各部門および子会社におけるコンプライアンスリスクのマネジメント、業務全般について、その実態を適正に把握するとともに、内部統制遂行上の過誤不正を発見、防止し、業務の改善を支えていくことを目的に内部監査を実施しています。

### 内部統制

OKIは会社法に基づき、取締役会で「内部統制システムの整備に関する基本方針」を決議し、決議内容および運用状況を対外的に公表しています。この基本方針は企業価値向上を目的とし、法令遵守と業務の適正性および効率性を確保する実効性のある内部統制システムの整備を図っています。また、金融商品取引法に基づく内部報告制度への対応として、財務報告の信頼性を確保すべく、OKIおよび国内外の主要なグループ子会社に対して内部統制評価を実施しました。評価結果については内部統制報告書としてとりまとめ、2024年6月に内閣総理大臣に提出し、対外的に開示しています。

なお、子会社に対してガバナンスの体制を強化するため、関係会社管理規程をもとに各子会社への指導と支援を行います。

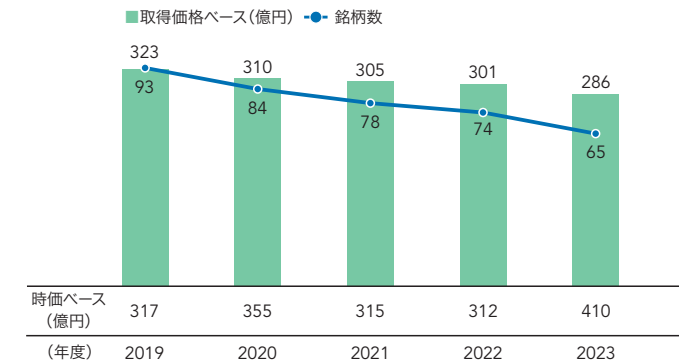
### 政策保有株式

OKIは、当社および株式発行会社の中長期的な企業価値向上やそのほかの事情を総合的に検証し、政策保有株式を段階的に縮減します。なお、中期経営計画2025の最終年度にあたる2025年度末までに純資産比率20%程度を目指します。保有する政策保有株式について、毎年取締役会で検証しています。個別の銘柄ごとに、定量的、定性的要因を考慮し総合的に保有の適否を判断しています。

保有している政策保有株式の議決権行使にあたっては、以下のように議案を類型化し、行使基準を設けて判断および行使をしています。

- 役員選任議案の場合には、総数、独立役員の比率等
- 役員報酬議案の場合には、業績、資産状況等
- 剰余金処分議案の場合には、業績、内部留保の状況等
- 買収防衛策、M&A、第三者割当増資の議案については特に慎重に検討する

### 政策保有株式の推移



コーポレート・ガバナンス

役員一覧 — 取締役 — (2024年6月21日現在)

	 鎌上 信也 <small>かまがみ しんや</small>	 森 孝廣 <small>もり たかひろ</small>	 寺本 禎治 <small>てらもと ていじ</small>	 片桐 勇一郎 <small>かたぎり ゆういちろう</small>
役職	取締役会長	代表取締役社長執行役員 兼 最高経営責任者	代表取締役副社長執行役員	取締役専務執行役員
主な略歴	1981年4月 当社入社 2001年4月 システムソリューションカンパニーシステム機器事業部ハード開発第二部長 2005年4月 情報通信事業グループシステム機器カンパニーシステム機器開発本部長 2011年4月 執行役員 2012年4月 常務執行役員 2014年6月 取締役常務執行役員 2016年4月 代表取締役社長執行役員 2022年4月 代表取締役会長執行役員 兼 最高経営責任者 2023年4月 取締役会長 (現)	1988年4月 当社入社 2006年11月 (株) 沖データ国内営業本部パートナー統括営業部長 2017年10月 同社取締役商品事業本部副本部長 兼 オフィスプリント事業部長 2019年4月 同社常務執行役員商品事業本部長 2019年10月 同社常務執行役員商品事業本部長 兼 国内営業本部長 2020年4月 同社代表取締役社長 兼 当社執行役員 2021年4月 当社執行役員コンポーネント&プラットフォーム事業本部ビジネスコラボレーション推進本部長 2022年4月 社長執行役員 兼 最高執行責任者 2022年6月 代表取締役社長執行役員 兼 最高執行責任者 2023年4月 代表取締役社長執行役員 兼 最高経営責任者 (現)	1985年4月 (株) 富士銀行入行 2013年4月 (株) みずほフィナンシャルグループ 兼 (株) みずほ銀行執行役員投資銀行業務部長 2014年4月 (株) みずほ銀行執行役員国際ユニット長付審議役 2015年4月 (株) みずほフィナンシャルグループ 兼 (株) みずほ銀行常務執行役員欧州地域本部長 2017年4月 同社常務執行役員 兼 (株) みずほ銀行常務執行役員グローバルコーポレート部門長 2018年4月 同社 兼 (株) みずほ銀行専務執行役員米州地域本部長 2021年7月 当社常務執行役員統合営業本部副本部長 兼 コンポーネント&プラットフォーム事業本部副本部長 2023年4月 専務執行役員 2023年6月 取締役専務執行役員 2024年4月 代表取締役副社長執行役員、コンプライアンス責任者、財務責任者、人事責任者、内部統制統括 (現)	1984年4月 当社入社 2000年4月 システムソリューションカンパニー交通システム事業部SE部長 2008年4月 情報通信グループ 情報システム事業グループシステムソリューションカンパニー官公ソリューション本部事業推進部長 2011年4月 社会システム事業本部交通・防災システム事業部長 2015年4月 執行役員、社会システム事業本部副本部長 兼 次世代社会インフラ事業推進室長 2020年4月 上席執行役員、ソリューションシステム事業本部副本部長 2022年4月 常務執行役員、ソリューションシステム事業本部本部長 2023年4月 常務執行役員、品質責任者 (現)、環境責任者 (現)、建設業業務執行責任者 (現)、(株) OKIソフトウェア 代表取締役社長 (現) 2024年4月 専務執行役員 (現)、クロスインダストリー事業推進センター長 (現) 2024年6月 取締役 (現)
在任期間	10年	2年	1年	—
所有株式数	普通株式 17,600株	普通株式 7,200株	普通株式 5,100株	普通株式 5,500株

スキル・マトリックス

企業経営	●	●		
マーケティング	●	●	●	●
技術・イノベーション	●	●		●
ヒューマンリソース・マネジメント		●	●	
グローバル			●	
財務・会計			●	
法務・リスク管理	●	●	●	●
製造・SCM	●			●

※上記一覧は各人が保有する知識や経験のすべてを表すものではありません。  
 ●：OKIグループにおける業務執行の経験より獲得している取締役として必要なスキル (最大5つ)  
 ○：当社が特に期待している社外での経験や専門的知識

コーポレート・ガバナンス

役員一覧 — 取締役 — (2024年6月21日現在)

				
	あさば しげる 浅羽 茂	さいとう たもつ 斎藤 保	かわしま いづみ 川島 いづみ	きがわ まこと 木川 眞
役職	取締役 社外 独立	取締役 社外 独立	取締役 社外 独立	取締役 社外 独立
主な略歴	1992年4月   学習院大学経済学部助教授 1994年3月   経済学博士号(東京大学)取得 1997年4月   学習院大学経済学部教授 2013年4月   早稲田大学大学院商学研究科教授 2016年4月   早稲田大学大学院経営管理研究科教授(現) 2016年6月   日本甜菜製糖(株)社外取締役(現) 2016年9月   早稲田大学大学院経営管理研究科長 2017年6月   当社社外取締役(現)	1975年4月   石川島播磨重工業(株)入社 2006年6月   同社執行役員航空宇宙事業本部副本部長 2008年4月   (株)IHI取締役執行役員航空宇宙事業本部長 2011年4月   同社代表取締役副社長 2012年4月   同社代表取締役社長 2016年4月   同社代表取締役会長 2017年6月   (株)かんぼ生命保険社外取締役 2018年6月   当社社外取締役(現) 2020年4月   (株)IHI取締役 2020年6月   同社相談役 2021年6月   古河電気工業(株)社外取締役(現) 2022年6月   鹿島建設(株)社外取締役(現) 2023年4月   国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構 理事長(現) 2024年4月   (株)IHI特別顧問(現)	1985年3月   早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得満期退学 1989年4月   岐阜経済大学経済学部助教授 1996年4月   専修大学法学部教授 2004年9月   早稲田大学社会科学総合学院教授(現) 2016年6月   沖電線(株)社外取締役 2018年6月   当社社外取締役(現) 2023年8月   (株)TAKARA & COMPANY社外取締役(現)	1973年4月   (株)富士銀行入行 2004年4月   (株)みずほコーポレート銀行常務取締役 2005年3月   同行退社 2005年11月   ヤマトホールディングス(株)代表取締役常務 2011年4月   同社代表取締役社長兼社長執行役員 2016年6月   (株)小松製作所社外取締役 2018年4月   ヤマトホールディングス(株)取締役会長 2018年6月   (株)セブン銀行社外取締役(現) 2019年6月   当社社外取締役(現)、ヤマトホールディングス(株)特別顧問 2020年4月   (株)肥後銀行社外監査役 2021年6月   同社社外取締役(現) 2022年6月   (株)ICMG社外取締役(現) 2023年6月   ヤマトホールディングス(株)参与
在任期間	7年	6年	6年	5年
所有株式数	普通株式 2,400株	普通株式 6,700株	普通株式 1,300株	普通株式 1,100株

スキル・マトリックス

企業経営		○		○
マーケティング	○	○		○
技術・イノベーション	○	○		
ヒューマンリソース・マネジメント	○	○	○	○
グローバル		○		
財務・会計				○
法務・リスク管理		○	○	○
製造・SCM		○		○

※上記一覧は各人が保有する知識や経験のすべてを表すものではありません。  
 ●：OKIグループにおける業務執行の経験より獲得している取締役として必要なスキル(最大5つ)  
 ○：当社が特に期待している社外での経験や専門的知識

コーポレート・ガバナンス

役員一覧 — 監査役 — (2024年6月21日現在)

役職	常勤監査役	常勤監査役	監査役 <span style="color: green;">■</span> 社外 <span style="color: green;">■</span> 独立	監査役 <span style="color: green;">■</span> 社外 <span style="color: green;">■</span> 独立	監査役 <span style="color: green;">■</span> 社外
主な略歴	<p>1984年4月   当社入社</p> <p>1994年6月   オキ・アメリカ社</p> <p>2015年4月   当社経理部長</p> <p>2015年6月   サクサホールディングス(株) 社外取締役</p> <p>2016年4月   当社執行役員</p> <p>2018年4月   上席執行役員、経営管理本部長</p> <p>2019年4月   法務・知的財産部長</p> <p>2019年6月   取締役上席執行役員</p> <p>2020年4月   取締役常務執行役員、コーポレート本部長、内部統制統括</p> <p>2022年4月   情報責任者</p> <p>2023年4月   取締役、理事</p> <p>2023年6月   監査役(現)</p>	<p>2008年7月   経済産業省中小企業庁参事官</p> <p>2009年7月   独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構総務部長</p> <p>2010年7月   総務省情報通信国際戦略局次長</p> <p>2012年8月   経済産業省大臣官房審議官(政策総合調整担当)</p> <p>2013年7月   経済産業省中小企業庁次長</p> <p>2014年7月   独立行政法人日本貿易振興機構ニューヨーク事務所長</p> <p>2016年11月   当社顧問</p> <p>2017年4月   理事</p> <p>2018年4月   当社執行役員</p> <p>2019年6月   (株)JECC社外取締役</p> <p>2021年4月   当社顧問</p> <p>2021年6月   監査役(現)</p> <p>2023年4月   亜細亜大学国際関係学部特任教授(現)</p>	<p>1985年3月   等松・青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ)入社</p> <p>公認会計士登録</p> <p>1988年3月   米国デロイト&amp;トウシュ デロイト事務所</p> <p>1993年7月   監査法人トーマツ 社員(現 パートナー)</p> <p>1998年6月   英国デロイト&amp;トウシュ ロンドン事務所</p> <p>2002年9月   監査法人トーマツ 代表社員</p> <p>2007年6月   有限責任監査法人トーマツ 退任</p> <p>2019年7月   津田良洋公認会計士事務所長(現)</p> <p>2019年8月   (株)沖データ社外監査役</p> <p>2019年9月   トライベック・ストラテジー(株)(現トライベック(株))常勤監査役(現)</p> <p>2020年2月   (株)プロネクサス社外監査役(現)、当社社外監査役(現)</p> <p>2021年6月  </p>	<p>1980年4月   藤倉電線(株)(現(株)フジクラ)入社</p> <p>2006年5月   同社経理部長</p> <p>2009年4月   同社コーポレート企画室長</p> <p>2013年4月   同社執行役員コーポレート企画室長</p> <p>2015年1月   同社執行役員兼Fujikura Europe Ltd. 取締役社長</p> <p>2016年6月   同社常勤監査役</p> <p>2017年6月   同社取締役常勤監査等委員(委員長)</p> <p>2023年6月   社会福祉法人藤倉学園理事長(現)</p> <p>2024年6月   当社社外監査役(現)</p>	<p>1998年4月   弁護士登録、東京弁護士会登録 あさひ法律事務所(現西村あさひ法律事務所・外国法共同事業)入所</p> <p>2003年6月   第一勧業アセットマネジメント株式会社(現アセットマネジメントOne株式会社) 監査役</p> <p>2006年1月   西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 パートナー</p> <p>2021年1月   同事務所執行委員パートナー(現)</p> <p>2024年6月   当社社外監査役(現)</p>
在任期間	1年	3年	3年	—	—
所有株式数	普通株式 20,300株	普通株式 9,500株	—	—	—

役員一覧 — 執行役員 — (2024年6月21日現在)

森 孝廣	<p>社長執行役員</p> <p>最高経営責任者、取締役会室、経営監理室担当</p>	藤原 雄彦	<p>執行役員</p> <p>イノベーション責任者、デジタル責任者、イノベーション事業開発センター長</p>	鈴木 宣也	<p>執行役員</p> <p>建設業業務執行責任者補佐、営業企画部、キャリア・ネットワーク営業本部、官公・社会インフラ営業本部、エンタープライズ営業本部、産業営業本部担当</p>
寺本 禎治	<p>副社長執行役員</p> <p>社長補佐、コンプライアンス責任者、財務責任者、人事責任者、内部統制統括、グローバルマーケティングセンター、リスクマネジメント部、秘書室、法務・知的財産部担当</p>	井上 崇	<p>執行役員</p> <p>コンポーネントプロダクツ事業部長</p>	本杉 正哉	<p>執行役員</p> <p>特機システム事業部副事業部長</p>
片桐 勇一郎	<p>専務執行役員</p> <p>社長補佐、品質責任者、環境責任者、建設業業務執行責任者、クロスインダストリー事業推進センター長、システムセンター担当</p>	井上 肇	<p>執行役員</p> <p>建設業業務執行責任者補佐、社会インフラソリューション事業部長</p>	前野 蔵人	<p>執行役員</p> <p>技術責任者、技術本部長</p>
西村 浩	<p>上席執行役員</p> <p>EMS事業部長</p>	伊藤 貴志	<p>執行役員</p> <p>経営企画部、サステナビリティ推進部、ビジネスサービスセンター担当</p>	加藤 圭	<p>執行役員</p> <p>グローバルマーケティングセンター長</p>
加藤 洋一	<p>上席執行役員</p> <p>特機システム事業部長</p>	中津 正太郎	<p>執行役員</p> <p>建設業業務執行責任者補佐、エンタープライズソリューション事業部長</p>	中西 裕恵	<p>執行役員</p> <p>人事総務部長</p>


 社外取締役  
齋藤 保

 社外取締役  
川島 いづみ

 社外取締役  
木川 眞

 社外取締役  
浅羽 茂

## 成長戦略の遂行に向けた経営資源の配分

中期経営計画2025の公表以降、取締役会ではそのモニタリングや今後の成長戦略の遂行に向けた経営資源の配分について議論が行われています。今回、適切な経営資源の配分を行うためのROICの導入、人的資本投資、イノベーションへの取り組みについてその評価や課題などを4名の社外取締役に語っていただきました。

## 成長戦略の遂行における手段としてのROIC視点

**浅羽** 当社が持続的成長を実現するためには、成長戦略を推進するための投資を着実に実施することが不可欠です。取締役会では、その投資の実施状況を監督しており、特に研究開発や人的資本への投資に注目しています。

**齋藤** 2024年度からROICを意識していますが、投資に対するリターンを高めていこうというマインドが少しずつ醸成されてきていると実感しています。

一方、私たちが直面している課題の一つが、子会社の整理統合です。進んではいるものの、まだ数が多く、見直しが必要だと感じています。それぞれの子会社に管理部門が存在しており、これは非効率であると捉えています。だからこそ、Oneファクトリー構想に基づいて、これを一つにまとめる必要があります。これまでは子会社ごとにバラバラのシステムを使っていましたが、これを統一することで、子会社の統合が進み、効率化が一気に加速すると考えています。

**川島** 最適な資源配分という観点で、Oneファクトリー構想は極めて有効です。現状、工場が国内に多くありますが、再編がなかなか進んでいないと私も感じています。これは改善の余地があり、機能的に整理・統合する必要があります。それにあわせて、私は人材の流動性についても活性化する必要があると考えています。

**木川** これまで縦割りで事業ごとに評価していたものを、ROICを共通の座標軸として使うことで、各事業の位置づけをより明確にし、将来に向けた事業ポートフォリオの整理と最適化を図ることは、大きな前進です。ただ、成長戦略に位置づけられた事業にROICの考えを導入すると、投資が難しくなることがあります。だからこそ、財務的な許容範囲をしっかりと見極めたうえで、どのような時間軸でリターンを生んでいくのか、そのロードマップをしっかりと提示する必要があります。

**齋藤** 木川さんが仰るとおり、積極的に投資していく成長事業にはROICは適しませんが、収益率の低い事業の縮小・撤退などを検討するにあたっては有効です。

**浅羽** ROIC視点は、全社員が投資効率をしっかりと意識するために不可欠です。これから既存の成熟事業について撤退を検討する場面も出てくるでしょう。ただ、ROICだけを基準にして一律に縮小・撤退を決めるわけではありません。その事業で何を学び、どんな技術やお客様といったアセットを蓄積してきたのかをしっかりと考え、その経験を成長事業にどう活かすかを議論することが、非常に重要です。

**木川** 今、まさに成長戦略を具体的に描いていくフェーズに突入しました。ここで、ステークホルダーにワクワクしてもらえるようなストーリーをつくり上げることが求められています。少し低迷していた状況が続いていましたが、これからは上昇に転じると確信しています。

**川島** 取締役会としては、3年ごとの事業計画に対する進捗報告をもとにしっかりと監督していますが、今まさに次の中期経営計画の策定に向けた議論を始めようとしているところです。早めにスタートを切り、皆さんからお話のあった観点も踏まえつつ、成長戦略に関する議論をさらに深めていきたいと思っています。

## 社外取締役座談会

## 成長戦略・新規事業創出のための人的資本投資

**齋藤** 人事・報酬諮問委員会では、経営人材を含めた全体の人材育成について議論を進めています。また、成長分野に対して人的資本を重点的に配分するための計画も策定しています。今、直面している課題は、生産・技術・営業のすべてにおいて知見や経験を持った人材が少ないことだと捉えています。しかし、ローテーションをかけていくことで、事業全般に精通した人材が徐々に育ってくるのではないかと期待しています。

**木川** 将来に向けた戦略を明確にした後は、OKIらしい人的資本経営のビジョンを描き、そのためのステップをしっかりと踏むことが重要です。まずは、全体の人材ポートフォリオをしっかりと把握し、戦略とのミスマッチがないか、育成が必要な人材が不足しているならどうするのか、そういったことをスピード感をもって議論しています。

人的資本経営は、主役を企業に置くか、働く側に置くかでその姿が大きく変わります。働く人が「こうしたい」「これを実現したい」という強い想いを持たば、自然と人は育っていきます。その流れをつくり上げるためには、人事制度の改革、社員のモチベーション向上、そして人的資本への投資が重要です。その進捗をしっかりと見守っていききたいと思います。

**浅羽** 人的資本への投資は特に重要です。システムエンジニアなどの専門職に関しては、成長戦略を実現するために必要な人員について、事業部から経営に対してもっと積極的な要請があったほうがよいのですが、現状ではそのような声あまり上がってきていません。

開発人員への投資や配分が適切かどうか、新しい案件が発生した際にエンジニアが足りているのか、といったことを中心に、どのような人材がどれだけ必要なのかについて議論してきました。今後、タレントマネジメントを

導入する際には、トップダウンとボトムアップの健全なディスカッションが必要だと思います。

**川島** 人的資本の見える化に向けた取り組みを始めたばかりで、人事関連情報に加え、従来各事業部門で管理していた技術スキルデータや、そのほかのスキルデータを総合的に管理していくためのシステムが2023年度に導入されました。このデータベースが機能するようになれば、どこにどのような人材がいるのかを把握しながら、全体を見渡して適切に人材を配置できるようになると期待しています。

**浅羽** 海外戦略を推進するうえでは、グローバルなデータベースを構築し、それを効果的に活用することが重要です。国内では国際担当の人材、海外では現地法人の人材で活躍している人材がいます。これらを一つにまとめ、グローバルでの人材ポートフォリオをしっかりと構築してほしいです。

**木川** 人事制度の改革には、ジョブ型とメンバーシップ型の二極にとどまらず、全社の縦系と横系を組み合わせたハイブリッドな制度を導入する必要があります。OKIらしい人的資本経営を実現するためには、まずは事業ごとの縦割り評価に横串を入れて、人材の流動化を進めることがスタート地点です。そのうえで、社員一人ひとりが何をやりたいのかをしっかりと吸い上げる仕組みをつくり、やりたいことに挑戦して失敗しても構わないという前提で積極的な挑戦を促すことで、社員のモチベーションを高め、人材の底上げを図ることができると考えています。

社員一人ひとりが前向きなマインドで、仕事に取り組むうえで、ご自身の夢を語れるようになっていきます。特に、若手社員がさまざまな場面で「これ、おもしろいでしょう」と発信する機会が増えてきており、今後さらにその貪欲さをもって取り組んでほしいです。



## イノベーションへの取り組みに対する評価と期待

**齋藤** ハイブリッドであることは私も賛成です。OKIらしさの観点から見ると、企業理念のキーメッセージである「社会の大丈夫をつくっていく。」に向けては、グループ型のイノベーションで、アイデアを出しながら盛り上げていくような進め方がよいと思います。私は当初、全員参加型のイノベーションが可能か疑問に思いましたが、社員の意識が高まり、イノベーションの文化がしっかりと根づいてきました。毎年開催しているビジネスアイデアコンテストへの提案数も年を重ねるごとに確実に増えており、このアプローチが機能していると感じています。

**浅羽** 提案数は増えていますが、新しいビジネスにつながるか、マネタイズできるかという点はまだ道半ばであり、提案を適切に評価できる人材の育成が非常に重要です。たとえば、ある世界的な食品メーカーでは、提案数が多かったものの評価者が育っていなかったため、当初は社長が一人で評価していたそうです。5年ほど



## 社外取締役座談会

経ってから評価者が育ち、プロセスがスムーズに進むようになったという事例もあります。このような事例は、当社にとっても参考になるでしょう。

具体的なプロジェクトでは、特にCFBに夢や希望があると期待しています。新規事業を創出するうえでは、技術の潮流を踏まえたIPランドスケープ<sup>\*</sup>を活用して分析することも必要です。

**齋藤** 同感です。IPランドスケープの部分はもう少し力を入れたほうがよいでしょう。知財的なところには製造ノウハウも含まれているので公開せず、独自に保有しておかないといけない強みです。これを単一製品だけではなく、ほかのところにも応用し、ランドスケープを描いたうえで戦略を練ることで、おもしろい展開になると思います。

**木川** CFBは応用範囲が非常に広く、コア事業になる大きなポテンシャルがあります。IPランドスケープを描き、大きな成長戦略の中で活用の仕方を考え、自分たちで守る領域を明確にしたうえで、アクセルを踏むタイミング、広げるタイミングを見極めていく必要があります。

**川島** 当社の実施する展示会を見に行くと、社員の方が詳しく説明してくれて、興味深い商品やサービスが多くあります。しかし、これが実際に商品化された時に、他社に勝る競争力があるのか、そこまで踏み込んだプランニングが求められると感じています。

**木川** これまで当社はお客様に恵まれ、ニーズを実現することで成長してきましたが、ここから一歩進んで、本当の意味での成長戦略を描くことが重要です。そのためにはマーケティングが鍵です。競争相手を分析しながら、お客様の真のニーズに合った新しいマネタイズできる領域を見極め、そこに人的資本を含めた経営資源を集中させなければ、なかなか前には進まないと思います。

**齋藤** マネタイズするところまで至っていないのは課題ですよ。営業部門がもっと深く関与し、競合分析やマーケット分析を徹底的に行うべきだと思います。

**木川** 私は、自社だけで成長戦略を描く時代は終わったと考えています。新しい技術をマネタイズしていく時は、どのようなビジネスパートナーと力を合わせて進めるか、グローバルな目線でパートナー戦略を描いていく時代です。ダイナミックに絵を描いてほしいと感じています。

**齋藤** 既存の事業の延長線上で、お客様のところに出向してでも、お客様のニーズをしっかりと把握し、課

題解決につながるソリューションを提供できるようになると、そこからイノベーションが生まれることも期待できます。

**川島** 当社の社員は堅実で真面目で、自分の仕事をやり切ると意識が強いです。これまでお客様の要望に応えることを中心に取り組んできましたが、今後はその意識を変えていく必要があります。

**齋藤** いろんな会社を見ていると、シーズベースのほうが合っている会社もあります。当社の強みは、お客様からの要望に対して真面目に最後までやり遂げることですが、一方で、自ら進んで自発的に提案していく取り組みも重要です。どちらがより良いかは、今後さらに検討していくことに期待しています。

**木川** 経営トップが現場とのコミュニケーションを深め、現場の声をしっかり吸い上げることは素晴らしい動きです。さらに、社長の考え方を対面やイントラネットで社内に発信し、その発信したことを社長自身が行動で示すことで、その姿が社員に見える化され、社員は安心すると思います。社長が先頭に立って変革に取り組む姿勢が、大きな変革に向けた社員への強いメッセージとなります。

## ステークホルダーの皆様へのメッセージ

**浅羽** 当社は「社会の大丈夫をつくっていく。」というキーメッセージを掲げ、経済的価値と社会的価値を両立することを宣言しています。取締役会としても、この宣言を全うしていく所存です。

**齋藤** 人的資本経営やROIC視点導入は緒に就いたばかりですが、足元での業績は回復しています。ステークホルダーの皆様には、今後にご期待いただきたいと思います。

**川島** 業績が回復したことで、より将来に向けた、To beへの投資に振り向けることができます。このような当社の姿を知っていただけるよう、情報発信も強化していきます。

**木川** 私は2019年から当社の社外取締役を務めています。森社長のリーダーシップによって、今、明らかに流れが変わり、勢いがつき始めています。変化のスピードをさらに速めていくので、これからのOKIにぜひご期待いただきたいと思います。

※ IPランドスケープ (Intellectual Property Landscape) : 知財情報解析を活用した知財戦略を図ること



# リスク管理／コンプライアンス

## 基本的な考え方

OKIグループは、すべてのステークホルダーの皆様の信頼を得ることが、企業価値向上の基盤であると認識し、関係法令の遵守はもちろん、社会的良識をもって誠実かつ健全な企業活動を展開することを通じて、世界の人々の快適で豊かな生活の実現に貢献することを目指しています。中期経営計画2025においても、マテリアリティ「持続的成長を支える経営基盤強化」の取り組みテーマとして「リスク管理・コンプライアンスの徹底」を掲げ、グループ統制の強化にも積極的に取り組んでいます。

## マテリアリティの取り組みと実績

マテリアリティ	主な取り組みテーマ	2023～2025年度の取り組み	2023年度の実績
持続的成長を支える経営基盤強化	リスク管理・コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスク管理体制の高度化</li> <li>コンプライアンス推進体制の高度化</li> </ul>	コンプライアンス管理者研修受講率100% ほか、本文ご参照

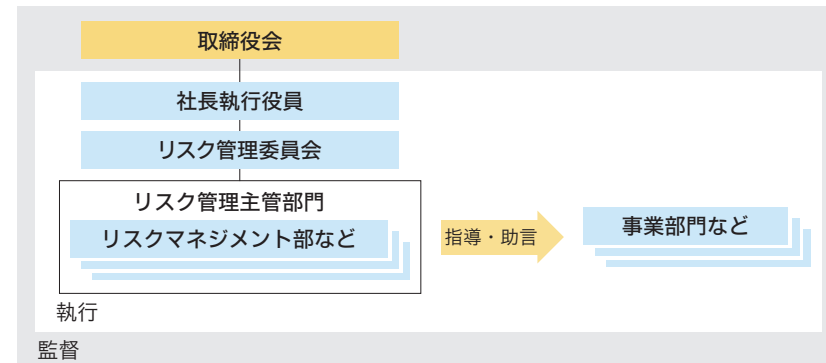
## 体制

OKIでは、グループのリスク管理およびコンプライアンスに関する基本方針や重要施策、顕在化したリスクへの対応方針などを審議するリスク管理委員会を設置し、リスク管理体制の構築と運用にあたっています。リスク管理委員会の委員長である社長が、企業経営に影響のあるリスクの顕著化・潜在化を素早く見定め、適切かつ迅速に指示・管理ができる体制となっています。

OKIグループでは、事業や営業等の事業活動におけるリスクは、各部門が自らのリスクを特定・分析・評価し、コントロールしています。グループ横断的に共通して存在するリスクは、コーポレートを中心とする主管部門が選定され、当該リスク管理主管部門がリスクの抽出とコントロール策の策定、モニタリングを実施するとともにOKIおよびOKIグループ各社に対してリスク管理に関する指導、助言を行っています。

また、経営監理室が、OKIグループのリスク管理およびコンプライアンス推進体制について確認し、必要に応じて経営陣に対して助言・提言・是正勧告を行う体制となっています。

### リスク管理／コンプライアンス推進体制

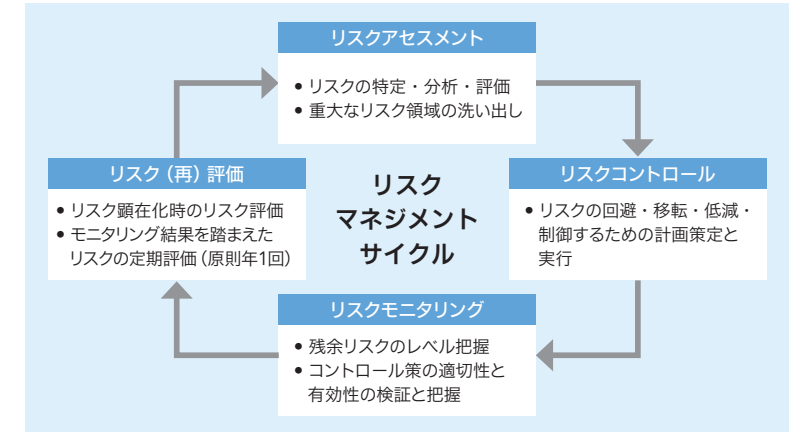


## リスク管理の取り組み

グループ横断的に共通して存在するリスクは、当該リスクを主管する部門がリスクの所在・特質・規模を特定・分析・評価し、重大なリスクの所在や体制整備が必要となる領域を洗い出しています。

特定されたリスクは、主管部門がリスクを回避・移転・低減・制御するための具体的なコントロール策を策定するとともに、コントロール策の適切性と有効性を継続的にモニタリングしています。モニタリングの結果や新たに顕在化したリスクは、主管部門が評価し、リスク管理にかかる施策の定期見直し（原則年1回）に反映させています。

また、リスクが顕在化した、もしくは顕在化する懸念を認識した時点でリスク管理委員会へ報告する「OKIグループ危機等連絡体制」を整備し、早期の事象把握と迅速なリスク軽減・解決策のための体制を整備しています。



## OKIグループの事業や財務に重要な影響を与える可能性がある主要なリスク

① 世界の政治経済の動向に係るもの	⑧ 調達に係るもの
② カントリーリスクに係るもの	⑨ 重要な特許関連契約および技術援助契約に係るもの
③ 外国為替の影響に係るもの	⑩ 品質に係るもの
④ 金融市場・金利変動に係るもの	⑪ M&A、アライアンスに係るもの
⑤ 法規制に係るもの	⑫ 環境保全に係るもの
⑥ 事業別市場の動向・製品・サービスに係るもの	⑬ 情報セキュリティに係るもの
⑦ イノベーション、技術開発に係るもの	⑭ 人材に係るもの

リスクの詳細はWebサイト「事業等のリスク」をご参照ください。  
<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/risk.html>



## リスク管理 / コンプライアンス

### コンプライアンス推進の取り組み

OKIグループは、取締役会において「コンプライアンス宣言」を採択するとともに、コンプライアンスの確保のため、「OKIグループ企業行動憲章」「OKIグループ行動規範」を定め、OKIおよびグループ各社の役員、社員はコンプライアンスの意識醸成と徹底に努めています。

また、不正行為の早期発見と是正の実効性を確保するため、グループ全社に内部通報・相談窓口（社内窓口、グループ共通窓口、社外窓口など）を設置し、匿名通報や通報者保護、守秘義務などを定めた内部通報規程に基づいて内部通報制度の運用をしています。2023年度の国内OKIグループにおける通報・相談件数は25件でした。

コンプライアンス宣言 <https://www.oki.com/jp/sustainability/mng/cpcommit.html>  
 OKIグループ企業行動憲章・行動規範 <https://www.oki.com/jp/sustainability/mng/code.html>

### 継続的なコンプライアンス教育

国内の社員に対するコンプライアンス教育は、各部門・子会社のコンプライアンス管理者および推進者を対象とした定例のコンプライアンス管理者研修や各種階層別研修などに加え、グループ全社員を対象にコンプライアンスに関するeラーニングを実施しています。

さらに、イントラネットや社内報を通じた定期的なコンプライアンス事例の展開やコンプライアンス意識調査を実施し、意識の醸成、浸透に取り組んでいます。

また、海外グループの従業者に対してはeラーニングによる統一的なコンプライアンス教育を実施しています。

#### 2023年度の主なコンプライアンス教育（国内OKIグループ）

教育の概要	対象	受講率
コンプライアンス管理者研修 ・危機事象に学ぶ、コンプライアンスについて ・情報セキュリティ （動画配信：2023年10月～11月）	国内グループの 管理者、推進者	100% （約370名）
独占禁止法研修 （動画配信：2023年12月～2024年3月）	国内グループの 関連部門社員	98.40% （約4,100名）
個人情報保護と情報セキュリティ eラーニング（定期開催、常時開催） （一斉教育：2023年8月～10月）	国内グループの 全従業者	99.40%
職場のコンプライアンス eラーニング（定期開催、常時開催） （一斉教育：2023年12月～2024年2月）	国内グループの 全従業者	99.80%

### 公正な取引のために

OKIグループは事業を行うすべての地域で、あらゆる商業活動、取引関係において法令を遵守し、公正かつ自由な競争に努めています。

#### ■ 腐敗防止の取り組み

OKIグループは、国内外問わず贈賄、賄賂、汚職といったリスクを未然に防止するため、「OKIグループ汚職防止・贈収賄防止基本方針」を社内規則として定めています。本方針では、国連グローバル・コンパクトの腐敗防止に関する第10原則に基づく取り組みを意識しつつ、社会・企業双方の持続可能性および透明性を向上させる取り組みとして、贈答・接待の記録などの管理ルールを定め、管理実績の定期的なモニタリングを実施することで腐敗防止の取り組みをより実効性を高いものにする活動を推進しています。2023年度、OKIグループにおいて、各国・地域の腐敗防止関連法令の違反はありませんでした。

#### ■ 独占禁止法遵守の徹底

OKIグループは、OKIおよびOKIグループ子会社が事業を行う各国・地域で適用される競争法関連法令を遵守し、適正に業務を行うための基本となる事項を定めた競争法遵守基本規程を制定しています。また、競合他社との接触を記録する仕組みを導入して運用しているほか、営業部門を中心とした独占禁止法研修を毎年実施しています。2023年度、OKIグループにおいて、独占禁止法の違反はありませんでした。

### 緊急・災害時の対応

OKIグループでは、各拠点や子会社に防災対策委員会を設置し、災害発生時においても「生命の安全確保」「二次災害の防止」「地域貢献・地域との共生」「事業の継続」が図れるよう取り組んでいます。このうち「事業の継続」については、不測の事態が発生した場合に備えるためにBCM（事業継続マネジメント）計画策定ガイドラインを制定し、各部門においてBCM / BCPの策定と定期的な見直しを行っています。

詳細はWebサイト「リスク管理 / コンプライアンス」をご参照ください。  
<https://www.oki.com/jp/sustainability/governance/compl/index.html>

# 情報セキュリティ

## 基本的な考え方

OKIグループは、事業の成長を支えるIT基盤の整備を進める中で、経営リスクの最小化という観点から、以下の方針に則り、情報セキュリティの強化に取り組んでいます。

情報セキュリティ基本方針 <https://www.oki.com/jp/sustainability/governance/security/policy/index.html>  
 OKIグループ個人情報保護ポリシー <https://www.oki.com/jp/privacy/>

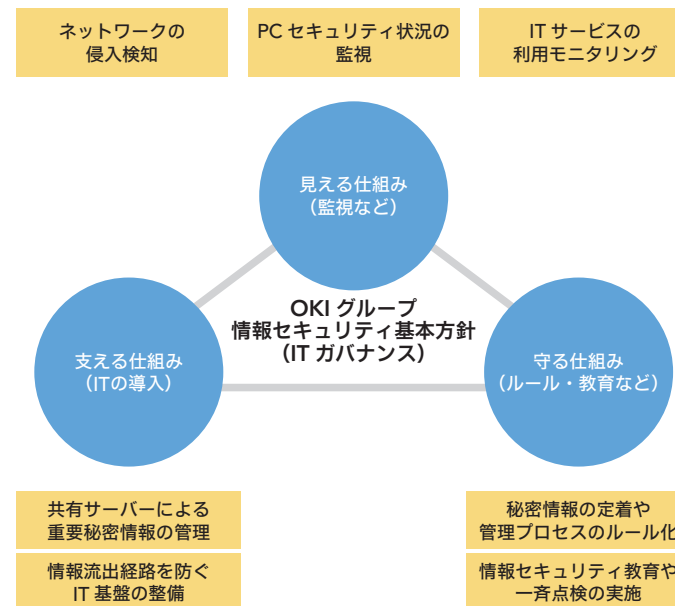
## 情報セキュリティの取り組み

OKIグループは、事業の成長を支えるIT基盤の整備を進めています。この中で、経営リスクの最小化という観点から取り組んでいるのが情報セキュリティの強化です。リスク管理委員会の定める共通リスクとして「電子情報漏洩」と「サイバー攻撃」を定義し、情報セキュリティ対策が経営として重要な位置づけであることを明示して取り組みを進めています。

情報セキュリティ基本方針に基づき、関連規程や業務ルールの整備を進め、お客様からお預かりしたデータや社内加工データの秘密情報を定義したうえで、それらの取得・作成から廃棄に至る業務プロセスにあわせて規程類や実施細則、ガイドラインを整備しています。

また、グループ横断的に管理する共通リスクとして「電子情報漏洩」と「サイバー攻撃」を定義し、情報セキュリティ基本方針に則り、「見える・支える・守る」施策を幅広く推進するとともに、セキュリティ事故対応専門組織OKI-CSIRT<sup>※</sup>を設置し、ISMS (ISO27001) の仕組みを活用し予防と事故発生時の対応力強化に取り組んでいます。

OKIグループは、システム構築や関連サービス提供における信頼性を高めるため、社内情報システム構築・運用部門やシステム設計・開発部門などで情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) の認証を取得しています。国内グループにおいて、継続してISMS認証の拡大に取り組んでいます。2023年度は



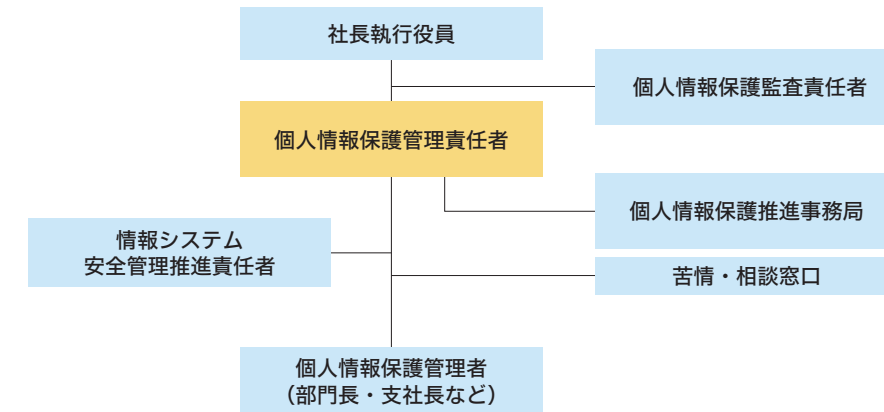
OKIの組織変更に伴い、営業/事業/開発・生産・調達部門においてISMS認証を統合し、情報セキュリティの強化を図りました。また、技術的な対策として、社内の認証基盤に多要素認証を追加するなどの不正アクセス対策の強化を実施しました。

## 個人情報保護の取り組み

OKIグループは、「個人情報保護ポリシー」に基づき、個人情報保護を徹底しています。また、欧州、アジアなど海外事業地域の個人情報保護関連法規についても規則に則した対応を行っています。なお、グループ各社のWebサイトには、適用される地域や国のプライバシー保護法制やCookie規制に照らしたCookieバナーを導入しています。

2024年6月現在、OKIグループの8社がプライバシーマーク付与認定を受けており、JISQ15001「個人情報保護マネジメントシステム (PMS) - 要求事項」に適合した個人情報について適切な保護措置を講じています。プライバシーマーク付与会社では、毎年、各部門の個人情報管理台帳および委託先企業一覧の見直しと委託先企業の評価を行っています。また、各部門においては、PMSの内部監査が実施され、PMSの維持、改善に努めています。この活動は、プライバシーマーク審査機関によるPMSの状況などについての現地審査を2年ごとに受けており、適正であると評価されています。

### 個人情報保護体制



詳細はWebサイト「情報セキュリティ」をご参照ください。  
<https://www.oki.com/jp/sustainability/governance/security/index.html>

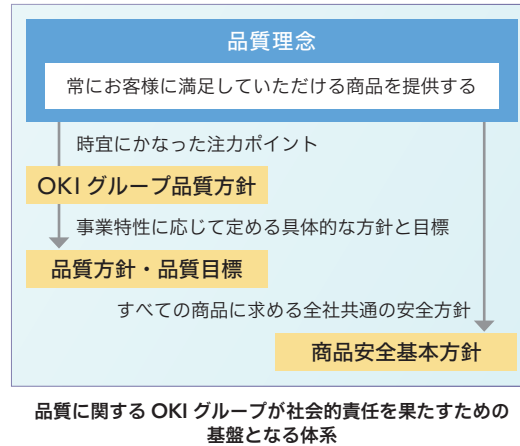
※CSIRT: Computer Security Incident Response Team

# 品質マネジメント

## 基本的な考え方

OKIグループの各企業および役員・社員は、OKIグループ企業行動憲章および行動規範を念頭にOKIグループの品質活動の源となる考えである「品質理念」の具現化に努めています。また、永続的な考えである「品質理念」に対し、時宜にかなった注力ポイントを示すものとして「OKIグループ品質方針」を定め、品質保証活動のベクトルを合わせています。

OKIグループ品質理念／商品安全基本方針  
<https://www.oki.com/jp/sustainability/social/quality/index.html>

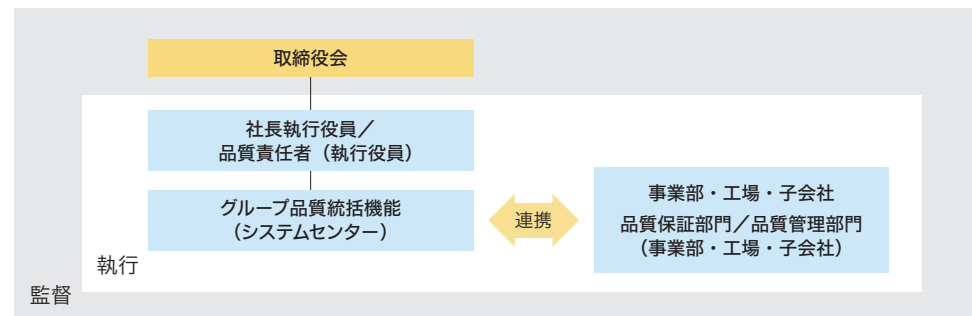


## 体制

OKIグループにおける商品の品質保証は、商品ライフサイクルに関するすべての部門・従業員の活動によって実現しています。品質責任者のもと、グループ品質統括機能では品質コンプライアンス推進活動やグループ内の品質部門間のコミュニケーション活性化施策などグループ共通で取り組む品質活動の企画・推進を行っています。また、事業部・工場およびグループ会社の品質部門では各事業分野の商品の品質維持・向上に向けた施策を実施しています。さらにこれらの部門はお互い連携してグループ全体の活動を推進しています。

OKIでは、2023年度の会社組織の変更にあわせて、これまでOKIの事業本部ごとに構築していた品質マネジメントシステム（以下QMS）を統合し、業務プロセスの統一や業務効率の向上など組織全体のパフォーマンスの向上を図っています。

### 品質マネジメント体制



## 主な取り組み

### ① QMS有効性向上（MSと組織の一体化）

事業本部ごとに構築していたQMSを2023年9月に統合しました。

狙い	QMS体制の整備、マネジメントシステム認証と会社組織・体制の一体化
効果	QMSの有効性向上による品質の維持・向上、外部審査回数の削減：年5回から年1回

### ② 品質コンプライアンス推進（品質不正防止）

品質コンプライアンス推進活動計画に基づき、各種活動を継続的に実施しています。主な活動としては、社内第三者部門が実現場に出向き調査を行う「現場調査」や、自部門で計画して自ら改善を行い自浄力向上を図る「品質コンプライアンス点検」、さらに全従業員に対して「品質コンプライアンス教育」を行っています。

狙い	品質コンプライアンス推進活動により品質不正を防止
効果	グループ全体の品質不正 0件

### ③ 品質コミュニケーション

品質月間（11月）に合わせ、社長品質ダイアログ、品質責任者（CQO）ダイアログ、品質部門ダイアログなどを実施しています。

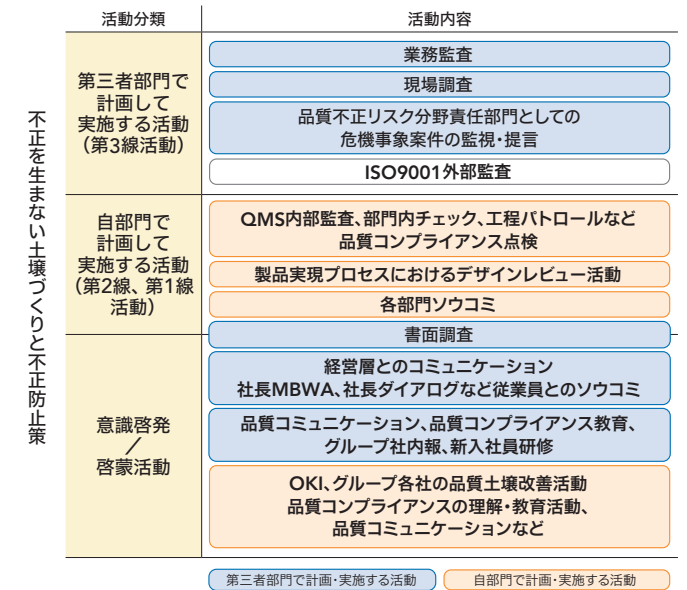
狙い	あらためて考える機会である品質月間に、経営層および品質部門とのコミュニケーションの場を設け、品質関連の双方向コミュニケーション（社内呼称ソウコミ）の活性化・人的ネットワークの構築を図る
効果	気兼ねないディスカッションを通じて、品質に関する経営層の考え方・想いを理解。また、品質部門間の施策共有、部門の壁を越えたコミュニケーションの促進

### ④ 各事業分野の製品・サービスの品質維持・向上

事業部・工場および子会社では、設計開発から製造および保守まですべてのプロセスにおいて、継続的な改善活動により、常にお客様に満足いただける商品の品質維持・向上に努めています。

詳細はWebサイトをご参照ください。 <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/quality/index.html>

### 品質コンプライアンス推進活動体系図



# サプライチェーンにおける取り組み

## 基本的な考え方

OKIグループはモノづくりの基盤を支えるため工場間の連携を強化し、グループ横串での生産・調達活動により効率の最大化・QCDの最適化を目指しています。調達活動においては、ステークホルダーの声に応える持続可能な企業活動にはお取引先の協力が不可欠との認識に立ち、信頼関係の構築に努めるとともに、部材の安定調達とサプライチェーンにおけるCSRの取り組みを推進します。

OKIグループ資材調達方針  
<https://www.oki.com/jp/sustainability/social/procure/policy.html>  
 OKIグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック  
[https://www.oki.com/jp/sustainability/social/procure/pdf/csrguide\\_202106.pdf](https://www.oki.com/jp/sustainability/social/procure/pdf/csrguide_202106.pdf)  
 パートナーシップ構築宣言  
<https://www.biz-partnership.jp/declaration/68-05-22-tokyo.pdf>

## 体制

OKIは、「バーチャルOneファクトリー」構想により各生産拠点を有機的につなぎ、コスト競争力の向上と付加価値の最大化によってグループ全体で強いモノづくりを実現するため、2023年4月に全社の生産工場と調達部門を統合した生産調達統括本部を設置しました。

同本部は各生産拠点を統括するとともに実行機能を横串で俯瞰し、「止まらない工場」「魅力がある工場」「高付加価値商品」をキーワードに、工場間の連携強化やスマート工場化を推進しています。

同本部下の調達部門および物流部門は、各工場・事業との連携を密にしながらグループ視点でサプライチェーン課題に対応しています。



## 「バーチャルOneファクトリー」から「Oneファクトリー」へ

「バーチャルOneファクトリー」は複数の異なる工場業務の共有を通じて工場間の連携を強化し、複数の工場をあたかも一つの工場のように融合する構想です。2023年度はこの実現に向けたインフラ整備（従来の事業ごとに最適化された開発環境などの標準化、生産技術の集約、人的交流など）とともに一体感の醸成が進み、「魅力がある工場」づくりに向けた生産イノベーション事例の共有も活発化してきました。2024年4月からはもはやバーチャルではない「Oneファクトリー」として、OKIグループのモノづくり集団としての強みをさらに磨いていきます。

## マテリアリティの取り組みと実績

マテリアリティ	主な取り組みテーマ	2023～2025年度の取り組み	2023年度の実績
持続的成長を支える経営基盤強化	責任ある調達活動の推進	CSR調達推進プログラムの継続的な実行	お取引先38社に自己評価表による調査を実施

## 部材の安定調達に向けた取り組み

激甚化する自然災害、疫病や紛争を契機とした世界規模での資材不足などのリスクが高まる中、部材の安定供給はサプライチェーンマネジメントにおける重要課題となっています。OKIは、「部材調達リスク」をグループ横串で管理すべき「共通リスク」と位置づけ、取り組みを強化しています。調達BCPとしては、災害発生時に適用する手順書を策定し、お取引先の製造拠点所在地の定期的な調査、有事の連絡方法の改善などを継続的に実施しています。

また、子会社を含めた調達部門間の定期的なミーティングによりお取引先からの資材供給状況を速やかに共有するとともに、グループ内での在庫融通、市場流通在庫品の探索、長期化したリードタイムに応じた早期発注、代替品の採用などの対策を実施しています。

## CSR調達の取り組み

OKIはサプライチェーンにおける人権・労働・安全衛生・環境などのリスクを評価するため、「OKIグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」<sup>※1</sup>に基づくCSR調達推進プログラムを実行しています。2021年度からの3年計画では、取引金額の9割を構成するお取引先約2,000社から取引内容・拠点所在地などの条件で絞った約300社<sup>※2</sup>を対象に、自己評価票による調査を実施しました。全体の得点率や特定の項目で著しく得点が低いお取引先に対してはその旨をフィードバックし、実態把握や是正の支援などのコミュニケーションを行っています<sup>※3</sup>。2023年度は一部対象企業を見直して38社に対し調査を実施し、取り組みに懸念があるお取引先はありませんでした。引き続き、調査項目や対象範囲の見直しを含め、CSR調達の拡充を図っていきます。

### CSR調達調査実績（累計）

年度	2021	2022	2023
調査社数	61	168	206
回収率	84%	73%	77%
フィードバック社数	5	6	6

※1 JEITA（社団法人電子情報技術産業協会）「責任ある企業行動ガイドライン」に準拠

※2 調査開始時。お取引先集約などにより2023年度時点で206社

※3 フィードバックを実施した項目の例：環境、公正取引・倫理、情報セキュリティ、事業継続計画、管理体制

WebサイトではCSR調達の取り組みの詳細や責任ある鉱物調達についてご紹介しています。  
<https://www.oki.com/jp/sustainability/social/procure/sc.html>

# ESGデータ

## Environment 環境

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>温室効果ガス (GHG) 排出量</b> ※1 ※2				
スコープ1 (t-CO <sub>2</sub> )	9,750	9,730	8,500	8,100
スコープ2 (t-CO <sub>2</sub> )	68,700	65,900	62,400	51,800
スコープ1+2 (t-CO <sub>2</sub> )	78,500	75,600	70,900	59,900
温室効果ガス排出量原単位 (スコープ1+スコープ2) (t-CO <sub>2</sub> /百万円)	0.200	0.215	0.192	0.142
スコープ3 (t-CO <sub>2</sub> )	1,450,000	1,410,000	1,360,000	1,510,000
<b>エネルギー使用量</b> ※2				
合計 (MWh)	444,000	440,000	414,000	354,000
再エネ導入量 ※3 (MWh)	65	86	6,650	36,700
<b>廃棄物関連</b>				
廃棄物総発生量 ※4 (t)	12,800	16,400	13,700	12,400
再資源化率 ※5 (%)	81	86	85	86
<b>水使用量</b>				
使用量合計 (m <sup>3</sup> )	1,729,000	1,724,000	1,692,000	1,596,000
排出量合計 (m <sup>3</sup> )	1,571,000	1,547,000	1,516,000	1,492,000
<b>化学物質取扱量</b> ※6				
使用量 (t)	552	517	477	359
排出量 (大気/水系) (t)	9	9	6	9
移動量 (廃棄物/製品/下水道) (t)	42	46	36	28

※1 GHGプロトコルイニシアチブの分類に沿って算出しています。  
 ※2 毎年、第三者検証を受けており、その影響で修正が入る可能性があります。2024年度の第三者検証を踏まえた最新データは11月15日以降に下記Webサイトでご確認ください。(上記データは2023年度に実施した第三者検証機関の指摘に基づき、過去を含めて算定結果を修正したものです)  
<https://www.oki.com/jp/sustainability/eco/data/index.html>  
 ※3 自社施設上の設備における発電、および非化石証書やJクレジットなどの再生可能エネルギー証書の購入量の合計です。  
 ※4 拠点からの定常的な廃棄物に限り、大規模な工事や移転などに伴う廃棄物は除いています。  
 ※5 再資源化率=再資源化量÷廃棄物総発生量 (有価売却量を含む)  
 (目標値として社内の取り組みを適正に評価するために工事や移転に伴う廃棄物は規模を問わず除外しています)  
 ※6 PRTR法 (化学物質排出把握管理促進法) に関連する主な化学物質取扱量

## Social 社会

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>従業員数 ( ) 内はOKI単体 (名)</b>	15,639 (4,395)	14,850 (4,760)	14,452(4,740)	14,439 (4,648)
男性	12,054 (3,819)	11,400 (4,117)	11,123(4,077)	10,860 (3,959)
女性	3,585 (576)	3,450 (643)	3,329(663)	3,579 (689)
<b>臨時雇用者数 (名)</b>	2,444 (461)	2,598 (416)	2,740(563)	3,016 (708)
男性	1,456 (284)	1,604 (289)	1,711(411)	1,900 (542)
女性	988 (177)	994 (127)	1,029(152)	1,116 (166)
<b>地域別従業員数 (名)</b>	15,639	14,850	14,452	14,439
日本	12,271	11,992	12,086	11,568
アジアその他	2,926	2,600	2,150	2,671
米州	120	46	40	36
欧州	322	212	176	164
<b>管理職男女比率 ( ) 内はOKI単体 ※5 ※6 (%)</b>				
男性	94.7 (96.7)	94.9 (96.4)	94.3(96.1)	93.6 (94.9)
女性	5.3 (3.3)	5.1 (3.6)	5.7(3.9)	6.4 (5.1)
<b>平均勤続年数 ※1 (年)</b>	19.5	19.9	19.9	19.6
男性	19.9	20.6	20.7	20.4
女性	16.2	15.4	15.1	15.0
<b>月間平均残業時間 ※1 (時間/月)</b>	24.93	27.40	26.15	27.56
<b>労働者の男女の賃金差異 ※1 ※6 (%)</b>				
全労働者	—	—	70.0	71.0
うち正規雇用	—	—	73.2	73.3
うち非正規雇用	—	—	67.2	62.5
<b>有給休暇消化率 ※1 (%)</b>	54.1	59.8	62.2	67.6
<b>育児休業取得率 ※1 ※4 (%)</b>	56.7	63.8	82.9	79.3
男性	50.6	52.9	81.7	78.6
女性	100.0	116.7	87.5	81.8
<b>障がい者雇用比率 ※2 (%)</b>	2.45	2.44	2.60	2.72
<b>採用数 (新卒) ※3 (名)</b>	266	259	240	287
男性	206	196	175	217
女性	60	63	65	70
<b>採用数 (キャリア) ※3 (名)</b>	36	46	66	114
男性	29	41	50	88
女性	7	5	16	26
<b>退職率 ( ) 内はOKI単体 ※3 (%)</b>	1.4 (1.3)	1.8 (1.6)	2.4 (2.3)	2.5 (2.6)
<b>自己都合による退職率 ( ) 内はOKI単体 ※3 (%)</b>	1.2 (1.1)	1.6 (1.5)	2.2 (2.2)	2.3 (2.2)
<b>従業員一人当たりの年間平均教育研修時間 ※1 (時間)</b>	15.6	17.0	23.2	20.3
<b>従業員一人当たりの年間平均教育研修費用 ※1 (円)</b>	64,314	60,644	68,551	76,660
<b>健康診断受診率 ※1 (%)</b>	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>労働災害発生率 ※1 ※7</b>	0.00	0.09	0.00	0.00
<b>労働災害強度率 ※1 ※8</b>	0.00	0.00	0.00	0.00

※1 OKI単体  
 ※2 国内の特例適用グループ7社の集計値  
 ※3 国内連結子会社  
 ※4 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規程に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等および育児目的休暇の取得割合を算出したものです。  
 ※5 各年度末時点の実績を掲載しています。ただし、2023年度のOKI単年度の実績については、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画上の女性管理職比率の目標数値を年度初時点の数値としているため2024年度初の数値を掲載しています。  
 ※6 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規程に基づき算出  
 ※7 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの  
 ※8 1,000延べ労働時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表すもの

## ESGデータ

### Governance ガバナンス

取締役数、監査役数	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
<b>取締役数(名)</b>	9	9	8	8
社外取締役数	4	4	4	4
(社外取締役のうち独立役員に指定されている人数)	4	4	4	4
女性取締役数	1	1	1	1
事業経営経験を持つ社外取締役数	2	2	2	2
<b>監査役数(名)</b>	5	5	5	5
社外監査役数	3	3	3	3
(社外監査役のうち独立役員に指定されている人数)	3	3	3	2
女性監査役数	0	0	0	0

取締役会出席率	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>取締役全体出席率(%)</b>	100	100	98.2	100
<b>監査役全体出席率(%)</b>	97.5	100	100	100

取締役および監査役の報酬等の総額等	2020年度 (対象役員の数)	2021年度 (対象役員の数)	2022年度 (対象役員の数)	2023年度 (対象役員の数)
<b>社外取締役を除く取締役(百万円)</b>	265 (5)	234 (6)	238 (6)	254 (5)
<b>社外監査役を除く監査役(百万円)</b>	46 (2)	46 (3)	46 (2)	46 (3)
<b>社外取締役(百万円)</b>	46 (4)	53 (4)	55 (4)	55 (4)
<b>社外監査役(百万円)</b>	17 (4)	24 (3)	27 (3)	27 (3)

※各報酬等の総額は、事業年度ごとの定時株主総会終結の時をもって退任した役員の報酬等も含まれています。

政策保有株式	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>銘柄数(銘柄)</b>	84	78	74	65
<b>貸借対照表計上額の合計額(億円)</b>	355	315	312	410

コンプライアンス、公正な企業活動	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>贈賄、腐敗行為に関わる問題発生件数</b>	0	0	0	0
<b>通報・相談窓口への相談件数<sup>※1</sup></b>	41	23	42	25
<b>コンプライアンス管理者研修会受講率(%)<sup>※2</sup></b>	100	100	100	100
<b>職場のコンプライアンス教育受講率(%)<sup>※3</sup></b>	100	99.9	99.9	99.8
<b>企業献金・ロビー活動等支出額(百万円)<sup>※4</sup></b>	0	0	0	0

※1 国内OKIグループ

※2 国内OKIグループの管理者・推進者

※3 国内OKIグループの全従業員

※4 OKI単体

## 社外からの評価

### OKIが組み入れられているESGインデックス



FTSE Blossom  
Japan Index



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index



2024 CONSTITUENT MSCI日本株  
ESGセレクト・リーダーズ指数

Morningstar Japan  
ex-REIT Gender  
Diversity Tilt Index

※FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) はここにOKIが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Index SeriesはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドやほかの金融商品の作成・評価に広く利用されます。

<https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>

※OKIのMSCIインデックスの組み入れ、およびMSCIロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるOKIのスポンサーシップ、推薦またはプロモーションを意味するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産であり、その名称とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

### 外部機関からの評価



CDP  
気候変動 A-  
(OKI)



えるぼし認定  
(OKI、OKI クロステック)



健康経営  
優良法人  
(OKI、OKI クロステック)



プラチナくるみん認定  
(OKI、OKI サーキットテクノロジー)  
くるみん認定  
(OKI ソフトウェア、OKI クロステック)



スポーツエール  
カンパニー  
(OKI)



国土強靱化  
貢献団体認証  
(レジリエンス認証)  
(OKI)

# 主要財務・非財務ハイライト

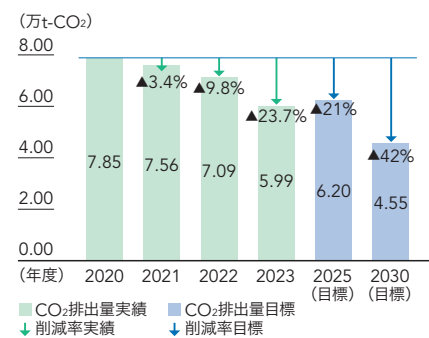
(億円)

(年度)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
売上高	4,831	5,402	4,903	4,516	4,380	4,415	4,572	3,929	3,521	3,691	4,219
海外売上比率 (%)	30.2	36.7	33.5	29.1	26.8	22.6	19.7	15.2	15.6	16.5	11.8
営業利益	272	324	186	25	77	175	168	89	59	24	187
親会社株主に帰属する当期純利益	274	331	66	47	59	84	141	(8)	21	(28)	256
設備投資 (有形・無形) ※1	102	115	117	142	103	142	192	163	223	187	160
減価償却費 (有形・無形) ※1	108	108	112	136	122	116	119	118	115	113	132
研究開発費	130	138	133	103	84	107	106	112	115	96	125
営業活動によるキャッシュ・フロー	319	410	(36)	420	156	64	325	174	59	(31)	247
投資活動によるキャッシュ・フロー	(140)	(186)	(138)	76	(105)	(121)	(30)	(138)	(176)	(176)	(143)
フリー・キャッシュ・フロー	179	224	(173)	496	51	(57)	295	36	(117)	(207)	104
財務活動によるキャッシュ・フロー	(43)	(207)	111	(440)	(115)	(130)	(92)	(89)	17	233	(157)
<b>年度末</b>											
総資産	4,125	4,394	4,118	3,607	3,718	3,655	3,725	3,715	3,692	3,904	4,234
有利子負債 (リース債務含む)	1,265	1,143	1,303	967	936	934	977	948	1,008	1,286	1,184
自己資本	887	1,196	1,067	969	1,002	999	1,062	1,114	1,074	991	1,412
<b>財務指標</b>											
営業利益率 (%)	5.6	6.0	3.8	0.6	1.8	4.0	3.7	2.3	1.7	0.7	4.4
NET D/Eレシオ	0.9	0.5	0.8	0.5	0.5	0.7	0.5	0.5	0.6	0.9	0.6
自己資本利益率 (ROE) (%)	37.8	31.8	5.8	4.6	6.0	8.4	13.7	(0.8)	1.9	(2.7)	21.4
自己資本比率 (%)	21.5	27.2	25.9	26.9	26.9	27.3	28.5	30.0	29.1	25.4	33.3
<b>1株当たり指標※2</b>											
当期純利益 (円)	36.21	40.03	76.10	54.03	67.86	97.16	162.80	(9.47)	23.85	(32.33)	295.93
配当金 (円)	3	5	50	50	50	50	50	20	30	20	30

※1 2015年度までの設備投資、減価償却費は有形資産のみの数値です。

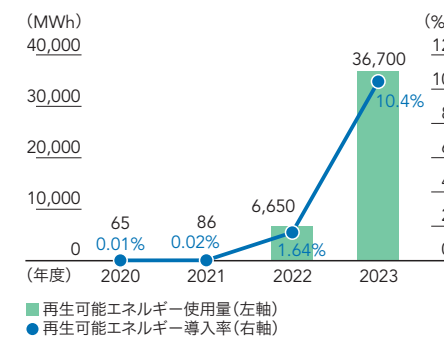
※2 2016年10月1日を効力発生日として、普通株式10株につき1株の割合で株式併合を実施しました。これに伴い、上記1株当たり指標は、2015年度の期首に当該株式併合が行われたと仮定し算定しています。

自社拠点からのCO<sub>2</sub>排出量・削減率(2020年度比)



SBT (パリ協定と科学的に整合する温室効果ガス削減目標) に準拠したOKIグループ環境ビジョンに基づき、拠点からのCO<sub>2</sub>削減率 (2020年度比) を2030年度は42%、2050年には排出量実質ゼロの目標を設定し、中長期の視点で取り組みを進めています。

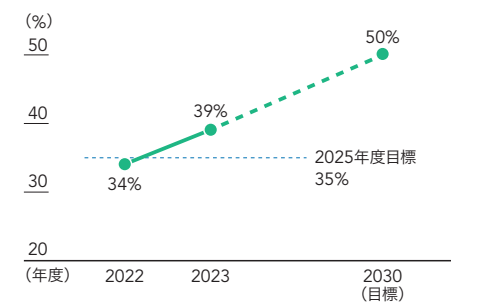
再生可能エネルギー使用量と導入率※



SBT1.5°C目標の達成に向け、省エネルギーの徹底とともに再生可能エネルギー (再エネ) の導入を進めています。2022年度より再エネ導入を強化し、自社設備への太陽光パネルの設置のほか、非化石証書などの再エネ証書の購入を進めています。

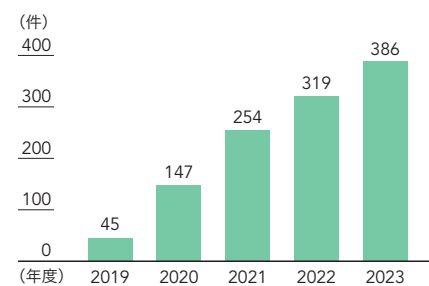
※ 自社施設上の設備における発電、および、非化石証書などの再エネ証書の購入分のうち使用量に充当したものの合計、および、エネルギー使用量全体に対する割合

環境貢献売上高比率



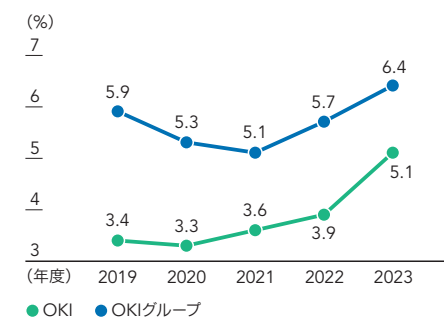
気候変動への対応を含む環境貢献商品の創出・拡大を目指し、外部情勢を踏まえ定義の見直しを行うなど、本業を通じた環境問題への取り組みを強化しています。2030年度には環境貢献商品の売上高がグループ全体の50%となることを目標としています。

Yume Pro チャレンジ応募件数



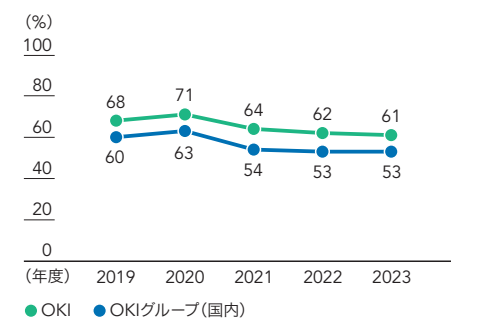
全員参加型のイノベーションを実現するため、全職種へのイノベーション研修による人材育成と、イノベーション・マネジメントシステムの構築を推進しています。新規ビジネスを持続的に創出するためのビジネスアイデアコンテスト「Yume Proチャレンジ」の応募件数は年々増加しており、商品化を実現した事例も出始めています。

女性管理職比率



女性管理職比率については、2026年4月までに5%以上 (OKI) とすることを目標としています。将来的には在籍する女性社員の比率と女性管理職比率が同等となることを目指しており、女性社員が活躍するための取り組みを強化していきます。

社員意識調査の「働きがい」項目のポジティブ回答率



社員意識調査における「働きがい」に関する項目のポジティブ回答率を2025年度までに70% (国内OKIグループ) とすることを目標としています。社員一人ひとりの働きやすさや働きがいの向上を目指し、各種取り組みを行っています。

# 連結貸借対照表

沖電気工業株式会社および連結子会社  
2024年3月31日現在

資産の部	(百万円)		(千USドル)
	2023年度	2022年度	2023年度
<b>流動資産：</b>			
現金及び預金	¥ 35,044	¥ 37,746	\$ 232,079
受取手形、売掛金及び契約資産	114,115	94,598	755,728
リース債権及びリース投資資産	5,866	7,619	38,847
製品	17,981	20,224	119,079
仕掛品	17,380	21,135	115,099
原材料及び貯蔵品	35,409	35,076	234,496
その他	13,909	13,847	92,112
貸倒引当金	(19)	(57)	(125)
<b>流動資産合計</b>	<b>239,687</b>	<b>230,191</b>	<b>1,587,331</b>
<b>固定資産：</b>			
<b>有形固定資産：</b>			
建物及び構築物（純額）	24,951	25,179	165,238
機械装置及び運搬具（純額）	8,654	8,546	57,311
工具、器具及び備品（純額）	8,845	7,099	58,576
土地	15,979	15,929	105,821
建設仮勘定	2,138	4,204	14,158
<b>有形固定資産合計</b>	<b>60,569</b>	<b>60,959</b>	<b>401,119</b>
<b>無形固定資産</b>	<b>15,924</b>	<b>16,349</b>	<b>105,456</b>
<b>投資その他の資産：</b>			
投資有価証券	43,336	34,115	286,993
退職給付に係る資産	37,234	27,192	246,582
長期営業債権	21,791	24,941	144,311
その他	15,167	14,453	100,443
貸倒引当金	(10,313)	(17,777)	(68,298)
<b>投資その他の資産合計</b>	<b>107,218</b>	<b>82,925</b>	<b>710,052</b>
<b>固定資産合計</b>	<b>183,711</b>	<b>160,234</b>	<b>1,216,629</b>
<b>資産合計</b>	<b>¥423,399</b>	<b>¥390,425</b>	<b>\$2,803,966</b>

※USドル表示は、便宜上、2024年3月31日現在のおよその為替相場1USドル=151円で換算しています。

負債の部	(百万円)		(千USドル)
	2023年度	2022年度	2023年度
<b>流動負債：</b>			
支払手形及び買掛金	¥ 64,030	¥ 60,653	\$ 424,039
短期借入金	60,012	86,714	397,430
未払法人税等	4,349	2,040	28,801
その他	59,976	55,843	397,192
<b>流動負債合計</b>	<b>188,369</b>	<b>205,252</b>	<b>1,247,476</b>
<b>固定負債：</b>			
長期借入金	50,017	31,268	331,238
リース債務	5,119	6,905	33,900
繰延税金負債	5,072	11,111	33,589
退職給付に係る負債	27,887	30,906	184,682
その他	5,619	5,703	37,211
<b>固定負債合計</b>	<b>93,715</b>	<b>85,894</b>	<b>620,629</b>
<b>負債合計</b>	<b>282,084</b>	<b>291,146</b>	<b>1,868,105</b>
<b>純資産の部</b>			
<b>株主資本：</b>			
資本金	44,000	44,000	291,390
資本剰余金	18,960	18,994	125,562
利益剰余金	73,622	49,705	487,562
自己株式	(761)	(841)	(5,039)
<b>株主資本合計</b>	<b>135,820</b>	<b>111,858</b>	<b>899,470</b>
<b>その他の包括利益累計額：</b>			
その他有価証券評価差額金	9,069	1,077	60,059
繰延ヘッジ損益	(10)	(32)	(66)
為替換算調整勘定	(7,020)	(8,341)	(46,490)
退職給付に係る調整累計額	3,315	(5,473)	21,953
<b>その他の包括利益累計額合計</b>	<b>5,353</b>	<b>(12,770)</b>	<b>35,450</b>
<b>新株予約権</b>	<b>73</b>	<b>121</b>	<b>483</b>
<b>非支配株主持分</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>430</b>
<b>純資産合計</b>	<b>141,314</b>	<b>99,279</b>	<b>935,854</b>
<b>負債純資産合計</b>	<b>¥423,399</b>	<b>¥390,425</b>	<b>\$2,803,966</b>



# 連結損益計算書

沖電気工業株式会社および連結子会社  
2024年3月31日に終了した年度

	(百万円)		(千USD)
	2023年度	2022年度	2023年度
売上高	¥421,854	¥369,096	\$2,793,735
売上原価	316,443	282,903	2,095,649
<b>売上総利益</b>	<b>105,411</b>	<b>86,192</b>	<b>698,086</b>
販売費及び一般管理費	86,718	83,789	574,291
<b>営業利益</b>	<b>18,692</b>	<b>2,403</b>	<b>123,788</b>
営業外収益:			
受取利息	1,094	147	7,245
受取配当金	1,401	1,243	9,278
為替差益	500	—	3,311
投資有価証券売却益	—	343	—
雑収入	1,571	1,501	10,403
<b>営業外収益合計</b>	<b>4,569</b>	<b>3,236</b>	<b>30,258</b>
営業外費用:			
支払利息	2,289	1,853	15,158
為替差損	—	1,318	—
シンジケートローン手数料	678	183	4,490
雑支出	1,999	2,613	13,238
<b>営業外費用合計</b>	<b>4,967</b>	<b>5,968</b>	<b>32,894</b>
<b>経常利益又は経常損失</b>	<b>18,293</b>	<b>(328)</b>	<b>121,145</b>
特別利益:			
投資有価証券売却益	1,390	—	9,205
<b>特別利益合計</b>	<b>1,390</b>	<b>—</b>	<b>9,205</b>
特別損失:			
固定資産処分損	1,481	—	9,807
<b>特別損失合計</b>	<b>1,481</b>	<b>—</b>	<b>9,807</b>
<b>税金等調整前当期純利益又は税金等調整前当期純損失</b>	<b>18,202</b>	<b>(328)</b>	<b>120,543</b>
法人税等:			
法人税、住民税及び事業税	3,562	2,239	23,589
法人税等調整額	(11,014)	216	(72,940)
<b>法人税等合計</b>	<b>(7,452)</b>	<b>2,456</b>	<b>(49,350)</b>
<b>当期純利益又は当期純損失</b>	<b>25,654</b>	<b>(2,784)</b>	<b>169,894</b>
非支配株主に帰属する当期純利益	5	16	33
<b>親会社株主に帰属する当期純利益 又は親会社株主に帰属する当期純損失</b>	<b>¥ 25,649</b>	<b>¥ (2,800)</b>	<b>\$ 169,860</b>

# 連結包括利益計算書

沖電気工業株式会社および連結子会社  
2024年3月31日に終了した年度

	(百万円)		(千USD)
	2023年度	2022年度	2023年度
<b>当期純利益又は当期純損失</b>	<b>¥25,654</b>	<b>¥(2,784)</b>	<b>\$169,894</b>
その他の包括利益:			
その他有価証券評価差額金	7,988	46	52,900
繰延ヘッジ損益	21	(54)	139
為替換算調整勘定	1,325	731	8,774
退職給付に係る調整額	8,788	(3,685)	58,198
持分法適用会社に対する持分相当額	3	—	19
<b>その他の包括利益合計</b>	<b>18,128</b>	<b>(2,962)</b>	<b>120,052</b>
<b>包括利益</b>	<b>¥43,783</b>	<b>¥(5,746)</b>	<b>\$289,953</b>
(内訳)			
親会社株主に係る包括利益	¥43,773	¥(5,766)	\$289,887
非支配株主に係る包括利益	¥10	¥20	\$66

# 連結株主資本等変動計算書

沖電気工業株式会社および連結子会社  
2024年3月31日に終了した年度

(百万円)

	株主資本					その他の包括利益累計額							
	資本金	資本 剰余金	利益 剰余金	自己 株式	株主資本 合計	その他 有価証券 評価差額金	繰延 ヘッジ損益	為替換算 調整勘定	退職給付に係る 調整累計額	その他の 包括利益 累計額合計	新株 予約権	非支配 株主持分	純資産 合計
2022年3月31日残高	¥44,000	¥19,006	¥55,103	¥(869)	¥117,241	¥1,030	¥22	¥(9,069)	¥(1,788)	¥(9,804)	¥138	¥60	¥107,635
剰余金の配当			(2,597)		(2,597)								(2,597)
親会社株主に帰属する当期純損失			(2,800)		(2,800)								(2,800)
自己株式の取得				(0)	(0)								(0)
自己株式の処分		(11)		28	16								16
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						46	(54)	727	(3,685)	(2,966)	(16)	9	(2,973)
当期変動額合計	—	(11)	(5,398)	27	(5,382)	46	(54)	727	(3,685)	(2,966)	(16)	9	(8,356)
2023年3月31日残高	44,000	18,994	49,705	(841)	111,858	1,077	(32)	(8,341)	(5,473)	(12,770)	121	69	99,279
剰余金の配当			(1,732)		(1,732)								(1,732)
親会社株主に帰属する当期純利益			25,649		25,649								25,649
自己株式の取得				(2)	(2)								(2)
自己株式の処分		(33)		81	47								47
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						7,991	21	1,321	8,788	18,124	(47)	(3)	18,072
当期変動額合計	—	(33)	23,916	79	23,962	7,991	21	1,321	8,788	18,124	(47)	(3)	42,035
2024年3月31日残高	¥44,000	¥18,960	¥73,622	¥(761)	¥135,820	¥9,069	¥(10)	¥(7,020)	¥3,315	¥5,353	¥73	¥65	¥141,314

(千USD)

	株主資本					その他の包括利益累計額							
	資本金	資本 剰余金	利益 剰余金	自己 株式	株主資本 合計	その他 有価証券 評価差額金	繰延 ヘッジ損益	為替換算 調整勘定	退職給付に係る 調整累計額	その他の 包括利益 累計額合計	新株 予約権	非支配 株主持分	純資産 合計
2023年3月31日残高	\$291,390	\$125,788	\$329,172	\$(5,569)	\$740,781	\$7,132	\$(211)	\$(55,238)	\$(36,245)	\$(84,569)	\$801	\$456	\$657,476
剰余金の配当			(11,470)		(11,470)								(11,470)
親会社株主に帰属する当期純利益			169,860		169,860								169,860
自己株式の取得				(0)	(0)								(0)
自己株式の処分		(218)		536	311								311
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						52,920	139	8,748	58,198	120,026	(311)	(19)	119,682
当期変動額合計	—	(218)	158,384	523	158,688	52,920	139	8,748	58,198	120,026	(311)	(19)	278,377
2024年3月31日残高	\$291,390	\$125,562	\$487,562	\$(5,039)	\$899,470	\$60,059	\$(66)	\$(46,490)	\$21,953	\$35,450	\$483	\$430	\$935,854

# 連結キャッシュ・フロー計算書

沖電気工業株式会社および連結子会社  
2024年3月31日に終了した年度

	百万円		千USドル
	2023年度	2022年度	2023年度
<b>営業活動によるキャッシュ・フロー：</b>			
税金等調整前当期純利益又は税金等調整前当期純損失	¥18,202	¥(328)	\$120,543
減価償却費	14,201	12,322	94,046
引当金の増減額	(7,681)	(342)	(50,867)
受取利息及び受取配当金	(2,496)	(1,391)	(16,529)
支払利息	2,289	1,853	15,158
投資有価証券売却損益	(1,389)	(341)	(9,198)
固定資産処分損益	1,413	420	9,357
売上債権の増減額	(12,379)	4,519	(81,980)
棚卸資産の増減額	8,439	(16,215)	55,887
仕入債務の増減額	(3,779)	610	(25,026)
その他	8,403	790	55,649
小計	25,223	1,898	167,039
利息及び配当金の受取額	1,556	1,391	10,304
利息の支払額	(2,220)	(1,848)	(14,701)
法人税等の支払額又は還付額	162	(4,589)	1,072
<b>営業活動によるキャッシュ・フロー</b>	<b>24,721</b>	<b>(3,148)</b>	<b>163,715</b>
<b>投資活動によるキャッシュ・フロー</b>			
有形固定資産の取得による支出	(12,195)	(10,497)	(80,761)
無形固定資産の取得による支出	(4,788)	(6,036)	(31,708)
投資有価証券の売却による収入	2,928	887	19,390
事業譲受による支出	—	(1,500)	—
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による収入	1,199	—	7,940
長期前払費用の取得による支出	(1,004)	(1,378)	(6,649)
その他の支出	(663)	(302)	(4,390)
その他の収入	189	1,203	1,251
<b>投資活動によるキャッシュ・フロー</b>	<b>(14,335)</b>	<b>(17,623)</b>	<b>(94,933)</b>

	百万円		千USドル
	2023年度	2022年度	2023年度
<b>財務活動によるキャッシュ・フロー：</b>			
短期借入金の純増減額	(32,249)	44,108	(213,569)
長期借入れによる収入	44,250	6,850	293,046
長期借入金の返済による支出	(21,645)	(21,050)	(143,344)
配当金の支払額	(1,726)	(2,587)	(11,430)
リース債務の返済による支出	(4,403)	(4,062)	(29,158)
その他	65	16	430
<b>財務活動によるキャッシュ・フロー</b>	<b>(15,709)</b>	<b>23,275</b>	<b>(104,033)</b>
現金及び現金同等物に係る換算差額	2,246	1,617	14,874
現金及び現金同等物の増減額	(3,076)	4,119	(20,370)
現金及び現金同等物の期首残高	37,498	33,379	248,331
<b>現金及び現金同等物の期末残高</b>	<b>¥34,422</b>	<b>¥37,498</b>	<b>\$227,960</b>

# 株主情報

## 株式数 (2024年3月31日現在)

発行可能株式総数	240,000,000株
発行済株式の総数	87,217,602株 (自己株式542,144株含む)

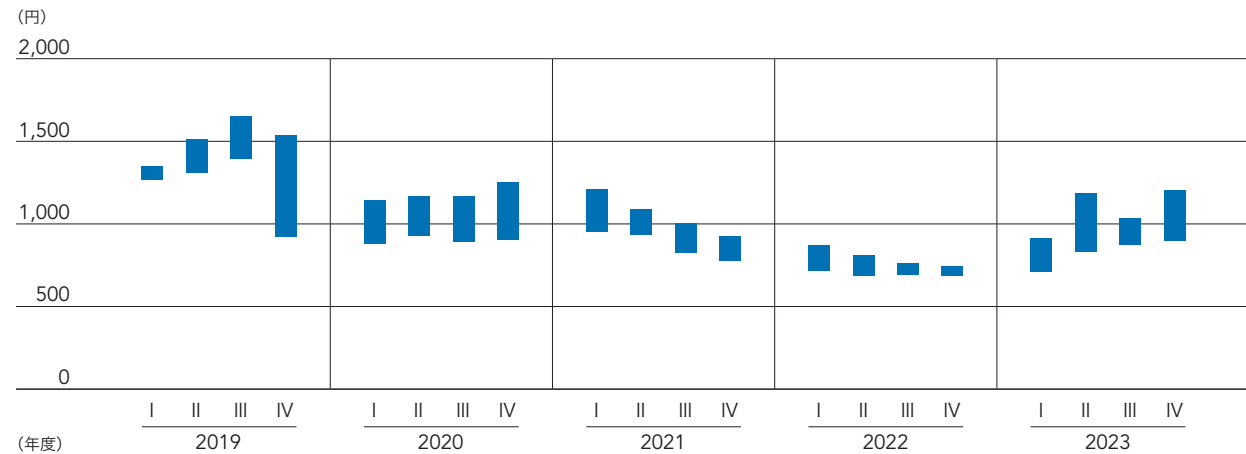
## 株主数 (2024年3月31日現在)

66,517名

## 株式上場

東京証券取引所プライム市場  
証券コード：6703

## 株価の推移 (東京証券取引所)



## 株主名簿管理人

みずほ信託銀行株式会社

## 株式事務のお問い合わせ先

証券会社に口座をお持ちの場合

お取引の証券会社

特別口座の場合

みずほ信託銀行株式会社

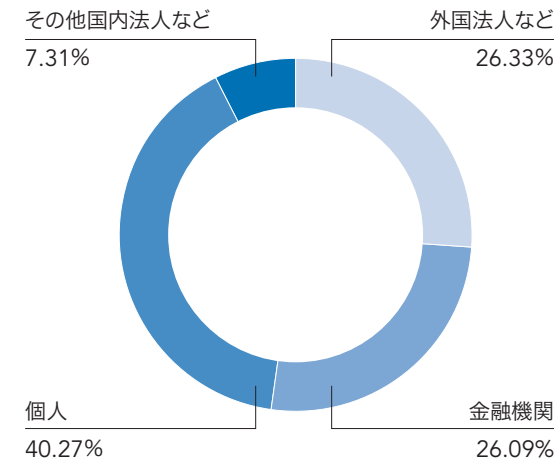
TEL 0120-288-324 (フリーダイヤル)

## 大株主 (2024年3月31日現在)

大株主 (上位10名)	所有株数 (株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	11,944,800	13.78
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	4,024,200	4.64
沖電気グループ従業員持株会	2,171,861	2.51
BNYM AS AGT/CLTS 10 PERCENT	1,968,900	2.27
株式会社みずほ銀行	1,419,648	1.64
明治安田生命保険相互会社	1,400,097	1.62
株式会社日本カストディ銀行 (信託口4)	1,318,200	1.52
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,204,986	1.39
JUNIPER	1,188,700	1.37
JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,163,683	1.34

※持株比率は、自己株式 (542,144株) を控除して算出しています。

## 所有者別持ち株比率 (2024年3月31日現在)



# 会社情報

## 概要 (2024年4月1日現在)

商号	沖電気工業株式会社
英文社名	Oki Electric Industry Co., Ltd.
創業	1881年(明治14年)
設立	1949年(昭和24年)11月1日
資本金	44,000百万円
従業員数	14,439名(連結) 4,648名(単独) ※2024年3月31日現在
代表取締役社長執行役員兼 最高経営責任者	森 孝廣
本社	東京都港区虎ノ門1丁目7番12号
TEL	03-3501-3111
URL	<a href="https://www.oki.com/jp/">https://www.oki.com/jp/</a>

## お問い合わせ先

沖電気工業株式会社  
サステナビリティ推進部  
〒105-8460 東京都港区虎ノ門1丁目7番12号  
TEL 03-3501-3111  
E-mail [oki-csr@oki.com](mailto:oki-csr@oki.com)  
サステナビリティサイト <https://www.oki.com/jp/sustainability/>  
IRサイト <https://www.oki.com/jp/ir/>