

OKIグループの サステナビリティの取り組み

「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として

OKIグループは企業理念に基づき、「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として、サステナビリティの取り組みを推進します。モノづくり・コトづくりを通して社会課題の解決に貢献し、より安全で便利な社会のインフラを支えるとともに、ステークホルダーのみなさまの信頼に応える企業活動を実践していきます。

マテリアリティに基づき取り組みを推進

OKIグループは、企業理念に掲げた「進取の精神」のもと、常に社会の現場の課題に寄り添い、その解決に貢献する商品やサービスを提供して、広義の社会インフラを支えてきました。またステークホルダーの期待に応える誠実な企業活動を実践するためにとるべき行動を「OKIグループ企業行動憲章」および「OKIグループ行動規範」としてまとめ、グループの全社でこれを採択して、研修などを通じて周知・徹底を図っています。この憲章および規範は、企業価値の向上に向けてOKIグループのすべての役員・社員が共有すべき価値観(P1参

照)の基盤に位置づけられています。

こうした姿勢を長期的に継続し、目指す姿である「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」として「社会の大丈夫をつくっていく。」ため、2020年度、社会価値創出・経営基盤強化の両面からOKIの課題を整理し、マテリアリティを特定しました。これを具体化した環境・社会・ガバナンス(ESG)の取り組みの2021年度における概況は、次ページの表に示すとおりです。



※SR : Shareholder Relations

現マテリアリティの特定プロセス

サステナビリティの取り組みを強化するために

OKIはマテリアリティに基づきサステナビリティの取り組みを強化するため、推進体制として「サステナビリティ推進ワーキンググループ(WG)」を設置しています。WGは社長執行役員をオーナーに、コーポレート関係部門と事業本部・営業本部の代表者で構成し、各活動の進捗や課題を共有しています。一人ひとりが「我が事」としてサステナビリティに取り組むことが重要との認識から社内教育を推進しており、2021年度は「OKIの目指すサステナビリティ経営」をテーマに社長

および関係部門長が登壇する社内フォーラムをオンラインで実施したほか、社内報やイントラネットを通じて、サステナビリティをめぐるグローバル動向の周知などを行いました。

引き続き、取り組みの進捗を的確に開示するとともに、これに基づくステークホルダーとの対話によって自社の課題や社会の要請を適時に把握し、活動へのフィードバック、マテリアリティの検証などを進めていきます。

OKIグループのサステナビリティの取り組み

人権に関する基本的な考え方

OKIグループは、「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及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、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、あらゆる企業活動の基盤であると認識しています。企業行動憲章・行動規範に「人権の尊重」を掲げて、採用時研修、階層別研修およびeラーニングなどを通じて教育し徹底を図るとともに、公正な採用・選考の実施や、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に努めています。

グループ内においてはハラスメントを含む人権・労働関連のリスクを「共通リスク」(P53参照)としてマネジメントしています。コンプライアンス研修の枠組みを利用した全社員教育を行っているほか、問題が発生、または発生の可能性が生じた場合の窓口として「ハラスメント相談窓口」を設置し、相談者

の保護を含めた対応手順を定めて運用しています。

またAIを用いた製品・ソリューションを提供する企業として指針とすべき事項を定めた「OKIグループAI原則」(P26参照)においては、「人権の尊重」を第一に掲げました。AIによる差別が発生しないように努めるとともに、プライバシーに配慮し、個人情報の扱いに関する法令を遵守することなどを明示しています。さらにお取引先に対しては「OKIグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」に基づき、人権、労働などの取り組みに関する調査を実施しています(P46参照)。

こうした取り組みをさらに進めるべく、2022年度は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた人権方針を策定しました。本方針に則って体制を整備し、人権デューデリジェンスなどの仕組みを構築・運用していきます。

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

OKIは2010年5月に「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きます。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

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・発信を行うとともに、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(P41参照)。

気候変動イニシアティブ(JCI)

OKIは2020年4月、温暖化防止とSDGs達成への貢献に向けた取り組みの一環として、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。

チャレンジ・ゼロ

OKIは2020年6月、脱炭素社会の実現に向けたイノベーション創出へのチャレンジを促すことを狙いとする、一般社団法人日本経済団体連合会主催の「チャレンジ・ゼロ(チャレンジ ネット・ゼロカーボン イノベーション)」に参加しました。幅広い環境課題の解決に資する製品やサービスにつながるイノベーションの創出にチャレンジしてまいります。

OKIグループのマテリアリティとESGへの取り組み

マテリアリティ		ESGテーマ	2020～2022年度の取り組み	2021年度の実績	関連ページ	
社会価値創出	社会課題を解決するモノ、コトの実現 社会課題：老化化問題、自然災害、交通問題、環境問題、労働力不足、労働生産性、感染症拡大	E	● 環境課題解決に貢献する商品の創出 ● サークュラーエコノミーへの対応	● 環境貢献商品の拡大 ● ライフサイクルCO ₂ の削減 ● サークュラーエコノミー案件の創出	● 環境貢献商品 売上高1,103億円(グループ全体売上高の31%) ● 調達と製品使用時のCO ₂ 排出量18.1%削減、2030年度目標25%削減(2020年度比) ● 環境貢献商品の基準整備完了、サーキュラーエコノミー案件は6件の適用検討中(2022年度目標3件)	P41-44 P57-58
	S	● 社会課題解決に貢献する商品の創出 ● 企業活動における価値創造推進	● 成長戦略に示す社会課題への取り組み	● 7つの社会課題解決に向けた商品創出を推進。河川氾濫や土砂災害などの自然災害の状況を、太陽光発電と高度な省電力制御により昼夜問わず監視できる「ゼロエナジー高感度カメラ」の販売を開始	P21-24	
			● イノベーションに向けた社内文化改革 ● モノづくりと成長領域事業を支える人材の育成・確保	● 全員参加型イノベーション実現に向け、基礎研修をグループ全体で8,163名が受講 ● Yume Proチャレンジ応募数254件へ拡大 ● 「実践力のあるAI技術者」を2022年度末に300名にする計画に対し、310名達成 ● ハードウェア技術者のスキル項目を標準化(49分野、492項目)	P19-20 P25-26 P45	
G	● ESGを経営の中核と位置づける	● マテリアリティに基づく取り組みの推進・評価	● 「OKIの目指すサステナビリティ経営」をテーマに社長および関係部門長が登壇する社内フォーラムなどを実施 ● 一次・二次のお取引先約300社を対象にセルフアセスメント調査票によるCSR調査計画を策定し、2021年度対象51社の調査を完了	P34-36 P46		
経営基盤強化	ステークホルダーの期待に応える企業活動の実現 誠実な企業活動(ガバナンス、内部統制、情報開示)、気候変動への対応、人材マネジメント モノづくりを支える基盤の強化	E	● 事業拠点におけるCO ₂ 削減、再生エネルギー導入強化 ● 運用共通化による化学物質管理の強化 ● 再資源化率の向上	● 事業拠点におけるCO ₂ 削減 目標4.2%→実績 3.1%(2020年度比) ● 再生エネルギー 1クレジット購入目標450t-CO ₂ →実績450t-CO ₂ ● 化学物質管理ワーキンググループ活動による管理の徹底 ● 再資源化率 目標83%→実績85.7%	P41-44 P57-58	
	S	● モノづくり基盤の強化 ● 人権・労働の取り組み強化	● パーチャルOne Factoryの推進 ● 品質の取り組み強化	● グループのフラグシップ工場となる本庄地区の新工場が竣工(2022年4月) ● 品質不正防止に関してOKIグループ全従業員を対象にしたアンケート調査、および生産拠点の一斉点検・現地調査を実施	P13 P45	
			● スマート・ワークライフの実現 ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ● 労働安全衛生・健康経営の取り組み強化	● 通勤圏外に居住する社員にテレワーク勤務を認める「通勤圏外勤務制度」を導入 ● テレワーク環境下のマネジメントを支援する研修を累計2,000名が受講 ● 女性管理職比率3.6%(OKI)、5.1%(OKIグループ) ● 選抜制の女性リーダー育成研修を継続実施 ● 「OKIグループ健康経営宣言」を発表、コラボヘルス体制で各種施策を推進。ストレスチェック受検率94.7%	P37-40 P57-58	
G	● コーポレート・ガバナンスの強化 ● 内部統制/リスクマネジメント ● 的確な情報開示とエンゲージメント(対話)強化	● 取締役会実効性評価に基づく着実な改善 ● リスク管理の精度向上と定着 ● TCFDのフレームワークに基づく開示 ● マテリアリティの取り組みに関する確実な開示 ● IR/SRなどにおける対話の強化	● 2021年度実効性評価を実施 ● OKI各本部における事業リスク洗い出しの対象を主要子会社に拡大 ● TCFDのフレームワークに基づく開示を継続。CDP気候変動テーマでA-評価 ● FTSE Blossom Japan Sector Relative Index(2022年3月)、FTSE Blossom Japan Index(2022年6月)の構成銘柄に採用	P47-52 P53-54 P41-44 P57-58		